

Åpenhetsloven

Den nye åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og blir en naturlig del av Grønn Jobb sitt arbeid med arbeidsmiljø, bærekraft og samfunnsansvar.

Hva er åpenhetsloven?

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Virksomheter må skaffe seg oversikt over hvilken risiko de har for å bryte menneskerettigheter eller påvirke disse negativt, sørge for å sette i verk nødvendige tiltak og å informere om disse tiltakene og hvordan de virker.

Åpenhetsloven gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge og som tilbyr varer og tjenester.

Om Grønn Jobb

Grønn Jobb ble stiftet i 2009 og er en godkjent og landsdekkende bedriftshelsetjeneste. I tillegg har vi systemer, lederstøtte og kursportal innen HMS og arbeidsmiljø – tilpasset for mindre bedrifter. Vi er rundt 100 engasjerte, erfarne og dyktige ansatte, bestående av blant annet fagpersoner, helsepersonell, rådgivere, utviklere, markedsførere og kundebehandlere. Arbeidstiden er primært fra 8-16, med noe reisevirksomhet for ansatte som jobber i bedriftshelsetjenesten.

I Grønn Jobb sin strategi er en av de grunnleggende forutsetningene at vi skal være en bevisst og attraktiv arbeidsgiver. En viktig del av dette er å ta vare på våre medarbeidere og sikre et godt, trygt og motiverende arbeidsmiljø.

Personalhåndboken inneholder informasjon om blant annet etiske retningslinjer, mangfold, inkludering og likestilling, tilrettelegging og oppfølging, kompetanse og utvikling og andre retningslinjer. I tillegg inneholder personalhåndboken informasjon om rutiner for avvik/hendelsesrapportering og varsling slik at vi kan avdekke faktiske og potensielle negative konsekvenser.

Grønn Jobb sitt arbeid med åpenhetsloven

Grønn Jobb har etablert en arbeidsgruppe som koordinerer arbeidet med åpenhetsloven. Arbeidsgruppen ledes av CFO og CHRO. Arbeidet er forankret i ledergruppe, samt i styret. Grønn Jobb sin påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er i stor grad relatert til interne forhold. En større del av aktsomhetsvurderingen er derfor i 2023 relatert til hvordan Grønn Jobb påvirker sine ansatte og om vi som selskap har forårsaket eller bidratt til negative konsekvenser. I tillegg har vi gjort aktsomhetsvurdering av leverandørkjeder og forretningspartnere.

Vi har blant annet jobbet ut ifra disse fire spørsmålene:

- Har Grønn Jobb rutiner eller retningslinjer for å sikre grunnleggende menneskerettigheter/anstendige arbeidsforhold i virksomheten og i leverandør-/og verdikjeden?
- Har Grønn Jobb systemer for å følge opp og håndtere påvist risiko eller brudd i leverandør-/verdikjeden?
- Har Grønn Jobb varslingsrutiner? Er disse kjent for de ansatte?

- Har Grønn Jobb opplæring knyttet til menneskerettigheter/arbeidsforhold i egen virksomhet (og leverandørkjede om aktuelt)? Når ble seneste opplæring/trening gjennomført?

I arbeidet med aktsomhetsvurderinger er alle menneskerettigheter relevante, men det vil variere fra bedrift til bedrift hvilke som er mest relevante inn i arbeidet med åpenhetsloven. Grønn Jobb har tatt utgangspunkt i fire av FN's bærekraftsmål:

- Mål 3: God helse og livskvalitet
- Mål 4: God, rettferdig og inkluderende utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle
- Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Mål 12: Bærekraftig/ansvarlig forbruk og produksjon

En viktig del av arbeidet med åpenhetsloven er forankring. I tillegg til at det skal forankres i rutiner og retningslinjer, skal det forankres i organisasjonen. Ledelsen og styret trekkes frem som viktig i dette arbeidet. Hos Grønn Jobb har vi i tillegg gjennomført opplæring av kundeservice som vil ta imot eventuelle henvendelser om åpenhetsloven fra våre kunder og andre interessenter. Kunnskap og rutiner er viktig for å ivareta disse henvendelsene.

Aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger internt i Grønn Jobb

Som tidligere beskrevet, har Grønn Jobb valgt å sette fokuset på fire bærekraftsmål når aktsomhetsvurderingene skulle gjennomføres.

