



2024

ESG-RAPPORT

HULVEJ PRIVATSKOLE

www.hulvejprivatskole.dk

Indhold

INDLEDNING	2
ESG kort fortalt	2
BÆREDYGTIGHED PÅ HULVEJ PRIVATSKOLE	4
Organisationens værdier koblet på bæredygtighed	4
FN's verdensmål	4
Bæredygtighedsudvalget og dets årshjul	5
Grønne spirer	5
Elevtrivsel	6
Bæredygtighed i undervisningen og klimaklasser	6
Specialpædagogisk støtte	6
Den årlige Forårsfestival	7
CSR-certificering	7
Medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø	7
Arbejdsulykker	8
Bæredygtigt indkøb	8
Generelle tiltag	8
DATAGRUNDLAG OG AFGRÆNSNING	10
ESG-HOVEDTAL OG NØGLETAL	11
UDREGNINGSMETODER	12
MÅLSÆTNINGER OG DET VIDERE ARBEJDE MED ESG	13
BILAG 1: FN's Verdensmål 4 i delmål og indikatorer	14
BILAG 2: Forretningsorden for bæredygtighedsudvalget	16
BILAG 3: Procedure for håndtering og forebyggelse af sygefravær	17

INDLEDNING

I takt med, at samfundet stiller stadig større krav til ansvarlighed og bæredygtighed, har Hulvej Privatskole valgt at tage aktivt del i denne udvikling ved at udarbejde sin første ESG-rapport. Rapporten er et strategisk værktøj, der skal skabe overblik over organisationens miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige indsatser – og samtidig danne grundlag for fremtidige forbedringer og prioriteringer.

Bæredygtighed har i mange år været en integreret del af Hulvej Privatskoles værdigrundlag og daglige praksis – også før begrebet blev en officiel overskrift. Det har været en naturlig del af skolens DNA, at eleverne blev introduceret til forskellige måder at navigere i den verden, de er en del af. Som arbejdsplads og uddannelses- og daginstitution løfter vi hver dag et samfundsansvar. Vi er bevidste om vores samfundsmæssige ansvar og arbejder målrettet for at bidrage positivt til både det lokale og globale fællesskab gennem ansvarlige og bæredygtige handlinger.

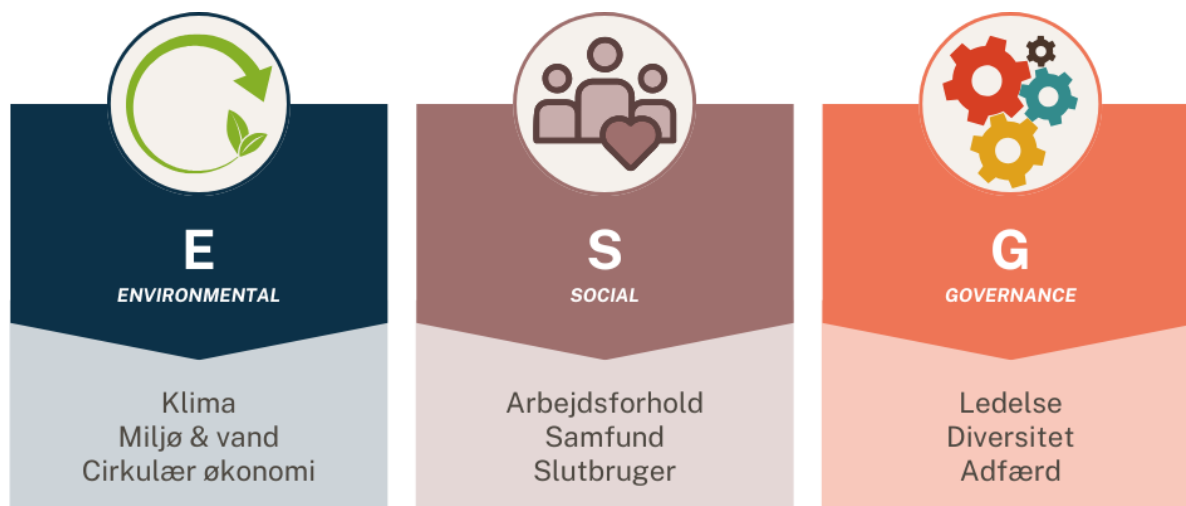
I 2022 blev der etableret et bæredygtighedsudvalg med repræsentanter fra skolens forskellige afdelinger – skole, SFO, børnehave og teknisk-administrativt personale. Udvalget har til opgave at informere om og drøfte bæredygtighedsrelaterede forhold, udvikle organisationens bæredygtighedsprofil og bidrage til implementeringen af nye tiltag. Udvalget er beslutningsdygtigt i forhold til egne aktiviteter og de opgaver, som ledelsen uddelegerer.

Udarbejdelsen af ESG-rapporten er ikke et lovkrav for Hulvej Privatskole, men det er et bevidst valg og et naturligt skridt mod fremtiden. For både bestyrelse, ledelse og bæredygtighedsudvalg er rapporten en mulighed for at skabe et konkret udgangspunkt for arbejdet med bæredygtighed i dagtilbud, undervisning og drift. Det er vores forventning, at ESG bliver en væsentlig parameter i fremtidens krav til organisationer som vores – og derfor ønsker vi at være på forkant og finde et solidt fundament at bygge videre på.

Rapporten gør det muligt at synliggøre og anerkende de indsatser, vi tidligere har udført ubevidst – og den skal samtidig inspirere os til at gøre det endnu bedre. ESG skal ikke blot være en rapport, men et aktivt redskab, der understøtter vores værdier og ambitioner. Den skal hjælpe os med at tage ansvar for vores handlinger og deres påvirkning på samfundet omkring os – og den skal være med til at sikre, at Hulvej Privatskole fortsat er en organisation, der følger med tiden.

ESG kort fortalt

ESG står for **E**nvironmental, **S**ocial og **G**overnance (miljø, sociale forhold og ledelse) – 3 dimensioner, der tilsammen udgør rammen for en helhedsorienteret bæredygtighedsindsats. Det er en måde at måle og rapportere på, hvordan en organisation arbejder med bæredygtighed og ansvarlighed. At arbejde med ESG hjælper os med at tage ansvar for vores handlinger og deres påvirkning på samfundet omkring os.



