



Hållbarhetsredovisning 2020



Innehåll

3	Framåt tillsammans
4	Bjerking 2020
5	Om Bjerking
7	Våra intressenter och viktiga frågor
9	Risikanalys
11	Styrning
12	Vårt arbetssätt
14	Vi skapar långsiktigt hållbara lösningar
18	Våra steg mot fossilfrihet
20	Ett hållbart arbetsliv
23	Sponsringssamarbeten

Omslagsbild:	Magasin X - Sveriges största kontorsbyggnad med en stomme byggd helt i trä.
Plats:	Centralt i Uppsala intill resecentrum
Beställare:	Vasakronan
Arkitekt:	White Arkitekter
Bjerkings insats:	Geoteknik, Konstruktion, Markmiljö, VVS & styr, EI & tele
Illustration:	White Arkitekter

Framåt tillsammans

Så ställdes allt på ända. Arbetslivet tog att digitalt jättekliv, äldrevården hamnade i fokus och livet blev plötsligt mycket mer lokalt. Hur kommer vi att vilja bo och arbeta efter pandemin? Hur ska vi lösa stödet och vården till de äldre över 80 som kommer att bli 50 procent fler fram till 2030? Och hur påverkar detta utvecklingen av både stad och land och kopplingarna däremellan?

Den grundläggande frågan kvarstår: Hur ökar vi välmåendet samtidigt som vi ställer om till ett klimatneutralt samhälle? Frågorna om resursanvändning bubblar i branschen, nya avfallsregler kom på plats under sommaren, men fortfarande famlar vi kring hur återbruk och återanvändning inom byggsektorn ska hanteras i praktiken. Återigen konstaterar vi att det krävs nya arbetssätt och samarbeten för att komma framåt.

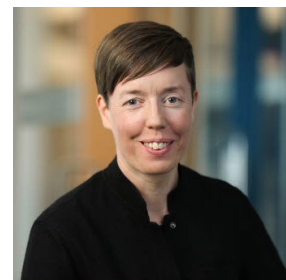
Samtidigt måste vi ställa oss frågan – vad behöver vi egentligen bygga nytt? Kanske skapar digitala möjligheter en ny grön väg som återbefolkar landsbygden? Vad är det i så fall som krävs för att det alternativet ska vara attraktivt för fler? Hur skapar vi tillgång till stadens värden för de som bor på landsbygden och tvärtom, på ett sätt som inte påverkar klimatet? Hur våra behov av att förflytta oss ser ut framgent, och hur mobilitetslösningarna ser ut, är förstås viktiga faktorer i detta. Tätare städer och e-handel skapar möjligheter till en bilfri vardag, men då gäller det att samtidigt säkra tillgången till grönområden i städerna så att stadsbornas rekreationsbehov också tillgodoses.

Ibland känns frågorna fler än svaren, då är det klokt att vidga vyerna och titta utanför den egna lådan. Nätverket Superhjärnan, teknikkonsulter och arkitekter i Uppsala, har fortsatt att träffas – under sommarhalvåret ibland utomhus, men mestadels digitalt. Ju mer vi lär känna varandra desto mer intressanta blir diskussionerna. De mänskliga relationerna blir inte mindre viktiga för att vi arbetar digitalt, kanske snarare tvärtom.

Superhjärnans övergripande syfte är att göra verklighet av klimatfärdplanen för Uppsala genom alla de projekt vi tillsammans deltar i – att skapa hållbara lösningar och sprida dem över landet och världen.



Anders Wärefors
VD



Lisa Henningsson
Hållbarhetsstrateg

Detta är Bjerking's fjärde hållbarhetsredovisning. Med den vill vi informera våra intressenter om Bjerking's arbete med ekologiska, sociala och ekonomiska hållbarhetsfrågor. Hållbarhetsredovisningen är tillgänglig för nedladdning på [Bjerking.se](https://www.bjerking.se). Rapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i 6:e kapitlet i Årsredovisningslagen. Antagen 15/4 2021

Bjerking

2020



0,8 ton CO₂e per medarbetare
- 23 % jämfört med 2019
Utsläpp från resor i tjänsten och kontor

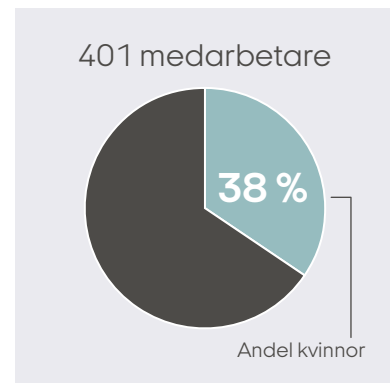


Vi kompenserar
361 ton
koldioxidekvivalenter genom
Bjerkings klimatfond



Nytt klimatfundsprojekt:
LCA-stöd till Klimatfärdplan Uppsala

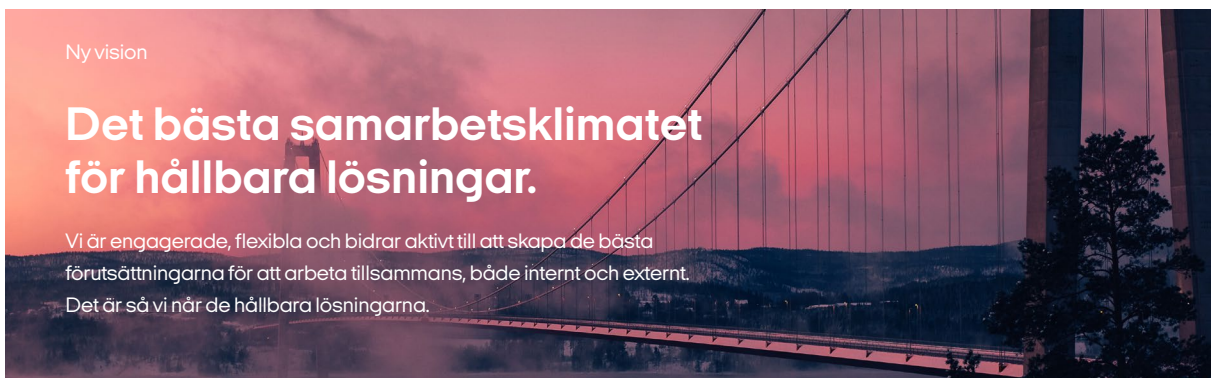
83 % av våra medarbetare rekommenderar Bjerking som arbetsgivare



Ny vision

Det bästa samarbetsklimatet för hållbara lösningar.

Vi är engagerade, flexibla och bidrar aktivt till att skapa de bästa förutsättningarna för att arbeta tillsammans, både internt och externt. Det är så vi når de hållbara lösningarna.



Om Bjerking

Vi äger vårt företag tillsammans

Bjerking grundades 1943 i Uppsala av Sven-Erik Bjerking och vid 2020 års slut var vi 401 anställda. I över 60 år har Bjerking varit ett medarbetarägt företag.

Som Sveriges äldsta medarbetarägda teknikonsultföretag tror vi på personligt engagemang och kraften i att vara smarta tillsammans. Att bygga vidare på det som fungerar och tänka nytt med innovation och framtidsperspektiv. Genom att utmana och bjuda in till dialog och samarbete tar vi steget mot en framtid som är hållbar och hälsosam. Därför uttrycker vi vårt syfte så här: *Framåt tillsammans. Med omtanke.*

Alltid nära våra kunder

Bjerking är heltäckande inom bygg och anläggning och erbjuder kvalificerade konsulttjänster inom samhällsbyggnad. Vi har även värdeskapande och kvalificerade konsulttjänster inom Life Science.

