

Åpenhetsloven

Redegjørelse 2024

Grønn Jobb AS
www.gronnjobb.no
post@gronnjobb.no

Åpenhetsloven – Redegjørelse 2024

Innledning

Den nye åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og er en 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, sette i verk nødvendige tiltak og 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 HMS-system, HR-system og Kursportal tilpasset for mindre bedrifter samt gjennomfører sertifisering innen Miljøfyrtårn.

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. I HR-systemet finnes det funksjonalitet for varsling slik at vi raskt kan avdekke faktiske og potensielle negative konsekvenser.

Grønn Jobb sitt arbeid med åpenhetsloven

Arbeidet med åpenhetsloven ledes av 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 også i 2025 relatert til hvordan Grønn Jobb påvirker sine medarbeidere og om vi som selskap har forårsaket eller bidratt til negative konsekvenser. I tillegg har vi gjort aktsomhetsvurdering av leverandørkjeder og forretningspartnere.

Aktsomhetsvurderinger

Vi har tatt utgangspunkt i 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 internt og i leverandør-/verdikjeden?
- Har Grønn Jobb varslingsrutiner? Er disse kjent for de ansatte?
- Har Grønn Jobb opplæring knyttet til menneskerettigheter/arbeidsforhold i egen virksomhet?

FNs bærekraftsmål i fokus

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

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 og dette ble videreført i 2024. 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. Her benyttes AMU-modulen i HMS-systemet og referater fra AMU-møter tilgjengeliggjøres også i HMS-systemet.

Grønn Jobb en egen kvalitetsansvarlig som sikrer oppdaterte 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 Huma 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.

Grønn Jobb sender ut pulsmålinger i systemet & frankly kvartalsvis, disse er 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. Huma brukes også 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
- Arbeidede timer ink. overtid
- Opplevd arbeidsbelastning
- Reisetid
- Hjemmekontor
- Lønn og kompensasjon
- Kontraktsmaler

- Tillitsbasert ledelse
- Nærværsprosent

Det var i perioder benyttet overtid knyttet til kundebehov, spesielt i starten av året. Dette var unntaket, i kortere perioder og ikke normen.

Arbeidsbelastning blir fulgt opp i 1-1 samtaler mellom leder og medarbeider i tillegg til å følges opp i kvartalsvise pulsmålinger.

Siden Grønn Jobb har kunder over hele Norge og flere av tjenestene må leveres ved å være fysisk til stede, vil bedriftshelsetjenesten ha noe reisevirksomhet. Leder for BHT skal gjennom dialog og oppfølging sikre at ikke opplevd belastning ved reising blir for stor og at den ekstra tiden man er på jobb i forbindelse med reiser avspaseres, slik at gjennomsnittlig arbeidstid blir forsvarlig. Rutiner for reisetid er beskrevet i personalhåndbok og følges opp av leder i 1-1 samtaler. De fleste roller har arbeidssted i Dikeveien med kun unntaksvis reisevirksomhet.

I Grønn Jobb ønsker vi å skape en arbeidsplass hvor kollegaer treffes, har det hyggelig og deler erfaringer. I noen tilfeller kan det allikevel være behov for mer fleksibilitet og tilpasninger i form av hjemmekontor. Rammene for dette er beskrevet i personalhåndbok. Avtale om hjemmekontor er individuell og inngås mellom medarbeider og leder. Som utgangspunkt er 1-2 dager innenfor standard rammer, dette for å hensynta HMS og ansvaret man har som arbeidsgiver om å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Før avtale om hjemmekontor avtales, skal det gjennomføres en HMS-gjennomgang som skal dokumenteres skriftlig. I 2024 har vi også medarbeidere med fast arbeidssted hjemmekontor. Her vil det være særlige vurderinger som gjøres, blant innkjøp av kontorutstyr for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Det ble i 2024 anskaffet et system for å gjennomføre lønnskartlegging og på den måten sikre en rettferdig lønnsprosess. Dette følges opp inn mot lønnsoppgjør 2025.

Tillit er sentralt i Grønn Jobb sin kultur og er også en av våre verdier. For å kunne sikre at vi etterlever denne kulturen, gjennomgår kultur og verdier med alle nyansatte. I tillegg gjennomføres det jevnlig ledertrening i hvordan fremme en tillitsbasert kultur. Hvordan trygghet og tillit oppleves av ansatte, måles i de kvartalsvise pulsmålingene.

Kontraktsmaler ble oppdatert i henhold til regelendringer 1.juli 2024.