Miljø (E) deles op i 3 forskellige scopes:

- Scope 1 dækker over de direkte udledninger af drivhusgasser, som kommer fra kilder, der ejes eller kontrolleres af Hulvej Privatskole. Under dette scope befinder sig én firmabil.
- Scope 2 omfatter de indirekte udledninger og omfatter forbruget fra købt energi (f.eks. strøm, varme og køling). Disse udledninger sker ikke direkte på Hulvej Privatskoles område, men er resultatet af den energiproduktion, der købes og bruges.
- Scope 3 dækker over alle andre indirekte udledninger, som er forårsaget af Hulvej Privatskoles aktiviteter, men som ikke ejes eller kontrolleres direkte af Hulvej. Det kan f.eks. være affaldshåndtering og bortskaffelse af produkter.

Scope 3 afgrænses i denne ESG-rapport til at være brændsels- og energirelaterede aktiviteter. Scope 3 forventes at blive udvidet i fremtidige ESG-rapporter.

BÆREDYGTIGHED PÅ HULVEJ PRIVATSKOLE

Organisationens værdier koblet på bæredygtighed

Hulvej Privatskole er bygget op omkring 3 værdier:

- **Faglighed**
Vi betragter høj faglighed som grundlaget for at udvikle børn og unge, der gennem livet kan reflektere, tage stilling, prioritere, undersøge og tage ansvar. Vi ønsker, at eleverne kan anvende deres faglige fundament i videre uddannelse, i samfundet og i verden, men også i deres personlige liv.
- **Fællesskab**
Vi er en organisation, som vægter fællesskabet højt i alle dets forskellige former. Målet er, at børn og elever lærer at indgå i forskellige fællesskaber, hvor de opøver evner som tolerance, lydhørhed og fleksibilitet. Det er vores ønske og bestræbelser, at alle oplever at høre til og føler sig trygge og accepterede.
- **Bevægelse**
Vores ønsker om bred faglighed og udvikling indebærer fokus på bevægelse. Det kommer til udtryk ved forskelligartede former og tilgange til bevægelse, hvor eleverne oplever glæde ved bevægelse, leg og idræt samt udfordres motorisk.

I Bæredygtighedsudvalget er følgende blevet koblet på organisationens værdier:

- **Faglighed**
Sammen tilegner vi os viden om den verden, vi lever i. Vi får kompetencer til at være nysgerrige, kritiske og bidrage positivt til den helhed, vi er en del af.
- **Fællesskab**
Vi støtter hinanden i at samarbejde, tænke nyt og turde tage ansvar for nuet og fremtiden. Vi skaber en forståelse for, at den enkelte bidrager til og har betydning for den store helhed.
- **Bevægelse**
Sammen bevæger vi os fremad ved at skabe et fælles sprog, hvor der er plads til at stille spørgsmål og være fredeligt uenige. Sammen arbejder vi på at skulle bevæge os fra skolens fællesskab ud i et endnu større, hvor vi tager et fælles ansvar og tør gribe fremtidens muligheder.

FN's verdensmål

Hulvej Privatskole lever op til FNs verdensmål punkt 16.6, der foreskriver, at der skal udvikles effektive, ansvarlige og gennemsigtige institutioner på alle niveauer.

Hulvej Privatskole er delvist statsfinansieret (76 % statsfinansiering og 24 % forældrebetaling). I samarbejde med uafhængig revisor udarbejdes der hvert år årsregnskab, der afrapporteres til Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK).

Derudover følger Hulvej Privatskole også verdensmål punkt 4.1, hvor alle piger og drenge sikres inkluderende grundskoleundervisning i høj kvalitet, der fører til relevante og effektive læringsresultater.

Det samme gør sig gældende for punkt 4.2, hvor alle piger og drenge skal sikres adgang til dagtilbud af høj kvalitet, så de er klar til grundskolen.

Hulvej Privatskole støtter dermed også op om punkt 4.4, hvor antallet af unge og voksne, der har relevante færdigheder, øges væsentligt, samt punkt 4.6, hvor mænd og kvinder skal have opnået færdighed i at læse og regne.

Hulvej Privatskole er en organisation fundamenteret i de demokratiske principper. For Hulvej Privatskole betyder det samtidig, at ulighed eleverne imellem elimineres og skaber et fælles fundament for forståelse uanset køn, udfordringer eller handicap. Med dette leves op til punkt 4.5 samt 4a.

Bæredygtighedsbevidsthed er et væsentligt fundament i den daglige hverdag i vores dagtilbud samt i undervisningen. Dagtilbuddet er certificeret som "Grønne spirer", der er et tiltag gennem Friluftsrådet. Derudover etableres der hvert år klimaklasser på forskellige årgange i skoledelen. Hermed leves op til punkt 4.7.

Hulvej Privatskole arbejder løbende med det samlede spektrum af FNs Verdensmål i undervisningen for at øge elevernes bevidsthed omkring både den nære og fjerne samfundsstruktur.

Se FN's Verdensmål kapitel 4 i bilag 1.

Bæredygtighedsudvalget og dets årshjul

Bæredygtighedsudvalget blev etableret i 2022 som et tværgående forum for udvikling, koordinering og forankring af organisationens bæredygtighedsindsats. Udvalget består af repræsentanter fra organisationens forskellige afdelinger – herunder skole, SFO, børnehave og teknisk-administrativt personale – samt arbejdsmiljørepræsentanter og kommunikationsmedarbejdere.

Udvalget mødes 3-4 gange årligt svarende til ca. én gang i kvartalet. Udvalgets medlemmer består af forskellige ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Det er forskelligt, om repræsentanterne er faste eller løse medlemmer af udvalget. Læs Bæredygtighedsudvalgets forretningsorden i bilag 2.

Formålet er at drøfte og informere om bæredygtighedsrelaterede forhold, udvikle organisationens bæredygtighedsprofil og bidrage til implementeringen af konkrete tiltag.

Udvalgets årshjul følger skoleåret svarende til august til juli.

