

Åpenhetsloven

Redegjørelse 2025

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

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 skal hjelpe mindre bedrifter med det nødvendige innenfor arbeidsmiljø. Vi leverer bedriftshelsetjeneste, HMS-system, HR-system og Kursportal tilpasset for mindre bedrifter samt 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 2026 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 og 2025. 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 HR-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 anonyme pulsmålinger kvartalsvis for å kartlegge arbeidsmiljøet. Spørsmålene skal sikre innsikt i arbeidspress, siden høyt arbeidspress er med på å påvirke både helse og livskvalitet. I tillegg gir undersøkelsen innsikt i psykososiale forhold/støtte, ledelse, endringshastighet m.m.

I tillegg gjennomføres det årlig en undersøkelse omkring likestilling og mangfold. På systemsiden benyttes HR-system som verktøy for å sikre god oppfølging av våre medarbeidere. HR-systemet 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 og arbeidede timer/overtid
- Opplevd arbeidsbelastning inkl reisetid
- Hjemmekontor
- Lønn og kompensasjon
- Kontraktsmaler
- Tillitsbasert ledelse
- Nærværsprosent

Det har i 2025 vært arbeidet mindre overtid sammenlignet med fjoråret grunnet bedre ressursplanlegging.

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 forsvarelig. 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. Det er blant annet investert i en ny kantine for å fremme trivsel. 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 hensynte 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 2025 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 ble benyttet i lønnskartlegging og lønnsoppgjør i 2025. Det ble også redegjort for lønnskartleggingen i rapporten for likestilling og mangfold (ARP) i 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 blir oppdatert ved regelendringer og andre interne endringer. Ansvaret ligger hos HR. Alle arbeidstakere har tilgang til sin arbeidsavtale i HR-systemet.

Vårt mål som nærvær er definert og forankret i AMU. Målet er en nærværspersent på 95 %. Målinger i 2025 viste en fremgang fra sist rapporteringsperiode. Det har vært gjennomført opplæring av organisasjonen i hvordan sikre et høyest mulig nærvær, blant annet gjennom bevisstgjøring av tilretteleggingsmuligheter.

I aktsomhetsvurderingene for 2025 ble det ikke avdekket faktiske konsekvenser. Det var dermed ikke behov for å kommunisere med berørte eller foreta gjenopprettelse.

Av potensielle negative konsekvenser så vi at nærværspersent var under målet vi har satt oss, og kunne være en potensiell risiko for at det forelå årsaker som kan påvirke helse og livskvalitet. Arbeidet med nærvær har fortsatt i 2025 og 2026, med ledertreninger og andre målrettede tiltak. Ekstern bedriftshelsetjeneste er viktig partner i arbeidet med nærvær.

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. Vi følger opp kompetanse og utvikling gjennom årlige medarbeidersamtaler samt i utviklingssamtaler og 1-1 samtaler.

Det er opprettet kompetanseprofiler i HR-systemet slik at krav for hver enkelt rolle skal være enkelt tilgjengelig for alle ansatte. 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.

Fremgang på gap følges opp i månedlige leder-KPI-rapporter.

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

I 2025 ble samtlige rollebeskrivelser revidert som et grunnlag for kompetansearbeidet og medarbeidersamtaler.

I 2025 ble det gjennomført to ledersamlinger over to dager som tilsvarer modul 1 og modul i Grønn Jobb sitt lederutviklingsprogram. I tillegg ble det gjennomført flere temabaserte samlinger, blant annet om sykefravær, hjemmekontor, etterarbeid medarbeiderundersøkelser m.m. Lederplakaten ble revidert og med en påfølgende workshop om hva den betyr i praksis.

I 2025 ble det opprettet et kompetansebudsjett for 2026 som skal sikre en systematisk tilnærming til kompetanseutvikling. I tillegg er det planlagt interne kompetansetreff som skal sikre kunnskap om våre tjenester og systemer i hele organisasjonen.