Vi har fokuserat vår verksamhet till huvudstadsregionen med fokus på Uppsala och Stockholm. Att arbeta nära våra kunder och ha en stark lokal förankring har alltid varit en självklarhet för Bjerking. Vi är engagerade, flexibla och bidrar alltid aktivt till att skapa de bästa förutsättningarna för att arbeta tillsammans, både internt och externt. Det är så vi når de hållbara lösningarna.

Våra kunder består till en tredjedel av offentlig verksamhet, en tredjedel entreprenörer samt en tredjedel fastighetsbolag och andra privata aktörer.



Våra värderingar

Bjerking's uppförandekod anger riktlinjerna för hur vi bedriver vår verksamhet och beskriver det förväntade beteendet hos medarbetare, styrelse, leverantörer och samarbetspartners. Uppförandekoden bygger på FN:s deklaration för mänskliga rättigheter och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Dessa riktlinjer ligger även till grund för Bjerking's policyer och styr på så sätt vårt arbete.

Bjerking är medlem i Innovationsföretagen och följer deras etiska regler. I vår egen värdegrund har vi tydliggjort ett antal beteenden som bidrar till att skapa den kultur vi vill ha för att nå våra mål och vara en attraktiv arbetsplats.

Vår värdegrund



Engagerande

- Jag sätter mig in i, är lyhörd för och agerar utifrån kundens behov
- Jag bidrar med positiv energi genom att se och bekräfta både kunder och kollegor



Nytänkande

- Jag utmanar mig själv, mina kollegor och kunder för att skapa större kundvärde i våra uppdrag
- Jag delar aktivt med mig av mina idéer och erfarenheter



Samverkande

- Jag utvecklar mig själv och mina kollegor genom att ge och ta emot feedback
- Jag tar initiativ till samarbete så vi nyttjar företagets samlade kompetens

Våra intressenter och viktiga frågor

Våra kunder är våra viktigaste intressenter. För att förstå deras behov måste vi vara lyhörda för de krav som ställs på dem från deras viktiga intressenter som användare, myndigheter m fl. Utvecklingen går allt snabbare och omvärldsbevakningen blir allt viktigare, liksom den nära dialogen mellan alla aktörer i de värdekedjor där vi ingår.

Vi har identifierat klimatfrågan som den absolut viktigaste hållbarhetsfrågan för oss. Här har vi stor möjlighet att påverka och både kunder och samhälle ställer allt högre krav på vår kompetens och förmåga att skapa lösningar som möjliggör ett framtida klimatneutralt samhälle. Andra viktiga miljöfrågor för våra kunder som vi måste hantera inom våra uppdrag är kemikalier, resurseffektivitet samt biologisk mångfald och ekosystemtjänster inklusive frågor som rör vatten.

Inom social hållbarhet varierar frågorna mer mellan olika kundgrupper men återkommande bland våra största kunder är fokus på arbetsmiljö, jämställdhet och integration samt hälsa och trygghet.

Vår näst viktigaste intressentgrupp är våra medarbetare – som också är våra ägare – och potentiella medarbetare. För denna grupp är det viktigt med en bra arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv, att vi verkar för jämlikhet och mångfald inom företaget och att vi har en långsiktigt god ekonomi. För många, inte minst de unga, är det också viktigt att genom arbetet kunna bidra till en hållbar utveckling.



Från lokalt till globalt

Det vi gör lokalt påverkar globalt. Av de sex utmaningar som Agenda 2030-delegationen identifierat för Sverige kopplat till de globala målen, berör fem områden Bjerking verksamhet mer eller mindre direkt.

När vi analyserat de globala målen kan vi konstatera att det inom 10 av de 17 globala målen finns ett delmål eller ett nyckeltal som vår verksamhet kan påverka. Det betyder inte att de andra målen är oviktiga – framför allt måste vi vara medvetna om att Agenda 2030 måste genomföras i sin helhet för att vi ska nå en hållbar utveckling. Det innebär att det vi gör för att uppnå ett mål inte får äventyra ett annat. Särskilt inom både områdena *Minskad ojämlikhet* och *Hav och marina resurser* finns möjlighet för oss att påverka i en positiv riktning även om vi inte tydligt påverkar något globalt definierat delmål eller nyckeltal. Här får vi i stället luta oss mot nationella mål för att styra vår verksamhet i en hållbar riktning där vi verkar.

Vi introducerar alla våra medarbetare till Agenda 2030 och globala målen genom vår hållbarhetsutbildning för nyanställda. För medarbetarna blir målen som mest relevanta när de konkretiseras för det som var och en arbetar med. I det pågående arbetet med att utarbeta hållbarhetslöften för våra tjänster (se s 13) genomlyser vi även tjänsternas påverkan på de globala målen. På så sätt blir det tydligt för medarbetarna vad de förväntas göra och hur de därigenom bidrar till en hållbar utveckling, samtidigt som vi kan tydliggöra för våra kunder och andra externa intressenter hur vi konkret deltar i genomförandet av Agenda 2030.

- Ett jämlikt och jämställt Sverige
- Hållbara samhällen
- En samhällsnyttig, cirkulär ekonomi och biobaserad ekonomi
- Ett starkt näringsliv med hållbart företagande
- Stärkt kunskap och innovation



Risikanalyt

Den största påverkan på miljön från vår verksamhet sker indirekt genom våra uppdrag. Vi har en stor bredd på våra tjänster och hur de påverkar varierar i omfattning. Nedan redovisar vi en samlad bedömning av identifierade risker i vår verksamhet avseende miljö, sociala förhållanden, medarbetare, mänskliga rättigheter och affärsetik, samt hur vi förebygger dessa risker genom styrning och uppföljning. Bedömningen gjordes av styrelsen och ledningen i september 2020.

Området affärsetik har ändrat risknivå jämfört med 2019, men det beror inte på att nya risker har identifierats utan på en mer detaljerad riskbedömning av de vi redan identifierat.

Vad gäller medarbetare har en ny risk för ohälsa uppstått i och med påtvingat distansarbete till följd av corona-pandemin. Läs mer om det på s 20.

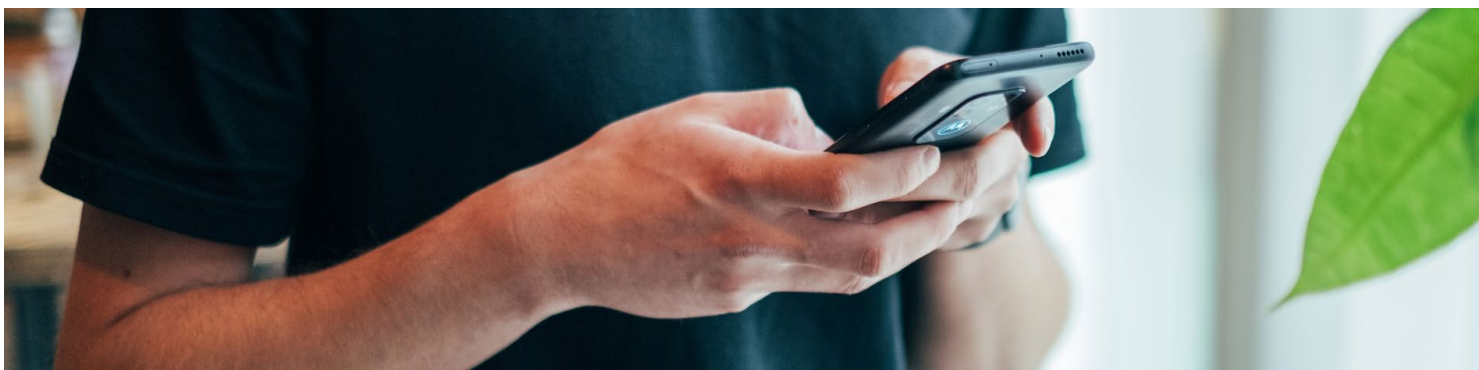
Vår syn på ekonomiska risker

Långsiktighet kännetecknar Bjerking som företag och vi tar alltid det perspektivet när vi planerar för satsningar på nya tjänster och verksamhetsområden. Vår målsättning är att ta begränsade och kontrollerade risker både ekonomiskt och operativt. En långsiktigt stabil ekonomi är en viktig trygghet för medarbetarna, och innebär en möjlighet att stå emot svängningar på marknaden. Vår målsättning är att kunna hantera 20 procent minskad beläggning under sex månader utan att behöva minska antalet medarbetare.