- 3. kvartal: 2 fag-/temadage for klimaklasserne og for øvrige interesserede klasser (september)
- 4. kvartal: Juleklippedag, hvor fokus gennem mange år har været på bæredygtighed og genbrug (december)
- 1. kvartal: Tøjbyttedag for 5.-10. årgang (februar)
- 2. kvartal:
 - Danmarks Naturfredningsforenings affaldsindsamling (april)
 - Bogbyttedag 0.-4. årgang (maj i lige år – afvikles af Biblioteket)
 - Legetøjsbyttedag 0.-4. årgang (maj i ulige år – afvikles af Bæredygtighedsudvalget)

Grønne spirer

Børnehaven Hulvej Privatskole har siden 2023 været godkendt som Grønne Spirer. Grønne Spirer er Friluftsrådets grønne mærkningsordning for dagplejere, vuggestuer og børnehaver og fokuserer på udeliv, natur og miljø samt en grøn og sund hverdagskultur i institutionerne.

Grønne Spirer er lig med sunde og glade børn med røde kinder og snavsede fingre – og det er nysgerrige voksne, der oplever og undres med børnene. Trivsel og leg er i højsædet, og læringsmiljøerne flyttes udenfor, så naturen bliver inviteret ind på legepladsen, og børnene bliver inviteret ud i naturen.

Elevtrivsel

Elevtrivsel er en hjørnesten i Hulvej Privatskoles pædagogiske tilgang og en central del af vores sociale ansvar. Vi arbejder målrettet for at skabe et trygt, inkluderende og stimulerende læringsmiljø, hvor alle elever oplever glæde, fællesskab og mulighed for personlig udvikling.

Trivslen understøttes gennem daglig relationsarbejde, elevsamtaler, fællesskabsfremmende aktiviteter og årlige trivselsmålinger. Resultaterne fra disse målinger anvendes aktivt til at identificere indsatsområder og til at styrke det psykiske læringsmiljø. Derudover samarbejder vi tæt med forældre og relevante fagpersoner for at sikre tidlig indsats og helhedsorienteret støtte. Vi har fokus på at forebygge mobning og fremme sociale kompetencer gennem undervisning, temadage og fælles arrangementer.

Bæredygtighed i undervisningen og klimaklasser

Bæredygtighed udgør en vigtig del af elevernes dannelse og forståelse af verden. Gennem tværfaglige forløb, konkrete projekter og kulturtimer arbejdes der målrettet med at styrke elevernes bevidsthed om miljø, sociale forhold og ansvarlighed.

Der tages løbende afsæt i FN's verdensmål i undervisning, hvor verdensmålene kobles på elevernes hverdag og omverden. Klimaklasserne på 0., 4. og 7. årgang er et konkret eksempel, hvor eleverne deltager i affaldsindsamling, planlægger bæredygtige aktiviteter og gennemfører forløb med fokus på verdensmålene. Derudover opfordres årgangsteamene til at dele erfaringer og undervisningsmaterialer via skolens interne system, hvilket understøtter videndeling og kontinuitet.

For en klimaklasse gælder følgende:

- Man kan som klimaklasse få kr. 2.000 til en tur i forbindelse med et forløb, der kan bindes op på ét af FN's 17 verdensmål. Der ligger idebank til klimaklasseforløb og -ture i Hulvej Privatskoles interne system.
- Klasserne deltager i den årlige affaldsindsamling, som hvert år organiseres af Danmarks Naturfredningsforening. Øvrige klasser er også velkomne til at deltage. Bæredygtighedsudvalget sørger for tilmelding og afholdelse af aktiviteten. Til affaldsindsamlingen får man en hyggelig time med sine klassekammerater, øvrige elever fra skolen, hjælper naturen samt får noget lækkert at slutte af på.
- I klimaklassernes årsplan skal der indgå mindst ét forløb med fokus på bæredygtighed. Årsplanen fastlægges med årgangsteamet, og det er et fælles ansvar for teamet at få det planlagt og gjort tværfagligt.
- For at dele inspiration til fremtidige klimaklasser, opfordres årgangsteamsene til at udfylde en undervisningsskabelon, der ligger i Hulvej Privatskoles interne system.
- Særligt for 7. årgang: Årgangen kan blive udvalgt til at hjælpe bæredygtighedsudvalget med aktiviteter eller andet. Det vil f.eks. være at stå for tøjbyttedag eller loppebod til forårsfestival. Der vil evt. også være mulighed for at få indflydelse på organisationens overordnede bæredygtighedsstrategi.

Vi ser bæredygtighed i undervisningen som en investering i fremtidens borgere og som en konkret måde at omsætte vores værdier i praksis.

Specialpædagogisk støtte

Hulvej Privatskole arbejder målrettet med inklusion og specialpædagogisk støtte for at sikre, at alle børn og unge får de bedste forudsætninger for læring og trivsel. Vi anerkender, at elever har forskellige behov, og vi tilstræber at møde dem med en individuel og helhedsorienteret tilgang.

Specialpædagogisk støtte ydes både i dagtilbud og skole og omfatter bl.a. støtte i undervisningen, særlige læringsforløb, samarbejde med Tværgående Enhed for Læring ved Horsens Kommune samt tæt

dialog med forældre og relevante fagpersoner. Målet er at skabe et læringsmiljø, hvor alle elever – uanset forudsætninger – oplever faglig udvikling, social deltagelse og følelsen af at høre til.

Der er kontinuerligt fokus på kompetenceudvikling blandt medarbejderne, så de er klædt på til at håndtere forskellige udfordringer og skabe inkluderende fællesskaber.

Specialpædagogisk støtte er en vigtig del af vores sociale ansvar og bidrager direkte til opfyldelsen af FN's verdensmål 4.5 og 4a om lige adgang til kvalitetsuddannelse og inkluderende læringsmiljøer.

Den årlige Forårsfestival

Hvert år i maj måned afholder Hulvej Privatskoles 0.-6. årgang Forårsfestival. Hver klasse er på scenen for at fremvise en musikalsk forestilling for forældre og familie. Derudover sælger eleverne f.eks. forskellige produkter skabt af genbrugsmaterialer eller udlodder eget legetøj som præmier i lotteri. Forårsfestivalen er et eksempel på, hvordan bæredygtighed kobles til både læring og handling.

Overskuddet fra Forårsfestivalen er gennem flere år blevet delt mellem Hulvejs elever og Oxfam Ibis, der organiserer projektet "[Hele verden i skole](#)".