Mål 3: God helse og livskvalitet

En viktig del av det å sikre anstendige arbeidsforhold er å ha fokus på HMS-arbeidet. Hos Grønn Jobb står HMS sentralt, både i de tjenester og produkter vi leverer til våre kunder og hos oss internt. I 2023 har vi valgt å utvide vår verneombudsordning med enda en representant fra ansatte, i alt 3 verneombud og 3 vara. Verneombudene er en viktig kanal for å hente innspill omkring arbeidsmiljøet. Innspillene vurderes fortløpende eller tas med i et av de fire årlige AMU-møtene, avhengig av hvor mye innspillet haster. Videre har Grønn Jobb en egen kvalitetsansvarlig som i 2023 har oppdatert rutiner for rapportering av avvik/hendelser. Vi benytter HubSpot for avvik relatert til arbeidsprosesser og eget HMS-system for registrering av avvik. I tillegg benyttes &frankly som system for varsling. Rutiner for registrering av avvik/hendelser er beskrevet i personalhåndboken som alle medarbeidere har tilgang til, både på PC og mobil.

I 2023 har Grønn Jobb startet med pulsmålinger i systemet &frankly, og det sendes ut kvartalsvis undersøkelser relatert til engasjement. Et av spørsmålene i undersøkelsen for engasjement er relatert til arbeidspress, siden høyt arbeidspress er med på å påvirke både helse og livskvalitet. I tillegg har vi gjennomført en undersøkelse omkring likestilling og mangfold. På systemsiden har vi også anskaffet Huma som verktøy for å sikre god oppfølging av våre medarbeidere.

I aktsomhetsvurderingene ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det er dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse. Det ble avdekket to potensielle negative konsekvenser. Risikoen er ikke å anse som vesentlig, men det opprettes allikevel to tiltak som det vil jobbes videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid.

Mål 4: God, rettferdig og inkluderende utdanning og fremme muligheter for livslang læring for alle

For Grønn Jobb er kompetanse og utvikling en del av vårt bærekraftsarbeid. For å kunne ha en bærekraftig vekst vil vi måtte ha riktig kompetanse innad i organisasjonen. Vi jobber etter 70-20-10 modellen, hvor mye av læringen skjer i hverdagen, og læringen skjer allerede fra oppstart med en omfattende onboarding-plan. Per i dag følger vi opp kompetanse og utvikling gjennom årlige medarbeidersamtaler samt i utviklingssamtaler og 1-1 samtaler.

I aktsomhetsvurderingene har vi valgt å se på hvordan vi sikrer at vi etterlever målsetning om å sikre læring i organisasjonen. I gjennomgangen ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det er dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenoppsettelse. Det ble avdekket en potensiell negativ konsekvens. Risikoen er ikke å anse som vesentlig, men det opprettes allikevel ett tiltak som det vil jobbes videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid.

Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Grønn Jobb skal fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. I 2022 vokste vi fra å være ca 40 ansatte til 85 ansatte ved utgangen av året. Dette betyr at vi har vært med på å skape mange nye arbeidsplasser. Vi er stolte av at vi har omtrent lik fordeling mellom kvinnelige ansatte og mannlige ansatte, noe som vi mener er med på å skape en god, inkluderende og innovativ arbeidsplass. En del av det å være bærekraftig er å sikre teknologi som gjør av vi kan ha en effektiv og forutsigbar drift. I 2022 har vi investert i flere nye systemer som vil bidra i dette arbeidet.

I Grønn Jobb mener vi forskjeller gjør oss sterkere, og dette vises i vår mangfoldspolicy som ligger tilgjengelig i personalhåndboken. I tillegg til å ha gjennomført en pulsmåling med tema mangfold og likestilling, har vi i 2022 gjennomført ledertrening i temaet, og i 2023 har vi etablert en fokusgruppe som skal arbeide med å videreutvikle vårt mangfoldsarbeid.

Hos oss ansettes det mange unge arbeidstakere, og vi ønsker å gi de beste mulighetene til å lykkes. Pre- og onboarding er derfor høyt prioritert, og det gjennomføres egne undersøkelser blant nyansatte for at de skal kunne gi sin tilbakemelding på hvordan vår onboarding fungerer.

I gjennomgangen ble det ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser. Det er dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenoppsettelse.

Mål 12: Bærekraftig/ansvarlig forbruk og produksjon

Grønn Jobb hjelper andre bedrifter å bli Miljøfyrtårn, og vi er også selv en Miljøfyrtårnbedrift. Du kan lese mer om vårt Miljøfyrtårn-arbeid [her](#).