Vårt mål som nærvær er definert og forankret i AMU. Målet er en nærværsprosent på 95 %. Dette målet følges opp i månedlige rapporter som er tilgjengelig for hele organisasjonen samt i kvartalsvise AMU-møter.

I aktsomhetsvurderingene for 2024 ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse.

Basert på årets aktsomhetsvurdering har Grønn Jobb identifisert behov for forbedringer innen nærvær. I 2025 planlegger vi å nærmere oppfølging med hver enkelt leder, med mål om å øke kunnskapen om oppfølging og tilrettelegging. Dette vil følges opp av HR.

I tillegg planlegges det for et valg av ny periode for AMU-representanter.

Mål 4: God, rettferdig og inkluderende utdanning og livslang læring

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 onboardingplan. Per i dag følger vi opp kompetanse og utvikling gjennom årlige medarbeidersamtaler samt i utviklingssamtaler og 1-1 samtaler.

Det er påstartet et arbeid med å beskrive ulike kompetanseprofiler slik at hvilke krav som finnes i hver enkelt rolle skal være enkelt tilgjengelig i HR-systemet.

I 2024 ble lansert et internkurs om åpenhetsloven som er tilgjengelig for alle ansatte i Grønn Jobb. I tillegg er det utarbeidet et obligatorisk internkurs med informasjon om etiske retningslinjer, GDPR, anti-korrupsjon samt likestilling, mangfold og ikke-diskriminering.

Det utarbeides månedlige gap-analyser på de kompetansene som er definert som obligatoriske for alle ansatte i Grønn Jobb, dette tilgjengeliggjøres i den månedlige HR-rapporten.

Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser. Det er dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse.

Basert på årets aktsomhetsvurdering har Grønn Jobb identifisert behov for forbedringer innen det å nærmere beskrive kompetansekrav og kompetanseplaner for hver enkelt rolle, spesielt viktig blir lederrollen. I 2025 planlegger vi en revidering av rollebeskrivelser og en ny lederplakat samt utarbeidelse av et kompetanseårshjul. Dette arbeidet styres av HR.

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 108 ansatte ved utgangen av 2024. 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 medarbeidere, 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 perioden 2022-2024 ble det investert i flere nye systemer som bidrar i dette arbeidet.

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 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. Denne gruppen møttes 3 ganger i løpet av 2024. I tillegg var juni dedikert til mangfoldsmåned, med nyhetssaker og en egen video som omhandlet ubevisst diskriminering.

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

Basert på årets aktsomhetsvurdering vil arbeidet med mangfold og inkludering fortatt ha fokus i 2025. Dette arbeidet ledes av mangfoldsgruppen.

Mål 12: Bærekraftig og 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 2024 en policy for ansvarlig næringsliv som vi ber våre leverandører og samarbeidspartnere godkjenne før samarbeidet starter.

I gjennomgangen for 2024 ble det ikke avdekket faktiske eller potensielle konsekvenser. Det var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller gjenopprettelse.

Aktsomhetsvurderinger leverandører og forretningspartnere

Vi hentet ut en leverandøroversikt for perioden 1.jan - 31.des 2024.

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

- Leverandører med kjøp over 100 000,-

Av disse valgte vi å se på de 10 som samlet hadde fakturert mest i perioden.

Deretter ble det utført en vurdering basert på følgende risikodrivere:

- Land
- Bransje
- Produkt

En av de ti virksomhetene i utvalget vil ikke være relevant, da dette er felles fakturering av forskjellige utlegg fra ulike leverandører som totalt sett ikke utgjør en vesentlig andel av totale innkjøpte varer/tjenester.

Ut ifra denne oversikten kartla vi en leverandører som kan mulig utgjøre en bransjerisiko. Denne leverandøren ble kartlagt i 2024 gjennom en survey (*Åpenhetsloven – leverandørundersøkelse Grønn Jobb AS*). 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 som er lokalisert i Irland. Irland er ikke et typisk "risikoland" etter åpenhetslovens målestokk (men kan variere basert på bransje).

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 produktorisiko i utvalget.

Videre arbeid

Arbeidet med åpenhetsloven vil være en kontinuerlig prosess og en del av arbeidet med et forsvarlig arbeidsmiljø. Tiltak følges opp og delegeres internt for å sikre ansvarlig arbeidsliv og kontinuerlig forbedring.

Kontaktperson for rapporten



Mona Schau-Rustan, CHRO

E-post: post@grønnjobb.no