CSR-certificering

Hulvej Privatskole har siden 2022 modtaget CSRpeople-mærket, der er et samarbejde mellem Horsens Kommunes Jobtaskforce og Horsens Alliancen.

CSR står for **C**orporate **S**ocial **R**esponsibility, og CSRpeople er afgrænset til den del af CSR, som handler om at skabe et inkluderende arbejdsmarked med fokus på det enkelte menneske med udgangspunkt i FN's 8. verdensmål om at skabe "Anstændige jobs og økonomisk vækst".

Mærkningen tildeles de virksomheder, der går forrest og udviser et særligt socialt ansvar overfor ledige på kanten af arbejdsmarkedet, til unge, der har brug for en håndsrekning for at finde retning samt at forebygge sygefravær overfor egne medarbejdere. For at komme i betragtning til mærket skal 2 ud af 3 kriterier opfyldes.

Vi søger årligt mærkningen og er stolte af fortsat at kunne leve op til kriterierne. De første 4 år er mærkningen blevet søgt for organisationen Hulvej Privatskole, men i 2025 er der også blevet søgt på vegne af Børnehaven Hulvej Privatskole.

Medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø

På Hulvej Privatskole er medarbejdernes trivsel og et sundt arbejdsmiljø en forudsætning for, at vi kan lykkes med vores pædagogiske og bæredygtige ambitioner. Vi arbejder aktivt for at skabe en arbejdsplads, hvor alle føler sig trygge, værdsatte og motiverede.

Trivslen understøttes gennem løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere, trivselsmålinger og en aktiv arbejdsmiljøorganisation. Der afholdes regelmæssige personalemøder og MU-samtaler i de forskellige afdelinger, hvor både faglig og personlig udvikling er i fokus. Vi prioriterer også fællesskab og kollegial støtte, bl.a. gennem sociale arrangementer og tværgående samarbejder.

Arbejdsmiljøet overvåges og udvikles i tæt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne. Der arbejdes systematisk med forebyggelse af stress og sygefravær jf. procedure for håndtering og forebyggelse af sygefravær (se BILAG 3: Procedure for håndtering og forebyggelse af sygefravær), og der er fokus på at skabe en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. I 2024 lå det samlede sygefravær på 3%, hvilket er et fald i forhold til året før.

Vi ser trivsel som en integreret del af vores sociale ansvar og som en vigtig faktor i at fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere. I forbindelse med nyansættelser afholdes der onboardingssamtaler, og medarbejdernes trivsel tilstræbes belyst i en GAIS-måling¹ hvert 3. år – senest i 2022.

Arbejdsulykker

Sikkerhed og tryghed på arbejdspladsen er en grundlæggende forudsætning for trivsel og ansvarlig drift. På Hulvej Privatskole har vi fokus på at forebygge arbejdsulykker og skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan udføre deres opgaver uden risiko for skade.

Vi registrerer og følger op på alle hændelser, der involverer arbejdsulykker eller nærvæd-ulykker. Arbejdsmiljøorganisationen spiller en central rolle i dette arbejde og samarbejder tæt med ledelsen og de relevante afdelinger.

Der gennemføres løbende risikovurderinger og sikkerhedstjek, og der er klare procedurer for håndtering af ulykker, herunder førstehjælp, rapportering og opfølgning. Medarbejderne modtager relevant instruktion og oplæring. Der afvikles førstehjælpskurser for medarbejderne hvert år.

Bæredygtigt indkøb

Hulvej Privatskole arbejder aktivt med bæredygtigt indkøb som en del af vores miljømæssige og sociale ansvar. Vi tilstræber at vælge produkter og leverandører, der understøtter vores værdier om ansvarlighed, kvalitet og ressourcebevidsthed.

I praksis betyder det, at vi prioriterer genbrugsmaterialer og secondhand-løsninger, hvor det er muligt. Eksempelvis tilstræbes mindst 50% af det årlige bogindkøb til biblioteket af velholdte, brugte bøger, og der anvendes genbrugsmaterialer i Håndværk&Design-undervisningen, hvor det er muligt. Vi har også fokus på at indkøbe IT-udstyr, der kan genanvendes eller opgraderes, og samarbejder med Stena Recycling om bæredygtig håndtering af kasseret elektronik.

Derudover stiller vi krav til vores leverandører om miljøcertificeringer og ansvarlig produktion, hvor det er muligt, og vi tilstræber at samarbejde med lokale aktører for at reducere transport og styrke det lokale erhvervsliv.

Bæredygtigt indkøb er en løbende proces, og vi arbejder kontinuerligt på at forbedre vores indkøbspraksis gennem dialog, evaluering og opfølgning. Fremover ønskes udviklet en egentlig indkøbspolitik med klare kriterier for miljø, etik og kvalitet som kan danne grundlag for alle større indkøb i organisationen.

Generelle tiltag

Udover ovenstående tiltag udføres der dagligt følgende konkrete tiltag, hvor både dagtilbudsbørn, elever, medarbejdere og ledelse er involveret:

- Farligt affald som batterier og aflagte tonebeholdere håndteres på genbrugsstationen
- Flasker og dåser indsamles og afleveres til pantstation
- Der benyttes ikke engangplastservice
- Der anvendes overvejende genbrugsmaterialer i skolens Håndværk&Design-undervisning og til fremstilling af julepynt
- Glemte tøj og ting afleveres til genbrug, hvis det ikke findes sin ejermand igen
- Den primære belysningskilde i bygningerne er LED. For nuværende er ca. 70% af belysningen LED. Målet er, at der er 100% LED-belysning i 2030.
- Lys slukker automatisk i de fleste rum via sensorer

¹ GAIS: God Arbejdslyst Indeks Score

- Der informeres om vigtigheden af at slukke lys/computere/skærme, når det ikke er i brug
- Affaldsfraktionering af papir-, mad- og restaffald på tværs af skole og børnehave
- Beplantningen omkring organisationens bygninger har fokus på biodiversitet
- Print-on-demand, så print aktivt skal vælges og hentes, og spildprint dermed minimeres
- Indsamling af kasseret IT-udstyr, der bearbejdes, skilles og genanvendes – senest i 2024 i samarbejde med Stena Recycling
- Fokus på indkøb af velholdte, brugte bøger til biblioteket. Det tilstræbes, at mindst 50% af det årlige indkøb til biblioteket består af genbrugsbøger
- Udskiftning af manuelle armaturer til armaturer med sensor
- Det tilstræbes at benytte lokale leverandører, hvor det er muligt

Listen er ikke udtømmende og altid i udvikling med hjælp fra både bæredygtighedsudvalg, medarbejdere og ledelse.