Grønn Jobb sine leverandører, forretnings- og samarbeidspartnere er sentrale for evnen til å utføre vår virksomhet, og vi ønsker at våre leverandører deler våre holdninger til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har per i dag ikke en policy for ansvarlig næringsliv som vi ber våre leverandører og samarbeidspartnere godkjenne før samarbeidet starter. Dette er noe som ligger på planen for 2023.

I gjennomgangen ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det er dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenoppsettelse. Det ble kartlagt en potensiell negativ konsekvens.

Risikoen er ikke å anse som vesentlig, men det opprettes allikevel ett tiltak som det vil jobbes videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid.

Aktsomhetsvurderinger leverandører og forretningspartnere

Om prosessen

Vi hentet ut en leverandøroversikt for 2022, med leverandører og forretningspartnere som vi fortsatt samarbeider med i 2023. Kravet i Åpenhetsloven er i perioden fra loven tredde i kraft 1.juli 2023 til frem til 31.12, men vi valgte å gå bredere ut og inkludere leverandører til og med 1.juni 2023.

Vi valgte følgende utvalgsriterier for hvem vi skulle inkludere i aktsomhetsvurderingene.

- Leverandører og forretningspartnere som utgjør ca 40 % av den totale summen fakturert.

Dette utgjorde fem virksomheter.

I tillegg gikk vi gjennom de 10 største leverandørene/forretningspartnere og gjorde en vurdering basert på følgende risikodrivere:

- Land
- Bransje
- Produkt

Resultatet var at vi valgte å inkludere våre leverandører av kantine og renhold, siden de er en del av vår daglige drift og dermed en del av vårt arbeidsmiljø.

En leverandør var blant topp 5, men ble ansett om irrelevant da dette var relatert til felles fakturering av forskjellige utlegg fra ulike leverandører som totalt sett ikke utgjør en vesentlig andel av totale innkjøpte varer/tjenester.

Leverandør	Bransje	Lokasjon	Evt. risiko
1	Eiendom	Norge	Ingen identifisert
2	IT drift og support	Irland	Land
3	Eiendomshandel og utleie	Norge	Ikke relevant
4	Banker, finans	Norge	Ingen identifisert
5	Hovedkontortjenester	Norge	Ingen identifisert
6	Rengjøring av bygninger	Norge	Bransje
7	Nærings- og nytelsesmidler	Norge	Bransje

Ut ifra denne oversikten kartla vi to leverandører som kan mulig utgjøre en bransjerisiko. Disse vil vi da kartlegge nærmere. Ingen andre bransjer anses som høyrisiko eller potensiell risiko.

I forhold til geografisk risiko er alle leverandører lokalisert i Norge, med unntak av en leverandør.

Videre gjorde vi en vurdering av virksomhetsrisiko. Her har vi ingen kjennskap til slik risiko med våre leverandører. Denne vurdering er basert på vår kjennskap, samt søkeresultater på internett.

Vi kartla ingen leverandører som utgjør noen produktrisiko i utvalget.

I gjennomgangen ble det ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser. Det er dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenoppsettelse. Allikevel anser vi det som nødvendig å gjøre en nærmere kartlegging av de leverandørene som kan utgjøre en bransjerisiko, og vil gjøre dette som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Det opprettes derfor to tiltak basert på aktsomhetsvurderinger av leverandører og forretningspartnere.

Videre arbeid

Arbeidet med åpenhetsloven vil være en pågående prosess som vil gå implementeres i tiltak og handlingsplaner for å sikre at Grønn Jobb er en anstendig arbeidsgiver som skal påvirke arbeidsforhold og menneskerettigheter på en positiv måte.

Så langt i aktsomhetsvurderingene er det ikke kartlagt konsekvenser som gjør at det er behov for gjenopprettelse og kommunikasjon med berørte. Det er ikke avdekket vesentlig risiko, men det opprettes allikevel seks tiltak vi skal jobbe videre som del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Tiltakene vil delegeres til ansvarlige internt i Grønn Jobb, og fremdrift vil følges opp av ledergruppen.

Navn, tittel for kontaktpersoner for rapporten

E-post adresse for Grønn Jobb

Hans Henrik Skaug, CFO
Mona Schau-Rustan, CHROpost@gronnjobb.no