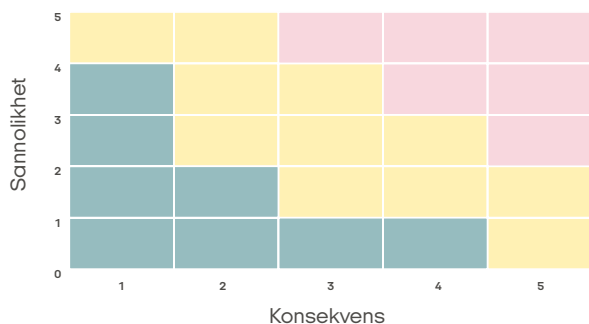
Vår goda likviditet i kombination med besparingsåtgärder gjorde att vi klarade nedgången till följd av coronapandemin väldigt bra, trots att orderingången vid halvårsskiftet 2020 var 20 procent lägre än 2019. Under en period nyttjade vi det statliga stödet för korttidsarbete, men pandemins påverkan för oss blev mindre än befarat och därför återbetalar vi stödet. Summerat för 2020 blev orderingången 12 procent lägre än 2019. Bjerking's soliditetsmål på 40 procent överträffades och landade för 2020 på 52 procent.

Våra leverantörer

Genom de inköp vi gör som företag finns risk för indirekt påverkan på sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och miljön, särskilt i tillverkningsländerna. Särskilda riskområden vad gäller mänskliga rättigheter är inköp av elektronik och IT-utrustning, kläder, möbler och fordon samt finansiella placeringar. För att hantera dessa risker har vi påbörjat arbetet med att definiera kvalitets- och hållbarhetskriterier som ska följas av de inköpsansvariga.



	Risker	Policy	Styrning	Bedömning 2020
Miljö	Påverkan på miljön genom utförandet och resultatet av våra uppdrag. Påverkan på miljön genom kontor, resor, inköp, finansiella placeringar och pensionsavsättningar.	Hållbarhetspolicy Inköpspolicy Placeringspolicy	Affärsplan Hållbarhetsstrategi Hållbarhetsplan Uppdragsplaner Rutiner för inköp	Våra uppdrag innebär en indirekt miljöpåverkan. Det är viktigt att vi ser till att den blir så liten som möjligt. Vi hanterar risken genom att ta fram hållbarhetslöften för våra tjänster. Vi bedömer att vår förmåga att hantera miljöfrågorna i våra uppdrag och i vår egen verksamhet är i linje med våra intressenters förväntningar, vilket vår kundundersökning bekräftar.
Sociala förhållanden	Påverkan på sociala förhållanden i samhället genom resultatet av våra uppdrag.	Hållbarhetspolicy	Affärsplan Hållbarhetsstrategi Hållbarhetsplan Uppdragsplaner	Även sociala hållbarhetsfrågor hanteras när vi tar fram hållbarhetslöften för våra tjänster. Det finns en mindre risk att våra uppdrag påverkar sociala förhållanden i samhället negativt, men vi tror att vår möjlighet till positiv påverkan överväger, inte minst genom att beakta trygghetsfrågor, jämlikhet och integration i gestaltande uppdrag.
Medarbetare	Stress. Otillräcklig kompetensförsörjning. För hög personalomsättning. Sned köns-/åldersfördelning eller låg mångfald inom vissa grupper. Kränkande särbehandling/ trakasserier. Ohälsa till följd av påtvingat distansarbete.	Arbetsmiljöpolicy Mångfaldspolicy Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier	Skyddskommitténs arbete enligt arbetsmiljöplan Uppdragsspecifika arbetsmiljöplaner Handlingplaner på lednings- och enhetsnivå Kompetensförsörjningsplaner	Påtvingat distansarbete till följd av coronapandemin innebär en ny risk för fysisk och psykisk ohälsa och skapar utmaningar för våra ledare. Samtidigt bedöms risken för stressproblematik ha minskat till följd av att belägningsgraden under pandemin har varit lägre. Vi accepterar inte någon form av kränkande särbehandling och har därför genomarbetat styrning för att förebygga risker kopplade till sned köns- och åldersfördelning, mångfald, kränkande särbehandling och trakasserier.
Mänskliga rättigheter	Indirekt påverkan genom inköp av framför allt elektronik och IT-utrustning, kläder, möbler och fordon. Indirekt påverkan genom finansiella placeringar.	Inköpspolicy Placeringspolicy	Rutiner för inköp Placeringspolicy	Övergripande policyer finns på plats och utveckling av inköpskriterier för berörda områden pågår. Vi bedömer risken som godtagbar i förhållande till omfattningen av våra inköp och placeringar.
Affärsetik	Att enskilda medarbetare påverkas genom erbjudanden från leverantörer, entreprenörer och andra samarbetspartners. Övertramp mot kunders och andra samarbetspartners riktlinjer för representation/gåvor. Att skatteregler inte efterlevs vid förmåner.	Uppförandekod	Riktlinjer vid intern och extern representation Riktlinjer för gåvor och uppvaktning	Uppförandekod och riktlinjer finns på plats och kommuniceras vid introduktion av nyanställda. Respektive enhetschef går årligen igenom och diskuterar uppförandekoden med sina medarbetare. Inga avsteg från uppförandekoden har noterats under 2020.



Skala sannolikhet

- 1 = Osannolikt att det inträffar
- 2 = Mindre sannolikt att det inträffar
- 3 = Ganska sannolikt att det inträffar
- 4 = Mycket sannolikt att det inträffar
- 5 = Nästan säkert att det inträffar

Skala konsekvens

- 1 = Försumbar (kan accepteras utan åtgärd)
- 2 = Mindre (kräver åtgärd men påverkar inte verksamheten)
- 3 = Måttlig (begränsad störning för verksamheten)
- 4 = Allvarig (större störning)
- 5 = Katastrofal (omfattande påverkan)

Styrning



Uppdragsplaner

Följ trädet från roten (ägardirektivet) till kronans blad (uppdragsplanerna) för att se hur hållbarhetsarbetet på Bjerking förverkligas från övergripande visioner och mål till konkret handling i våra medarbetares vardag i uppdragen.

Uppdragsplanerna beskriver de specifika hållbarhetsaspekterna i respektive uppdrag och hur de ska hanteras.

Hållbarhetsplan

Vår hållbarhetsplan kommer på sikt att samla hållbarhetsaspekter för varje tjänst vi säljer, samt aspekter kopplade till vår verksamhet i form av kontor, inköp och resor. Hållbarhetsplanen beskriver vilka rutiner som garanterar att frågorna hanteras på ett korrekt sätt.

ISO-certifikat

Standarderna för ISO 9001 och 14001 styr vårt kvalitets- och miljöarbete.