DATAGRUNDLAG OG AFGRÆNSNING

CO2e-emissionsfaktorer	Grundlaget for beregningerne i klimadelen af rapporten tager udgangspunkt i emissionsfaktorerne i Klimakompasset ² , der er brugt til at lave sammenlignelige emissioner.
Udregningsmetode	Klimaregnskabet er primært udregnet ved hjælp af Klimakompasset og dets emissionsfaktorer. Andre emissioner er indskrevet direkte fra de CO₂e-opgørelser modtaget direkte fra vores leverandører. Andet data er baseret på udtræk fra egne systemet (f.eks. medarbejderdata).
Væsentlighedsanalyse	Inden ESG-arbejdet blev påbegyndt, blev der foretaget en væsentlighedsvurdering. Da det ikke er et lovkrav på området at udarbejde ESG-rapport, er de områder, der blev vurderet tungest og mest væsentlige, udvalgt. Målsætningen er, at ESG-rapporten for hvert år bliver udbygget med mere data og forbedret datakvalitet.
Den sociale bundlinje	Sammen med Den Sociale Bæredygtighedsberegner³ er det muligt at estimere den sociale bundlinje. Beregneren er udviklet af firmaet GROW og estimerer minimumsværdien, som der bidrages med til samfundet, når der ansættes medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet. Beregneren er valideret af revisions- og konsulenthuset Deloitte og udarbejdet på baggrund af Socialstyrelsens tal for de samfundsmæssige besparelser, der opnås, når langtidsledige, flexjobbere mv. kommer i job. Den sociale bundlinje er koblet på FN's verdensmål 8.

² www.klimakompasset.dk

³ <https://socialbaeredygtighedsberegner.dk/>

ESG-HOVEDTAL OG NØGLETAL

Environment – miljødata	Enhed	2024	2023
Scope 1	tCO ₂ e	0,61	0,52
Scope 2	tCO ₂ e	15,55	17,61
Scope 3	tCO ₂ e	10,43	11,51
I alt CO ₂ e-emissioner	tCO ₂ e	26,59	29,63
Samlet energiforbrug	MWh	364,02	381,36

Social – sociale data	Enhed	2024	2023
Personaleårsværk	FTE	81,4	80,0
Andel ansatte på sociale vilkår	%	4,91	5,96
Den Sociale Bundlinje	t.kr	1.248	1.014
Kønsdiversitet (% kvinder)	%	63,4	62,9
Kønsdiversitet for øverste ledelse (% kvinder)	%	63	63
Sygefravær (medarbejder)	%	3,0	3,4
Antal årselever, skole	Antal	638,3	640,5
Kønsfordeling mellem elever (% kvinder)	%	51,7	51,1
Antal årselever, SFO	Antal	175,0	156,0
Gennemsnitligt antal børn, dagtilbud	Antal	89,8	90,3

Governance – ledelsesdata	Enhed	2024	2023
Kønsdiversitet i bestyrelsen (% kvinder)	%	60	29
Henvendelser til Whistleblowerordning	Antal	0	0

Kilder:

- Årsrapport 2023
- Årsrapport 2024
- Årlig kønsstatistik fra Danmarks Statistik
- www.ligestillingiledelse.dk (Miljø- og Ligestillingsministeriet)
- www.klimakompasset.dk (Erhvervsstyrelsen)
- Oplysninger fra leverandører
- Udtræk fra egne opgørelser

UDREGNINGSMETODER

Samlet energiforbrug:

Indkøbt el og varme

Personaleårsværk

Oplysninger hentet fra DSA Løn

Andel ansatte på sociale vilkår

Hentet fra Årsrapporten⁴

Kønsdiversitet (% kvinder)

Antal kvindelige medarbejdere / Medarbejdere i alt * 100

Data hentet fra den årlige kønsstatistik fra Danmarks Statistik

Kønsdiversitet for øverste ledelse (% kvinder)

Hentet fra www.ligestillingiledelse.dk

Sygefravær

Antal fraværstimer / Samlet antal løntimer * 100

Oplysninger hentet fra DSA Løn.

Elevårsværk

Hentet fra Årsrapporten⁴

Kønsfordeling mellem elever

Antal kvindelige elever / antal elever * 100

Beregningsen foretages for et skoleår - beregningen 2024 svarer til skoleåret 2024/2025

Årselever, SFO

Hentet fra Årsrapporten⁴

Gennemsnitligt antal børn, dagtilbud

Hentet fra Årsrapporten⁴

Kønsdiversitet i bestyrelsen (% kvinder)

Hentet fra www.ligestillingiledelse.dk

Henvendelser til Whistleblowerordning

Antal henvendelser til ordningen

⁴ Årsrapporten udfærdiges hvert år i marts/april måned af Beierholm Revision

MÅLSÆTNINGER OG DET VIDERE ARBEJDE MED ESG

ESG-rapporten markerer begyndelsen på en mere systematisk og gennemsigtig tilgang til bæredygtighed på Hulvej Privatskole. Med denne første udgivelse har vi skabt et fundament, der både dokumenterer vores nuværende indsats og åbner op for en mere målrettet udvikling fremover.

Det videre arbejde med ESG vil være præget af en ambition om løbende forbedring, hvor vi hvert år forsøger at udvide datagrundlaget, skærper vores målsætninger og styrker vores interne processer. Vi ønsker, at ESG bliver en integreret del af vores strategiske beslutninger – ikke blot et dokument, men en aktiv del af vores kultur, pædagogik og drift.

Vi vil fortsat inddrage medarbejdere, elever og samarbejdspartnere i arbejdet, så ESG bliver et fælles ansvar og en fælles mulighed for at skabe positiv forandring. Det er vores mål, at rapporten ikke kun afspejler vores handlinger, men også inspirerer til nye tiltag og samarbejder.