I 2026 er det planlagt et kompetanseløp for medarbeidere som ønsker å utvikle seg innenfor ledelse og som ønsker en fremtidig karriere som leder.

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 relatert til kompetanse i henhold til ny strategi. Dette løses blant annet gjennom et pågående kompetanseprogram på tvers av organisasjonen.

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 2025. 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 at vi kan ha en effektiv og forutsigbar drift. I perioden 2022-2024 ble det investert i flere nye systemer som til dette.

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 2 ganger i løpet av 2025. 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 2026. Dette arbeidet ledes av mangfoldsguppen.

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 2025 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 valgte følgende utvalgsriterier for hvem vi skulle inkludere i aktsomhetsvurderingene.

- Leverandører med kjøp over 100 000,-

Dette utgjorde 18 leverandører. Deretter ble det utført en vurdering basert på følgende risikodrivere:

- Land
- Bransje
- Produkt

I forhold til geografisk risiko er de fleste leverandører lokalisert i Norge, med unntak av to leverandører.

En leverandør er lokalisert i Irland. Irland er ikke et typisk "risikoland" etter åpenhetslovens målestokk (men kan variere basert på bransje). Leverandøren defineres med middels risiko på bakgrunn av geografisk plassering.

En leverandør er lokalisert i Filippinene. Selskapet leverer utvikler-tjenester. På grunn av

den geografiske plasseringen, settes leverandør med middels risiko.
Oppsummert er det identifisert to leverandører med middels risiko basert på geografisk plassering.
Samarbeidet med leverandøren lokalisert i Filippinene avvikles i løpet av 2026.
Leverandøren lokalisert i Irland vil følges opp ved å gjennomgå tilgjengelig dokumentasjon (Code of Conduct + bærekraftsrapport).

Det er identifisert tre leverandører med lav/middels og middels risiko basert på bransje. Her vil det hentes inn egenerklæring for nærmere kartlegging og risikovurdering.

Videre gjorde vi en vurdering av virksomhetsrisiko. Her ble en virksomhet kartlagt med mulig risiko og vil bli forespurt en egenerklæring for nærmere kartlegging og risikovurdering.

Vi kartla ingen leverandører som utgjør noen produktrisiko i utvalget.

Det ble i 2026 vedtatt en endring i arbeidsmiljøloven relatert til utvidet krav for oppdragsgivere å sikre HMS-kort på sine leverandører. Et konkret tiltak for å redusere risiko vil være å kartlegge leverandører og lage en rutine for registrering av HMS-kort.

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.

Kontaktpersoner for rapporten

Mona Schau-Rustan, CHRO

E-post: post@grønnjobb.no

Godkjent av styret i Grønn Jobb via digital signatur.

.....
Terje Kjenstad
CEO

.....
Terje Kjenstad
CEO

.....
Tommy Westlie
Styrets leder

.....
Dan Mario Røian
Styremedlem

Verifikasjon

Dokument-ID 09222115557581621663

Dokument

20260611 - Åpenhetsloven 2026 (webversjon)
Hoveddokument
7 sider
Initiert 2026-06-22 13:04:34 CEST (+0200) av Grønn Jobb (GJ)
Ferdigstilt 2026-06-29 23:41:28 CEST (+0200)

Initiativtaker

Grønn Jobb (GJ)
Grønn Jobb
7425d46a-8d79-4d3b-8407-90a4634a0b19@gronn-jobb.hu.ma

Underskriverne

Tommy Westlie (TW)
tommy@gronnjobb.no
Signert 2026-06-24 11:23:23 CEST (+0200)

Terje Lyngaas (TL)
terje.lyngaas@gronnjobb.no
Signert 2026-06-22 13:34:55 CEST (+0200)

Terje Kjenstad (TK)
terje.kjenstad@gronnjobb.no
Signert 2026-06-22 13:08:43 CEST (+0200)

Dan Mario Røian (DMR)
dmr@gronnjobb.no
Signert 2026-06-29 23:41:28 CEST (+0200)

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på: <https://scrive.com/verify>