Hållbarhetsstrategi

Hållbarhetsstrategin beskriver vår organisation, våra verktyg och arbetssätt för att nå det långsiktiga hållbarhetsmålet i affärsplanen, samt åtgärder för att leva upp till vår hållbarhetspolicy och vårt åtagande att vara fossilfria 2030.

Mål i affärsplanen

Fokusdelmål: År 2021 har vi tagit fram hållbarhetslöften för 10 tjänstområden och dessa tillämpas i affärerna. Tjänster inom området klimatrelaterade åtgärder är identifierade och paketerade.

Långsiktigt mål: År 2024 är hållbarhetsfrågorna integrerade i alla uppdrag och vi hjälper kunderna att uppfylla sina hållbarhetsmål.

Affärsidé

Genom kompetens och engagemang skapar vi värden för våra kunder och en hållbar framtid. Detta är vår affärsidé.

Hållbarhetspolicy

Vår hållbarhetspolicy omfattar: hållbarhetskompetens; kvalitetssäkring avseende miljö, långsiktigt hållbar ekonomi och social påverkan i våra uppdrag; kontinuerlig utveckling genom ständiga förbättringar; klimatkompensation; påverkan på miljö och arbetsförhållanden genom inköp samt hållbart arbetsliv.

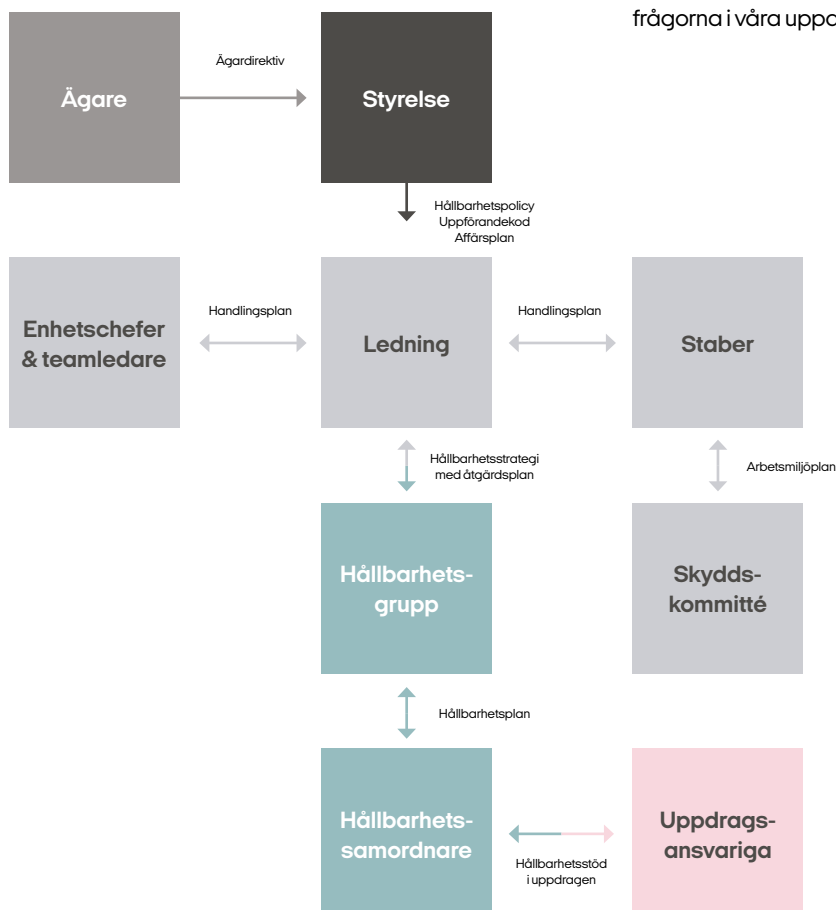
Ägardirektiv

Ägardirektivet säger att Bjerking AB ska bidra till en hållbar utveckling. Med detta avses både direkt och indirekt påverkan genom Bjerking's uppdragsverksamhet, aktiviteter, tjänster eller produkter som kan påverka miljön, människors välbefinnande, eller en långsiktigt hållbar ekonomi.

Vårt arbetsätt

Vår överlägset största möjlighet att påverka utvecklingen i en hållbar riktning är genom våra uppdrag. Hållbarhetsarbetet i uppdragen utgår ifrån kundernas mål och anpassas till de projektspecifika förutsättningarna. När kunden eller projektet inte har tydliga mål försöker vi vara proaktiva och lyfta in de aspekter som vi själva identifierat som betydande för våra tjänster.

Våra hållbarhetssamordnare utgör ett viktigt stöd till de uppdragsansvariga som är ytterst ansvariga för att hållbarhetsfrågorna beaktas i varje uppdrag. Hållbarhetssamordnare finns utsedda inom alla tjänsteområden. De ansvarar för att hålla sig uppdaterade på hållbarhetsområdet och utgör ett nätverk för omvärldsbevakning tillsammans med Bjerking's hållbarhetsspecialist och hållbarhetsstrateg. I nätverket utvecklas arbetssätten för att på ett effektivt och enkelt sätt integrera hållbarhetsfrågorna i våra uppdrag.



Bjerkings hållbarhetsplan

De hållbarhetsaspekter som vi identifierat för Bjerkings tjänster lägger vi in i vår hållbarhetsplan med hänvisning till rutiner och verktyg som garanterar att frågan hanteras i uppdragen. Kopplat till detta finns också automatisk lagbevakning på hållbarhetsområdet utifrån definierade laglistor för respektive tjänst.

Arbetet med att fylla hållbarhetsplanen med relevant innehåll utifrån våra olika tjänster pågår för fullt. Våra största tjänsteområden prioriteras, liksom tjänster med stor potential att bidra till en hållbar utveckling. Att beta av samtliga tjänster kommer att ta tid och beräknas vara klart först år 2024.

Hållbarhetsplanen är ett viktigt verktyg för Bjerkings tjänst digital miljö- och hållbarhetssamordning. I den hanteras hållbarhetsfrågor i projekt eller organisationer på ett systematiskt sätt med styrning av olika discipliner genom digitala ärendehanteringssystem.

Hållbarhetslöften

När vi identifierat och prioriterat hållbarhetsaspekterna för en tjänst, sett över verktyg och metoder och förankrat nya arbetssätt hos medarbetarna är vi redo att formulera vårt hållbarhetslöfte för den tjänsten. Genom tjänstspecifika hållbarhetslöften hoppas vi bättre kunna förklara för våra kunder hur vi kan bidra till att uppfylla deras och samhällets hållbarhetsmål genom vår insats i deras verksamhet.

Vårt arbete med tjänstspecifika hållbarhetslöften låg på paus under en stor del av 2020 [på grund av osäkerheterna kring pandemin] men är sedan senhösten i gång igen. Det tar tid att implementera nya arbetssätt på riktigt men vi har siktet inställt på att kunna presentera våra första hållbarhetslöften under 2021. Vi har en offensiv plan för kommande tjänster som vi hoppas kommer att ge avtryck under åren som kommer.