Hulvej Privatskole ser ESG som en investering i fremtiden – en fremtid, hvor ansvarlighed, gennemsigtighed og bæredygtighed er grundlæggende værdier i både undervisning og ledelse.

I 2025 er følgende punkter i fokus:

- Fortsat opmærksomhed på overgang til LED-belysning samt automatiske lyssensorer
- Affaldsfraktionering og dertilhørende korrekt sortering
- Udskiftning af ældre toiletter mhp. minimering af vandforbrug
- Elevernes overordnede trivsel
- Opgradering af organisationens kolonihave med fokus på bæredygtighed og biodiversitet
- Udskiftning af vinduer i Hulvej 5, 9, 15 og 17 mhp. minimering af varmetab, bedre lysindfald samt forbedring af indeklimaet
- GAIS-måling

BILAG 1: FN's Verdensmål 4 i delmål og indikatorer

Kilde: <https://www.verdensmaalene.dk/maal/4>

4.1.		Inden 2030 skal det sikres, at alle piger og drenge gennemfører gratis, inkluderende grundskoleundervisning og ungdomsuddannelse i høj kvalitet, der fører til relevante og effektive læringsresultater.	4.1.1. Andel af børn og unge: (a) i 2/3 klasse; (b) ved afslutning af 5. klasse og (c) ved afslutning af 9. klasse, hvor der mindst er opnået minimumsfærdigheder i (i) læsning og (ii) regning, opdelt på køn.
4.2.		Inden 2030 skal alle piger og drenge sikres adgang til dagtilbud af høj kvalitet, så de er klar til grundskolen.	4.2.1. Andel af børn under 5 år, der udvikler sig alderssvarende i forhold til deres sundhedstilstand, læring og trivsel, efter køn. 4.2.2. Deltagelsesrate i dagtilbud (et år før den officielle skolestartalder), opdelt på køn.
4.3.		Inden 2030 skal alle kvinder og mænd sikres lige adgang til teknisk, erhvervs- og videregående uddannelse, herunder universiteter, af høj kvalitet og til en overkommelig pris.	4.3.1. Deltagelsesrate for unge og voksne i formel og uformel uddannelse og undervisning inden for de foregående 12 måneder, opdelt på køn.
4.4.		Inden 2030 skal antallet af unge og voksne, der har relevante færdigheder, herunder tekniske og erhvervsrettede færdigheder og kompetencer, for beskæftigelse, gode job og iværksætteri, øges væsentligt.	4.4.1. Andel af unge og voksne med faglige kvalifikationer inden for informations- og kommunikationsteknologi (ICT), opdelt efter kvalifikationstype.
4.5.		Inden 2030 skal ulighed mellem kønnene i uddannelser afskaffes, og der skal sikres lige adgang til alle niveauer af uddannelse og erhvervsrettet uddannelse for de mest udsatte grupper, herunder mennesker med handicap, oprindelige folk og børn i udsatte situationer.	4.5.1. Paritetsindeks (kvinde/mand, land/by, bund/top formuekvintil og andet, såsom handicapstatus, oprindelig befolkning og påvirkning af konflikter, når dataene bliver tilgængelige) for alle uddannelsesindikatorer på denne liste, som kan opdeles.
4.6.		Inden 2030 skal alle unge og en væsentlig del af voksne, både mænd og kvinder, have opnået færdigheder i at læse og regne.	4.6.1. Procentandel af befolkningen i en given aldersgruppe, som opnår mindst et bestemt niveau for funktionelle (a) læsefærdigheder og (b) regnefærdigheder efter køn.
4.7.		Inden 2030 skal alle elever have tilegnet sig den viden og de færdigheder, som er nødvendig for at fremme bæredygtig udvikling, herunder bl.a. gennem undervisning i bæredygtig udvikling og bæredygtig livsstil, menneskerettigheder, ligestilling mellem kønnene, fremme af en fredelig og ikkevoldelig kultur, globalt	4.7.1. Graden af integration af (i) uddannelse i globalt medborgerskab og (ii) uddannelse for bæredygtig udvikling, herunder ligestilling mellem kønnene og menneskerettigheder, på alle niveauer i: (a) nationale uddannelsespolitikker, (b) læreplaner, (c) læreruddannelse og (d) elevbedømmelse.

medborgerskab samt anerkendelse af kulturel mangfoldighed og af kulturens bidrag til bæredygtig udvikling.

4.a.

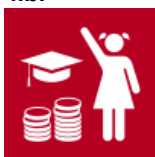


Uddannelsesinstitutioner skal bygges og opgraderes, så de tager hensyn til barnets tarv, handicap og køn, og så de skaber et sikkert, ikkevoldeligt, inkluderende og effektivt læringsmiljø for alle.

4.a.1.

Andel af skoler med adgang til: (a) elektricitet, (b) internet til brug for pædagogiske formål, (c) computere til pædagogiske formål, (d) tilpasset infrastruktur og materialer for elever med handicap, (e) basale drikkevandsfaciliteter, (f) kønsadskilte toiletter (g) basale håndvaskfaciliteter (i henhold til WASH indikatordefinitioner).

4.b.



Inden 2020 skal antallet af stipendier til udviklingslande øges væsentligt globalt, især til de mindst udviklede lande, små udviklingsøstater, og afrikanske lande, til brug for indskrivning på højere uddannelser, herunder erhvervsuddannelse og informations- og kommunikationsteknologi, tekniske, ingeniør- og videnskabelige programmer, i udviklede lande og andre udviklingslande.

4.b.1.

Mængden af officiel udviklingsbistand til stipendier opdelt efter sektor og uddannelsesretning.

4.c.



Inden 2030 skal antallet af uddannede lærere øges væsentligt, bl.a. gennem internationalt samarbejde om læreruddannelse i udviklingslande, især de mindst udviklede lande og små udviklingsøstater.

4.c.1.

Andel af lærere i: (a) førskole, (b) grundskole, (c) udskoling og (d) gymnasie/ungdomsuddannelse, som minimum har modtaget den planlagte læreruddannelse i (f.eks. pædagogisk undervisning), pre-service og in-service, som er påkrævet for at kunne undervise på det relevante niveau i et givet land.

