

Åpenhetsloven

Den nye åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og er 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 etablert 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 2024 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.

I 2023 ble det opplæring av kundeservice samt området Kunde (bedriftshelsetjeneste, kundesenter og kunderådgivere) siden disse vil ta imot eventuelle henvendelser om åpenhetsloven fra våre kunder og andre interessenter. Kunnskap og rutiner er viktig for å ivareta disse henvendelsene. I 2024 vil det i løpet av Q4 lages et obligatorisk internkurs med informasjon om etiske retningslinjer, anti-korrupsjon og andre relevante temaer innenfor ansvarlig arbeidsliv.

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 valgte vi 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 startet Grønn Jobb med pulsmålinger i systemet &frankly, og det sendes ut kvartalsvise 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 gjennomføres det årlig en undersøkelse omkring likestilling og mangfold. På systemsiden benyttes Huma som verktøy for å sikre god oppfølging av våre medarbeidere. I 2024 så har vi gått fra Visma til Huma for fraværsregistrering. Dette for å sikre at det skal være mest mulig friksjonsfritt å søke om fri, enten det er ferieavvikling eller andre fravær.

I aktsomhetsvurderingene har vi valgt å se på arbeidstakerrelasjoner, herunder:

- Arbeidshverdag
- Kontraktsmaler
- Tillitsbasert ledelse

- Nærværsprosent

I aktsomhetsvurderingene som ble gjennomført i 2023 ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var 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 ble allikevel opprettet to tiltak som det ble jobbet videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Dette omhandlet mål om nærvær samt backup-planer/beredskap. Begge tiltak er nå lukket.

Status for perioden jan-des 2023

I aktsomhetsvurderingene for perioden jan-des 2023 ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var 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 ble allikevel opprettet to tiltak som det skal 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 2023 tok vi for oss hvordan vi sikrer at vi etterlever målsetning om å sikre læring i organisasjonen. I gjennomgangen ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse. Det ble avdekket en potensiell negativ konsekvens. Risikoen er ikke å anse som vesentlig, men det ble allikevel opprettet ett tiltak som det ble jobbet videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Dette tiltaket er nå lukket.

Status for perioden jan-des 2023

I løpet av 2023 så er det registrert inn flere kompetanser i Huma, samt tatt i bruk egenutviklet kursportal som vil sikre tilgang til viktig og obligatorisk kompetanse for alle ansatte i Grønn Jobb. Denne kompetansen har alle tilgang til. Dermed har vi beveget oss i riktig retning med å sikre inkluderende muligheter slik at ingen faller utenfor det å motta læring og utvikling.

Tiltak 2024

Ingen faktiske eller potensielle risikoer ble kartlagt. Arbeidet med kompetanse fortsetter med etablering av Grønn Jobb Akademiet som en kompetansestrategi.

Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Grønn Jobb skal fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Fra 2022 har vi vokst fra å være ca. 40 ansatte til 100 ansatte ved utgangen av 2023. 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 ble det investert i flere nye systemer som bidrar 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, ble det i 2022 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 var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse.

Status for perioden jan-des 2023

Det ble i 2023 gjennomført to møter i fokusgruppa for mangfold og likestilling. I tillegg ble det i Q2 gjennomført en pulsmåling for likestilling og mangfold. Resultater her viser er inkluderende kultur.

I gjennomgangen ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse. Det ble heller ikke avdekket noen potensiell negativ konsekvens. Det ble allikevel opprettet tiltak som det ble jobbet videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Dette tiltaket er nå lukket.

Tiltak 2024

I 2024 skal juni dedikeres til mangfoldsmåned. Det vil være flere aktiviteter i regi av fokusgruppen for mangfold og likestilling, med mål om bevisstgjøring og kulturbygging. Målet med dette er å sikre at vi er frie for diskriminering og bygger en inkluderende kultur.

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 lanserte i Q2 2024 en policy for ansvarlig næringsliv som vi ber våre leverandører og samarbeidspartnere godkjenne før samarbeidet starter. I tillegg ble det etablert en undersøkelse som kan sendes til leverandøren med mulig risikodriver.

Status for perioden jan-des 2023

I gjennomgangen for 2023 ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse. Det ble kartlagt en potensiell negativ konsekvens. Risikoen er ikke å anse som vesentlig, men det ble allikevel opprettet ett tiltak som det ble jobbet videre med som en del av vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Dette tiltaket ble lukket i Q2 2024.

Tiltak 2024

Videre arbeid med innkjøpsrutiner og kartlegging for å sikre at leverandører og samarbeidspartnere etterlever Grønn Jobb sine krav for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aktsomhetsvurderinger leverandører og forretningspartnere

Om prosessen i 2024

Vi hentet ut en leverandøroversikt for perioden 1.jan - 31.des 2023.

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

- Leverandører og forretningspartnere som utgjør ca 60 % av den totale summen fakturert.

Dette utgjorde ti virksomheter.

Deretter ble det utført en vurdering basert på følgende risikodrivere:

- Land
- Bransje
- Produkt

Ut ifra denne oversikten kartla vi en leverandør som kan mulig utgjøre en bransjerisiko. Denne ønsket vi å 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 (lokalisert i Irland).

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.

Tiltak 2024

Kartlegge virksomheten som potensielt kan utgjøre en bransjerisiko. Dette ble gjort gjennom en nyopprettet survey, hvor leverandøren svarte opp. Tiltaket er derfor lukket, uten å ha kartlagt noen faktiske eller potensielle konsekvenser.

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 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



Dan Mario Røian, CEO



Hans Henrik Skaug, CFO



Mona Schau-Rustan, CHRO

post@grønnjobb.no