Vi skapar långsiktigt hållbara lösningar

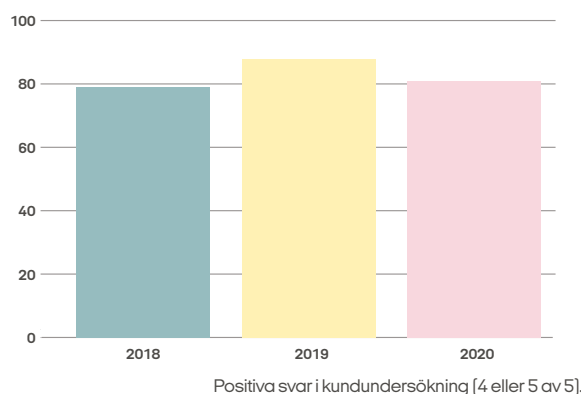
Utmaningarna inom samhällsbyggandet är komplexa och behovet av omställning utifrån klimatutmaningen är akut. Detta gör att vi som bransch upplever att enskilda företag och aktörer inte själva räcker till. Vi har i samhället ett behov av att komma vidare på den kunskapstrappa som det innebär att arbeta med hållbarhet, för att inte börja om i varje utmaning vi ställs inför.

Kunskapen och insikten om hållbarhet i allmänhet och klimatfrågan i synnerhet behöver öka på bred front i vår bransch. Vi tror att det snabbaste och enklaste sättet att åstadkomma det är att hantera frågorna proaktivt i konkreta projekt för att få fram bästa möjliga lösning och sedan aktivt dela slutsatserna vidare till andra.

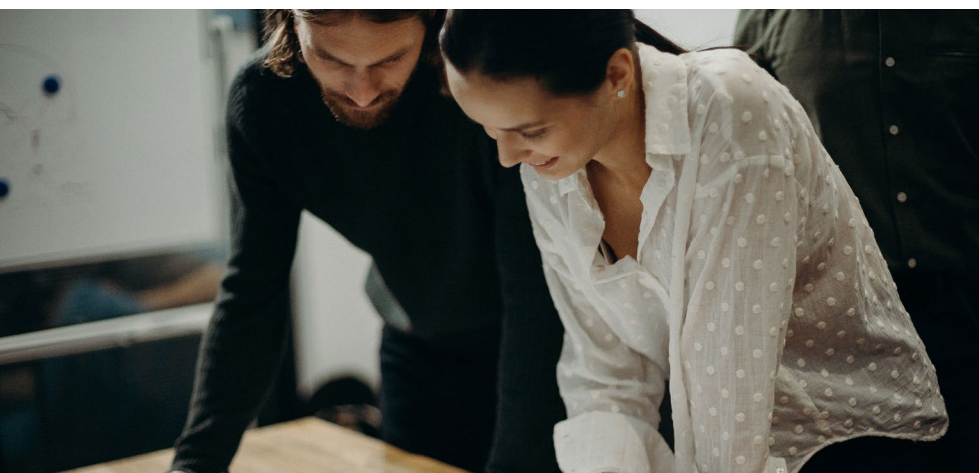
Vår vision är att tillsammans med våra kunder skapa det bästa samarbetsklimatet för hållbara lösningar. För att lyckas med omställningen krävs kreativitet och en prestigelös dialog mellan alla parter som deltar i ett projekt – det vill vi bidra till!

Andelen kunder som ger högt betyg [4 eller 5 av 5 i Bjerking kundundersökning 2020] till vårt sätt att

81 procent tycker att Bjerking konsulter tar hänsyn till hållbarhet i sitt arbete



hantera hållbarhetsaspekter i uppdrag minskade något jämfört med 2019. Vi noterar att en ökande andel, 43 procent år 2020, svarar "Ingen åsikt", vilket tyder på att vi inte lyfter hållbarhetsfrågorna i vår kontakt med kunderna i tillräckligt stor utsträckning. Det kan också vara så att kunden av annan anledning, till exempel otillräcklig kunskap, inte kan ta ställning till frågan.



Vi är en del av Superhjärnan

Initiativet Superhjärnan som togs 2019 av Bjerking ihop med WSP, Tengbom och Krook & Tjäder i Uppsala, har trots pandemin tagit ordentlig fart under 2020. Högst på dagordningen står att vi ska bidra till Klimatfärdplan Uppsala genom alla projekt som vi teknikkonsulter och arkitekter deltar i. Att bygga relationer inom nätverket och samarbeta på nya sätt runt klimatfrågan är en viktig pusselbit. Superhjärnan försöker också flytta fram positionerna genom att agera som en röst i frågor som rör upphandling, inte minst gentemot offentliga aktörer.



Vi delar gärna med oss

Vi är engagerade både i tekniskspecifika nätverk och i bredare utvecklingsarbeten inom hållbarhet och digitalisering, till exempel genom Sweden Green Building Council, 100Gruppen, Smart Built Environment och BIM Alliance. Bjerking konsulter är frekvent engagerade som lärarresurser på högskolor och universitet och vi tar emot praktikanter och examensarbetare från olika utbildningsinstitut till stor nytta för både oss och studenterna.

Fortsatt engagemang i Uppsala Klimatprotokoll och Fossilfritt Sverige

Två viktiga branschöverskridande nätverk där vi är fortsatt aktiva är Uppsala klimatprotokoll och Fossilfritt Sverige. Under 2020 har vi bland annat bidragit med synpunkter kring strategierna i Klimatfärdplan Uppsala. Klimatfärdplan Uppsala ska visa vad som konkret behöver göras för att nå målet att Uppsala som geografiskt område ska vara klimatpositivt till 2050. Vi har också påbörjat ett klimatfundsprojekt kopplat till klimatfärdplanen där vi tar fram indata och scenarier till en klimatmodell som är en viktig del av färdplanen (se nedan). Vi är även aktiva i flera utvecklingsprojekt kopplade till fokusgrupper inom Uppsala Klimatprotokoll.

Inom Fossilfritt Sverige deltar vi i implementeringen av branschens färdplan för en klimatneutral och konkurrenskraftig bygg- och anläggningssektor. Bland annat har vi lämnat input kring hur klimatpåverkan ska följas upp av aktörerna i värdekedjan och vi har presenterat initiativet Superhjärnan för nätverket runt färdplanen.

Hållbarhet på riktigt – en webinarieriserie

Under hösten 2020 delade vi med oss av våra erfarenheter inom en rad hållbarhetsrelaterade områden i en välbesökt webinarieriserie som har lett till nya kontakter och samarbeten. Samtliga webinarier spelades in och finns tillgängliga via vår hemsida. I två av dem redovisades resultatet från ett klimatfundsprojekt som du kan läsa mer om nedan.



- 9 sep, Digital Miljö- och hållbarhetsstyrning
- 23 sep, Byggnadsvård - en kultur- eller miljöfråga
- 8 okt, Klimatkonsekvenser av markarbeten för Magasin X
- 20 okt, Bygga bostäder med miljöcertifiering
- 4 nov, Kolsänkor i staden - utformning av grönytor för att maximera kolinlagring
- 18 nov, Dagvatten – Att planera för vatten i den växande staden
- 2 dec, Klimatberäkningar för byggnader – våra erfarenheter

Satsningar

Under 2020 har vi rekryterat ny kompetens inom våra satsningsområden digitala tjänster/digitala projekt och Life Science. Vi har också anställt en strategisk affärsutvecklare för att bli mer proaktiva i de tidiga skedena. På så sätt hoppas vi bättre kunna bidra med vår kompetens i de samhällsutmaningar som angränsar till våra verksamhetsområden.

Livscykelperspektiv och klimatberäkning

Vi vill hjälpa våra kunder att fatta beslut baserade på ett livscykelperspektiv. Det kan innebära att vi utför en livscykelanalys med fokus på klimatpåverkan eller andra parametrar som övergödning eller försurning. Det kan också handla om att beräkna livscykelkostnaden för en åtgärd som kan minska energianvändningen. Området

livscykelanalyser och klimatberäkningar är ett växande tjänsteområde hos oss och vi bygger nu upp viktig kunskap inför kommande krav på klimatdeklaration vid uppförande av byggnader.