BILAG 2: Forretningsorden for bæredygtighedsudvalget

Medlemmer

Adm. souchef, Teknisk Serviceleder, AMR for skole/SFO/TAP, AMR for børnehave, repræsentant for kommunikationsafdelingen, medarbejderrepræsentanter

Valg

Adm. souchef, Teknisk Serviceleder og arbejdsmiljørepræsentanter er faste medlemmer af udvalget. Repræsentant for kommunikationsafdelingen er delvist fast medlem af udvalget, da repræsentanten kun deltager i møderne, hvis der er kommunikativt indhold i dagsordenen. Medarbejderrepræsentanter melder sig til udvalget gennem nærmeste leder. Nærmeste leder vurderer, om medarbejderen skal deltage i udvalget.

Formand: Medarbejderrepræsentant

Referent: Skiftende

Bæredygtighedsudvalget funktion

Information om og drøftelse af forhold vedrørende bæredygtighed og udvikling heraf, herunder:

- Skolens bæredygtighedsprofil
- Overvejelser omkring implementering af bæredygtighedskoncepter i organisationen

Udvalget kan ikke tage beslutninger i forhold til den øvrige organisation. Vurderer udvalget, at et emne skal videre i organisationen, aftales det på mødet, hvem der går videre med emnet.

Mødeplan

Møder afholdes efter behov. Der forventes 3-4 møder i løbet af et skoleår. Ny mødedato fastlægges i slutningen af hvert møde.

Før mødet

Senest fem hverdage før mødet udsendes dagsorden for mødet. Bilag medsendes i det omfang, det er muligt.

Faste punkter på dagsordenen:

- Nyt fra ledelsesgruppen
- Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen
- Nyt fra medarbejderrepræsentanterne
- Indkomne punkter
- Punkter til næste møde

Mødet

Mødeleder: Medarbejderrepræsentant

Referent: Skiftende

Efter mødet

Referatet lægges ud i Bæredygtighedsudvalgets Teams-gruppe hurtigst muligt efter mødet, og der gives mulighed for indsigelser/suppleringer til referat.

Referatet offentliggøres efterfølgende på PersonaleIntra.

Godkendt i Bæredygtighedsudvalget januar 2025

BILAG 3: Procedure for håndtering og forebyggelse af sygefravær

Hulvej Privatskole ønsker at være en attraktiv og socialt ansvarlig arbejdsplads, hvor medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde prioriteres højt. Trivsel for alle giver mindre sygefravær såvel som effektive medarbejdere.

At trives på arbejde er et fælles anliggende, da trivsel og mistrivsel opstår i samspillet mellem den enkelte medarbejder, arbejdspladsen og medarbejderens øvrige liv og tilværelse. Sygefravær påvirker ikke kun den enkelte medarbejder, men også kolleger og medarbejderens øvrige liv og tilværelse. Sygefravær kan ligeledes foranlediges af dette samspil.

Der er forskel på sygefravær og sygdom; sygdom er en privat sag, og sygefravær er et fælles anliggende, som risikerer at blive tabuiseret på arbejdspladsen og den enkelte. Derfor er der formuleret klare rammer og krav til de forskellige typer samtaler mellem nærmeste leder og medarbejder, som er relateret til sygefravær, så alle kender roller, rettigheder og ansvar.

Målet med alle typer sygefraværssamtaler er at forebygge yderligere fravær og finde frem til løsninger, der kan give bedre arbejdsbetingelser, både i relation til medarbejderen selv og vedkommendes kolleger.

Sygefraværssamtalen er et sikkerhedsnet, hvor sygefravær giver anledning til leders omsorgsfulde opmærksomhed, og hvor det indgår i overvejelserne, om sygefravær kan være tegn på mistrivsel.

Tegn på mistrivsel skal mødes med omsorg, og formålet med sygefraværssamtalen er, at medarbejder og leder samarbejder for at forstå årsagerne til mistrivsel for at kunne identificere og afprøve muligheder for at genfinde trivsel og arbejdsglæde for den enkelte.

Sygefraværssamtalen er således tid og rum til opmærksomhed omkring, hvad der kan være årsagen til fraværet, og hvordan medarbejderen kan hjælpes til bedre trivsel.

Hulvej Privatskoles sygefraværspolitik

Forebyggende trivselssamtale

- Mange korte fraværsdage
- Tegn på mistrivsel eller stress
- Samarbejdsvanskeligheder
- Tegn på misbrug

Sygemelding

- Omsorgsopkald/-sms efter 5 dages fravær

Længerevarende sygefravær

- Sygefraværssamtale ved længerevarende sygefravær over 21 dages varighed eller 4 eller flere sygefraværperioder de sidste 6 måneder
- Sygefraværssamtale senest 4 uger efter første fraværssdag
- Opfølgende samtale hver 2.-4. uge
- Mulighed for bisidder

Den forebyggende trivselssamtale – ved bekymringstegn

Den forebyggende trivselssamtale er en individuel samtale mellem leder og medarbejder, når der vises tegn på mistrivsel på arbejdspladsen. Tegn på mistrivsel hos en medarbejder kan være mange. Grundlæggende handler det om at være opmærksom på, når en medarbejder opfører sig anderledes end normalt og udviser én eller flere af følgende tegn:

- Har mange korte fraværsdage
- Laver flere fejl i arbejdet end normalt
- Viser symptomer på stress
- Har samarbejds vanskeligheder
- Isolerer sig fra det sociale liv på arbejdspladsen
- Viser tegn på misbrug af alkohol, medicin eller narkotika
- Oplever kriser, f.eks. familieproblemer, dødsfald mm.
- Har sundhedsproblemer

Opmærksomhed og omsorg kan have stor betydning for, hvor hurtigt der kan ske en ændring til det bedre. I mange tilfælde skaber en tidlig trivselssamtale mellem leder og medarbejder de løsninger, som forhindrer, at et problem bliver endnu større med fravær fra arbejdspladsen til følge.

Ekstra opmærksomhed ved sygemelding – omsorgsopkald efter 5 dages fravær

En sygemelding kan være alvorlig og have konsekvenser allerede ved første sygedag. Derfor er det en god og relevant praksis allerede efter tre sygedage at spørge til medarbejderens velbefindende og vurdere, om der er en naturlig årsag til fraværet, eller det er begrundet i forhold på arbejdsstedet.