Återbruk och återanvändning

Sommaren 2020 trädde nya avfallsregler i kraft som bland annat innebär ett krav på att identifiera återanvändningsbara byggprodukter som en bygg- eller rivningsåtgärd ger upphov till. Vi arbetar med att utveckla våra tjänster, bland annat materialinventering och kulturmiljöanalys, kopplade till detta för att kunna hjälpa våra kunder att hantera sitt avfall på rätt sätt och öka återanvändningen av byggmaterial.

Bjerkings klimatfond

Bjerkings klimatfond är vårt sätt att klimatkompensera. I stället för att köpa utsläppsrätter eller investera i CDM-projekt lägger vi pengar i en egen fond som används för att minska klimatpåverkan i våra uppdrag. Fonden ska bidra till att vår kompetens skapar klimatförbättringar som annars inte hade kommit till stånd. Samtidigt bygger vi upp kunskap om klimatsmarta lösningar både hos oss och hos våra kunder. När kunskapen sprids och lösningar återanvänds kan effekten av det vi gör genom klimatfonden (och i våra uppdrag i stort) vida överstiga effekten av traditionell klimatkompensation.

Två klimatfundsprojekt har avslutats och ett nytt beviljades år 2020, se nedan.

Klimatkonsekvenser av masshantering

Vid grundläggning av byggnader krävs ofta schaktning i marken. Beroende på hur rena jordmassorna är och vilken verksamhet som ska bedrivas i byggnaderna kan massorna ibland återanvändas på platsen, eller på en annan plats där fyllnadsmassor behövs. Hur rena jordmassorna måste vara för återanvändning styrs av miljökvalitetsnormer men också av beslut från lokala myndigheter.

Vid grundläggning av Magasin X, som Vasakronan bygger vid centralstationen i Uppsala, har miljönämnden ställt strängare krav än vad kommande verksamhet kräver enligt miljökvalitetsnormerna, med syfte att skydda grundvattnet. Detta har påverkat mängden transportarbete för att hantera ursprungliga och nya massor.

Vår analys visar att det i detta fall skulle gå att minska klimatpåverkan med 20 procent och samtidigt skydda grundvattnet genom att dela upp fastigheten i två åtgärdsområden: ett som rör marken under byggnaden för att skydda grundvattnet och ett som rör marken runt byggnaden för att skydda människors hälsa. På så sätt minskas behovet av schaktning och transporter av både förorenad jord och ny fyllning, samt den mest klimatpåverkande faktorn enligt studien - deponering. Ju mer mark som inte täcks av byggnader, desto större kan klimat-effekten bli av att dela upp en fastighet i två åtgärdsområden.

Vi konstaterar också att det är viktigt att välja deponier nära byggarbetsplatsen och att välja bränslen med låg klimatpåverkan.



Kolsänkor i staden

Hur kan stadens grönytor utformas för att maximera kolinlagring? Kan vi med hjälp av refuger, rondeller och väggkanter skapa kolsänkor? De frågorna har vi sökt svar på genom en kunskapssammanställning kring vad som påverkar kolinlagringen med tanke på växtval, växtbäddsuppbyggnad och skötsel. Det här kan vi göra för att maximera kolinlagring i grönytor:

- Maximera grönska! Ju mer biomassa desto mer bundet kol. Det vi ser ovan mark speglar i stort biomassan som finns under mark i form av rötter.
- Välj perenner framför annueller – de satsar mer på att bygga upp biomassa och har också ett större rotsystem som påverkar kolinlagringen positivt.
- Ersätt torv i planteringsjord med kompost eller barkmull.
- Använd biokol som gynnar växternas tillväxt och lagrar kol i jorden långsiktigt.
- Undvik barmark och låt löven ligga. På barmark sker ingen fotosyntes som binder kol samtidigt som kol som redan finns bundet i marken snabbare återgår till atmosfären.
- Gynna en rik mikroflora i jorden genom att tillföra organiskt material till jorden och undvika kemiska bekämpningsmedel.

Vårt arbete med kolsänkor fortsätter genom samarbeten med bland annat Sveriges Lantbruksuniversitet och fastighetsägare kring examensarbeten och testbäddar.

Klimatdata och scenarier till Klimatfärdplan Uppsala

Hur kan vi bygga nya bostäder, sjukhus och skolor och samtidigt drastiskt minska våra utsläpp? Det ska Klimatfärdplan Uppsala svara på genom att visa upp framtidslösningar som faktiskt bidrar till att hela bredden av hållbarhetsmål uppfylls. Uppsala ska vara klimatneutralt 2030 och klimatpositivt 2050, samtidigt som antalet invånare ska öka med 50 procent. Med utgångspunkt i den planerade utvecklingen för de Sydöstra stadsdelarna modelleras klimatpåverkan utifrån scenarier för allt från livsmedelsproduktion till byggnation och transporter.

För området bygg och anläggning tar Bjerking i ett nytt klimatfondsprojekt fram klimatdata för dagens byggnader och vägar samt scenarier för en möjlig framtida utveckling. På så sätt vill vi bidra till att färdplanen med ännu större säkerhet kan slå fast hur vi behöver bygga, bo och verka för att nå klimatmålen.



Våra steg mot fossilfrihet

Vårt mål är att vara fossilfria senast 2030. Detta samverkar vi kring inom nätverken Uppsala klimatprotokoll, Fossilfritt Sverige och Klimatpakten Stockholm. För att nå Parisavtalets mål – att hålla den globala uppvärmningen väl under 2 grader jämfört med förindustriell tid med ambitionen att begränsa uppvärmningen till 1,5 grad – har vi tillsammans med övriga aktörer inom Uppsala klimatprotokoll satt så kallade Science Based Targets för våra klimatutsläpp. Det betyder att vår målsättning baseras på den koldioxidbudget som vi globalt måste hålla oss inom för att nå målen i Parisavtalet i enlighet med aktuella resultat från klimatforskningen. Konkret betyder det att vi till och med år 2020 ska minska vår klimatpåverkan med 10 procent per år jämfört med år 2018, för att därefter öka takten och minska med 14 procent per år jämfört med 2020. Hittills har vår minskning av klimatrelaterade utsläpp gått fortare än så. En starkt bidragande orsak till det är att vi under 2019 och 2020 inte genomförde några studieresor med flyg, en post som stod för en tredjedel av vår klimatpåverkan 2018.

I mätningen av Bjerking's klimatpåverkan ingår:

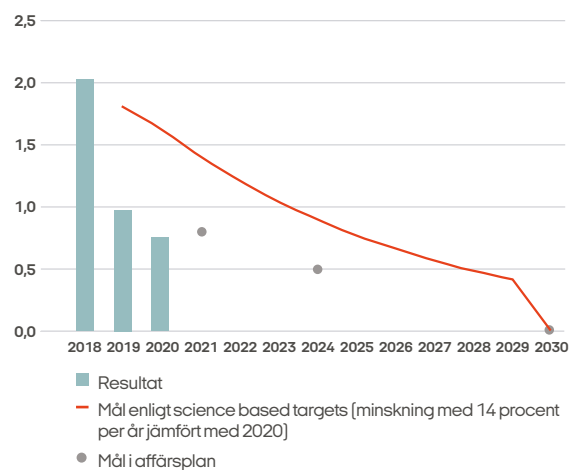
- Resor [energianvändning för fordon, flygresor och studieresor]
- Kontor [uppvärmning och kylning samt elanvändning i lokaler]
- Stora inköp, i mätning 2020 ingår:
 - IT-utrustning och telefoner
 - Laboratorietjänster
 - Servertjänster

Den totala klimatpåverkan 2020 var 23 procent lägre än 2019 avseende kontor och resor. Inräknat inköp minskade klimatpåverkan med 31 procent jämfört med 2019 till följd av minskade inköp av IT-utrustning.

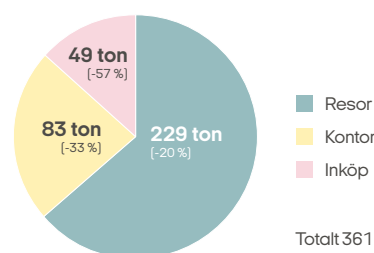
För att kunna följa utvecklingen över tid jämför vi även klimatpåverkan per år från enbart resor och kontor där de ingående parametrarna är konstanta.

Klimatpåverkan jämfört med våra mål

Ton CO₂e per anställd



Fördelning av klimatpåverkan



Totalt 361 ton CO₂e.
Förändring jämfört med 2019 inom parentes.

Ton CO₂e per miljon kronor i omsättning



Ton CO₂e per anställd



Stora inköp

Vi för en dialog med våra största leverantörer om att ta fram klimatdata för våra inköp. Många leverantörer saknar metoder att ta fram den information vi efterfrågar och bakomliggande data varierar från leverantör till leverantör. Allt eftersom vi får in uppgifter inkluderar vi dem i uppföljningen av vår sammantagna klimatpåverkan, vilket på sikt kommer att öka inköpens andel av våra utsläpp. För 2020 har telefoner tillkommit till sammanställningen, samtidigt som vi fortfarande saknar data för tillverkningen av fordon som vi köper eller leasar, en post vi misstänker är stor.

Placerade pengar innebär en stor potentiell påverkan på alla hållbarhetsområden. Pensionsavsättningar är en viktig sådan post som är svår både att mäta och

påverka för oss som företag, eftersom det är arbetsmarknadens parter som handlar upp pensionsförvaltare och det är den enskilda medarbetaren som väljer hur pengarna ska placeras. Vi följer våra förvaltares arbete med att utveckla möjligheter att beräkna klimatavtrycket för "vår" del av kapitalet men har i dagsläget inga siffror att presentera.

Hösten 2021 flyttar Bjerking's Uppsalakontor till nya lokaler. Inför flytten har vi gjort en inventering av all lös inredning med målet att så mycket av våra egna möbler som möjligt ska flyttas med till det nya kontoret, som de är eller rekonditionerade. Det minskar miljöpåverkan på många sätt, inte minst klimatpåverkan.

Energianvändning

Energianvändningen har minskat, både per anställd [-19 procent] och per kontorsyta [-25 procent]. Minskad närvaro på kontoren på grund av distansarbete har minskat el- och kylbehovet i våra lokaler. Vår hyresvärd i Stockholm har också genomfört optimeringar i fastigheten som minskat energianvändningen där. Minskad energianvändning tillsammans med ändrade emissionsfaktorer minskade klimatpåverkan från uppvärmning av våra kontor med närmare 50 procent jämfört med 2019. Även klimatpåverkan från kylning av Stockholmskontoret minskade avsevärt p g a ändrad emissionsfaktor.

Något som i stället ökat klimatpåverkan från elanvändning är att vi ändrat emissionsfaktor för el. Vi använder nu den emissionsfaktor som föreslås inom färdplanen för vår bransch inom Fossilfritt Sverige. Det är värt att notera att den minskade elanvändningen på Bjerking's kontor troligtvis innebär en motsvarande ökning av elanvändningen hemma hos våra medarbetare.

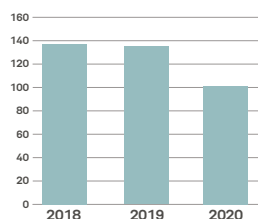
Resor och mobilitet

Vi har en mobilitetsstrategi som ligger till grund för vilka åtgärder vi ska prioritera för att minska miljö- och klimatpåverkan från vårt resande. Det här ska vi uppnå:

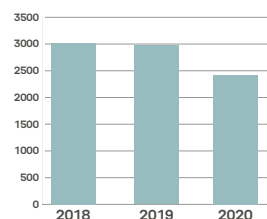
- 100 procent fossilfritt i ägda och leasade personbilar till 2023
- 100 procent fossilfritt i lastbilar till 2025 [50 procent till 2022]
- Underlätta fossilfri och förnybar pendling till och från arbetet

Klimatpåverkan från resor i tjänsten minskade 2020 jämfört med 2019 [-20 procent], främst till följd av färre körda mil [-15 procent], särskilt med privat bil i tjänsten. Andelen förnybart i bränslen* landade på 38 procent - i princip samma som föregående år.

Energianvändning
kwh/m² kontorsyta



Energianvändning
kwh/anställd



* Summerar energi till personbilar, lastbilar samt borryggar. Vi utgår ifrån Fossilfritt Sveriges definition att ett bränsle som har 70 procent lägre klimatpåverkan än ett fossilt alternativ räknas som förnybart (vi jämför med Bensin miljöklass 1). Beräkningen baseras på våra bränsleleverantörers uppgifter om köpt mängd i kWh och klimatpåverkan i koldioxidekvivalenter för den köpta mängden, samt el till elbilar baserat på antal körda mil.

Ett hållbart arbetsliv

Bjerking har engagerade medarbetare. Under år 2020 började vi med hjälp av en ny samarbetspartner att mäta engagemangsindex (EI), som ersätter vårt tidigare medarbetarindex. Engagemangsindex baseras på frågor inom sju områden som enligt forskning visat sig vara engagemangsdrivande, och vårt värde för 2020 ligger på 69 på en hundrigradig skala. Vi planerar framåt att genomföra fyra pulsmätningar per år, inom olika teman. Resultaten finns att tillgå i realtid och transparensen är hög, vilket ger oss stora möjligheter att tillsammans skapa en ännu bättre arbetsmiljö.

Arbetsmiljö och hälsa

Vi betraktar god hälsa som en tillgång och vårt systematiska arbetsmiljöarbete är en naturlig del i att uppnå effektivitet och kvalitet. Att lägga tid och resurser på arbetsmiljö och hälsa ser vi som en investering med direkta vinster i form av högre motivation och lägre sjukfrånvaro.

År 2020 har varit utmanande för Bjerking precis som för många andra företag vad gäller arbetsmiljön, då vi ställt om från arbete på kontoret till distansarbete i hemmet. När inte alla arbetar på samma ställe blir det svårare för ledarna att fånga upp signaler på ohälsa hos våra medarbetare. Vi har därför infört arbetsmiljödialoger kvartalsvis där chefer och medarbetare tillsammans gör en riskbedömning av hemarbetsmiljön utifrån både fysiska och psykosociala aspekter. För att kunna få till en så bra arbetsmiljö som möjligt i hemmet har vi också erbjudit medarbetarna att låna hem den arbetsutrustning som de behöver.

Våra nyckeltal kopplade till arbetsmiljö och hälsa följs upp av skyddskommittén, som också tar fram nya förslag till mål.



Olycksfall och tillbud

En viktig del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete är rapporteringen och uppföljningen av tillbud och arbets-skador. På Bjerking har vi en nollvision när det gäller arbetsolyckor. Däremot vill vi öka antalet rapporterade tillbud för att kunna förebygga risker i vår arbetsmiljö. Under 2020 hade vi få rapporterade olycksfall, färre än föregående år. Sannolikt har det att göra med att de allra flesta arbetar hemma – när det är färre som åker till och från arbetet och rör sig i lokalerna blir det färre incidenter.