Det er helt centralt, at kontakten til den fraværende medarbejder handler om at vise omsorg – derfor et omsorgsopkald (eller sms). Derudover kan omsorgsopkaldet give et fingerpeg om, hvorvidt der er tale om et kort eller længerevarende fravær. Dette er relevant i forhold til arbejdets tilrettelæggelse, vurdering af belastning på kolleger, indkaldelse af vikarer mv. i fraværperioden.

Lederen skal tage telefonisk kontakt, da medarbejderen ikke er forpligtet til at læse arbejdsmails ved sygemelding.

Kontakt til medarbejderen vil altid bero på en konkret vurdering. F.eks. kan lederen allerede være bekendt med, at medarbejderen er ramt af influenza. En leder har ikke krav på at få en forklaring på medarbejders sygefravær.

Særlige omstændigheder

Et omsorgsopkald er i ordets betydning kontakt pr. telefon (enten ved opkald eller sms). Ved man, at der er tale om alvorlig sygdom (f.eks. kræftsygdom, blodprop, ulykke eller alvorlig hændelse i familien), bør første kontakt være anderledes. Det er også i disse situationer vigtigt at vise omsorg og skabe hurtig kontakt i form af en buket blomster sendt til hjemmet/sygehuset eller telefonisk kontakt til ægtefælle/samlever.

Længerevarende sygdom

I forbindelse med længerevarende sygdom (over 21 dage) er Hulvej Privatskole senest 4 uger efter første fraværsdag forpligtet til at indkalde til sygefraværssamtale med rimeligt varsel. Det anbefales, at sygefraværssamtalen afholdes omkring den 10.-14. fraværsdag. Hvis fraværet fortsætter, skal der afholdes en samtale hver anden til fjerde uge.

Der skal også holdes sygefraværssamtale ved gentaget sygefravær, hvilket er tilfældet, hvis medarbejderen har haft 4 (eller flere) perioder med sygefravær indenfor de seneste 6 måneder.

Samtalen afvikles i et forpligtende samarbejde mellem leder og medarbejder, og den konstruktive dialog med nedenstående formål og fokus er i centrum.

Deltagere ved sygefraværssamtale

Sygefraværssamtalen afholdes af nærmeste leder. Leder kan vælge at tage en ledelsesrepræsentant med til samtalen, ligesom medarbejderen kan vælge at tage en bisidder med. Der er notatpligt ved sygefraværssamtaler, og referatet journaliseres på personalesagen.

Formål med samtalen

Samtalen har til formål at afklare, hvornår medarbejderen kan vende tilbage på arbejde, og hvordan og i hvilken udstrækning arbejdsstedet kan tilpasses medarbejderens behov. Samtalen skal give et overblik over, om der er forhold til arbejdsmiljøet af psykisk og/eller fysisk karakter, der vurderes at have betydning for sygefraværet. Samtalen skal ligeledes skabe overblik over behov for ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, vurdering af belastning på kolleger, indkaldelse af vikarer mv. i fraværperioden.

Leder skal have fokus på hensynet til den sygemeldte medarbejder og arbejdsstedet som helhed. Er der behov for en lægelig vurdering af sygdommens forventede varighed, kan leder bede medarbejder om at sende en mulighedserklæring til arbejdsstedet.

Samtalen afsluttes med en opsummering af, hvad der er blevet talt om samt eventuelle aftaler for opfølgning. Der laves referat af samtalen, der journaliseres på personalesagen og sendes i kopi til den sygemeldte medarbejder.

Guidelines til samtalen ved sygemeldinger

Emner som berøres:

- Hvordan har medarbejderen det på nuværende tidspunkt?
- Hvordan har medarbejderen haft det op til sygemeldingen?
 - o Fokus på at forstå, hvordan medarbejder oplever samspillet mellem sig selv, forskellige arbejdsrelaterede forhold og relevante forhold til medarbejderens tilværelse. Målet er, at leder og medarbejder afdækker, hvordan sygefraværet kan være foranlediget af dette samspil
- Hvilke overvejelser medarbejder gør sig i forhold til at kunne vende tilbage til arbejdet og/eller opnå bedre trivsel på arbejde
 - o Fokus på hvilke muligheder for tiltag og ændringer medarbejderen selv oplever kan være centrale for trivsel
- Hvorvidt der er noget arbejdspladsen kan gøre for at understøtte medarbejderens tilbagevenden til arbejdet og/eller vedkommendes trivsel fremadrettet
 - o Fokus på muligheder for tiltag og ændringer rettet mod medarbejderen selv og forskellige arbejdsrelaterede forhold
- Hvornår kan det forventes, at medarbejder er klar til at vende tilbage på arbejde?
 - o Muligheder for delvis raskmelding, hjemmearbejde eller andet
 - o Aftale om mulighed for ny samtale og tidspunkt
 - o Afrunding af samtalen via opsummering af centrale pointer og de aftaler, der er indgået

Den gode praksis

Hulvej Privatskole ønsker at sikre godt arbejdsmiljø og god trivsel blandt medarbejderne. Derfor følges der løbende op på sygefravær med omsorgsopkald og sygefraværssamtaler både ved langtidssygemeldinger og ved gentagne sygemeldinger.

Der skabes mindst hvert kvartal overblik over organisationens sundhedstilstand ved at udarbejde sygefraværssstatistik, der behandles både i bestyrelsen, i Medarbejderindflydelsesorganet (MIO) og i Arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

Alle medarbejdere tilbydes en årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS) med deres nærmeste leder.

Der udarbejdes hvert år en arbejdspladsvurdering (APV). Ud fra APV'en udarbejdes der handleplaner i AMO, som har ansvaret på opfølgning af disse.

Der arbejdes kontinuerligt på vurdering af mulighederne for fortsat udvikling af arbejdsmiljøet i afdelingerne på Hulvej Privatskole.

Organisationen understøtter trivselsaktiviteter i alle afdelinger og støtter op om personaleforeningernes tiltag.

Forventninger til medarbejdere

Hulvej Privatskole forventer, at medarbejdere

- Informerer relevante ved sygdom, så fraværet kan blive registreret i de administrative systemer, kolleger kan overtage opgaver, og evt. møder kan aflyses
- Giver relevant feedback til leder
- Deltager i trivselsunderstøttende aktiviteter
- Forholder sig proaktivt til egen trivsel og udvikling