Sjukfrånvaro

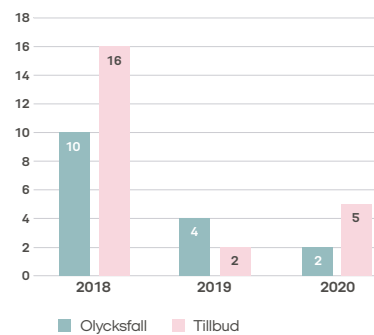
Genom förebyggande och främjande hälsoarbete hoppas vi kunna minska antalet långtidssjukskrivna medarbetare. Att våra chefer är tillgängliga, tar frågan om arbetsmiljö och hälsa på allvar och tar sig tid att stötta medarbetarna i vardagen, är den viktigaste förutsättningen för att undvika hög sjukfrånvaro. Tyvärr ser vi under 2020 en mindre ökning av den totala sjukfrånvaron. Det är möjligt att ökningen har att göra med den pågående pandemin men det är inget vi vet säkert.

Genom våra kvartalsvisa pulsmätningar får vi framöver möjlighet att följa upp och jämföra medarbetarnas egen uppskattning av fysiskt och psykiskt välmående över tid. Mätningen öppnar upp för dialog om välmående och vad vi tillsammans och individuellt kan göra för att påverka dessa faktorer.

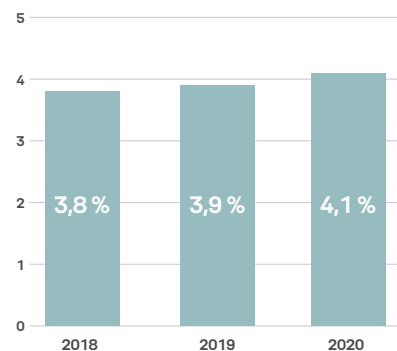
Hälsoinspiratörer

Bjerkings hälsoinspiratörer har till uppdrag att stötta och peppa kollegorna till sunda val och en hälsofrämjande livsstil och de har nu varit i gång ett par år. Under 2020 blev av förklarliga skäl lag- och motionsaktiviteterna inställda större delen av året. Vi hoppas kunna återuppta ett mer aktivt hälsofrämjande arbete under 2021. Då planeras bland annat en digital föreläsning med tema distansarbete och vi ser fram emot att komma i gång med gemensamma motionsaktiviteter igen.

Antal olycksfall och tillbud



Total sjukfrånvaro



Likabehandling och jämställdhet

Med en jämställd arbetsplats skapar vi de bästa förutsättningarna för en god arbetsmiljö, ökad effektivitet och lönsamhet. På Bjerking, precis som i hela samhällsbyggnadssektorn, är kvinnor underrepresenterade och vi arbetar därför aktivt för att nå målet om 40 procent kvinnor på företaget år 2024. I slutet av 2020 var andelen kvinnor 38 procent vilket innebär att vi redan överträffat det tidigare satta målet om 35 procent kvinnor till 2021. De viktigaste skälen till framgången är:

- Tydligt mål kring vår jämställdhetsambition
- Ökad medvetenhet hos chefer
- Breddat tjänsteutbud
- Principen en kvinnlig slutkandidat i alla rekryteringar

Vi har en plan för aktiva åtgärder mot diskriminering som beskriver vad vi gör för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter/möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. De områden som omfattas är arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete. Vi arbetar med kompetensbaserad rekrytering för att öka mångfalden på företaget. Det innebär att vi rekryterar objektivt och fördomsfritt, med fokus på kompetens och potential.

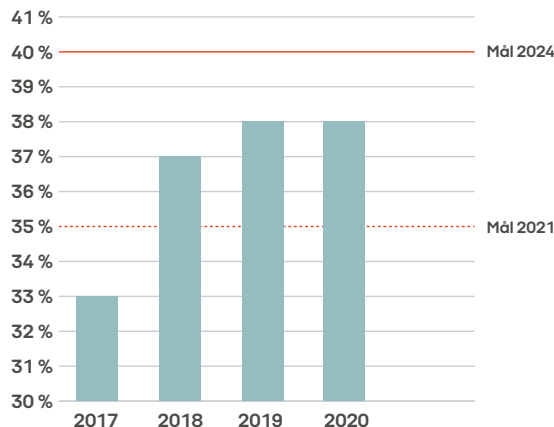
Bjerking har en nollvision gällande kränkande särbehandling och trakasserier. Som stöd för den som trots allt blir drabbad och för de berörda ledarna, finns riktlinjer som beskriver hur vi ska hantera det inträffade. Vi följer upp frågan årligen genom att låta medarbetarna bemöta följande påstående med ja, nej eller vet ej: "Inom min enhet är vi fria från trakasserier och kränkande särbehandling". 97 procent svarade ja på den frågan år 2020.

Utbildning och kompetensutveckling

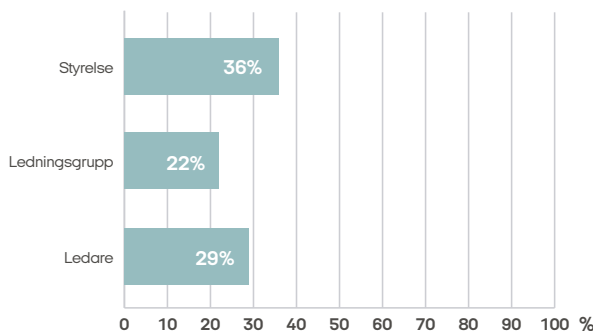
Kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att vi ska ha engagerade och trygga medarbetare som väljer att stanna kvar hos oss och som också är eftertraktade hos våra kunder för sin kompetens. Vi prioriterar individanpassad fortbildning för alla våra konsulter och jobbar även med mentorskap inom företaget.

Alla nyanställda på Bjerking får en grundlig hållbarhetsutbildning som behandlar hållbarhetsbegrepp, planetens gränser och Agenda 2030, Bjerking's hållbarhetsarbete och diskussioner om arbete med hållbarhet i uppdrag. 2020 hade 99,3 procent av de som bjudits in deltagit i utbildningen.

Andel kvinnor i hela företaget



Andel kvinnor i styrelsen, i ledningen samt andel kvinnliga ledare



Kollektivavtal och förmåner

Bjerking har kollektivavtal som säkerställer trygga och bra anställningsvillkor för våra medarbetare. Utöver de avtalsenliga förmånerna som tjänstepension och föräldraledighetstillägg erbjuder vi bland annat sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag och subventionerad massage.

Det finns tre fackklubbar på Bjerking som tillsammans representerar cirka 60 procent av medarbetarna. Tillsammans med de fackliga parterna diskuteras regelbundet frågor relaterade till kollektivavtal, arbetsmiljö och annat som är viktigt för att skapa en attraktiv arbetsplats.

Sponsrings- samarbeten

Att arbeta för en positiv samhällsutveckling och ta socialt ansvar är hjärtefrågor för Bjerking och det är något som genomsyrat vår verksamhet ända sedan start. Vår lokala förankring i Uppsala har medfört en självklar sponsring av den lokala idrotten och under 2020 sponsrade vi dam- och herrlag med representation på elitnivå i följande sporter: Uppsala basket dam, Uppsala IK fotboll dam, Sirius fotboll herr och Sirius innebandy dam/herr. Vi är noqa med att fördela våra sponsringsinitiativ jämför.

Bjerking stöttar också Världsklass Uppsala, ett nätverk som strävar mot att stärka staden genom att dela ut ekonomiska bidrag och stöd till lovande projekt som gör skillnad i samhället.



