

VEST-AGDER-MUSEET IKS - REDEGJØRELSE i forhold til ÅPENHETSLOVEN



FNs BÆREKRAFTSMÅL

Innhold

INNLEDNING	3
VEST-AGDER-MUSEETS VIRKSOMHET	3
EIERE, STYRE OG ORGANISASJON	4
VEST-AGDER-MUSEETS ARBEID MED ÅPENHETSLOVEN	5
RISIKOANALYSER/AKTSOMHETSVURDERINGER	5
Internt i egen organisasjon	5
Leverandører av varer/tjenester og samarbeidsparter	8

INNLEDNING

Åpenhetsloven (*Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*) trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med arbeidet med åpenhet iht. Åpenhetsloven er å fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester – sosial bærekraft – og ansees for Vest-Agder-museet å ha virkning på to områder:

- Internt i egen organisasjon
- Eksternt ift. leverandører og samarbeidsparter

Vest-Agder-museets styre gjorde i styremøte 8. desember 2022 følgende vedtak:

Styret vedtar å forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer. Direktør eller den han utnevner gis i oppdrag å utforme retningslinjer tilpasset Vest-Agder-museets virksomhet.

Også etter Miljøinformasjonsloven (*Lov om rett til miljøinformasjon og deltakelse i offentlige beslutningsprosesser av betydning for miljøet*) plikter museet å ha kunnskap om forhold rundt innsatsfaktorer og produkter som kan medføre påvirkning på miljøet.

Vest-Agder-museet er underlagt Offentlighetloven (*Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd*) som sikrer åpenhet og innsyn i museets virksomhet generelt.

Denne rapporten/redegjørelsen skal sikre allmenheten åpenhet og innsyn i Vest-Agder-museets virksomhet, spesielt med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan museet arbeider med dette. Åpenhetsloven i Norge samsvarer med internasjonalt arbeid for et mer ansvarlig næringsliv, også forankret i FNs bærekraftsmål.

VEST-AGDER-MUSEETS VIRKSOMHET

Vest-Agder-museet er organisert som et interkommunalt selskap med formål å organisere innsamling, bevaring, dokumentasjon, forskning og formidling av kunst- og kulturhistorie. Vest-Agder-museet har ansvar for drift og forvaltning av de samlinger og anlegg som gjennom avtaler er del av den konsoliderte enheten:

Flekkefjord museum
Lista museum
Tingvatn fornminnepark
Sjølingstad Uldvarefabrik
Mandal museum
Kristiansand kanonmuseum
D/S Hestmanden – Norsk krigsseilmuseum
Odderøya museumshavn
Gimle Gård
Kristiansand museum
Setesdalsbanen

Avdelingene spenner over et bredt tematisk spekter, fra bymuseer og friluftsmuseer til teknisk-industrielle kulturminner. I tillegg kommer felles administrasjon og fagseksjon, med kontorer på Vestre Lasarett på Odderøya i Kristiansand. Både fagseksjonen og administrasjonen arbeider på tvers i museet, med felles faglige satsninger, administrative rutiner og støttefunksjoner.

Museet skal bidra til at eierkommunene får et godt museumstilbud, og at det legges til rette for frivillig deltakelse i det museale arbeidet. Museet skal også gi faglig bistand til andre museer eller samlinger som ikke er med i det konsoliderte museet. Når det gjelder museets samfunnsrolle arbeides det også internasjonalt. Alt arbeid i museet skal utføres i samsvar med ICOMs museumsdefinisjon og etiske regelverk. Vest-Agder-museet arbeider også for å oppfylle ICOMs resolusjon om bærekraft, ved å involvere hele virksomheten i utarbeiding og gjennomføring av miljø- og klimatiltak, inkludering og involvering.

Vest-Agder-museet har et helhetlig og inkluderende menneskesyn og mener at mangfold og likestilling bidrar til å styrke virksomheten gjennom den enkelte medarbeider individualitet, egenskaper og kompetanse.

Vest-Agder-museets visjon er: **SAMMEN SKAL VI FLYTTE GRENSER!**

Sammen: Medarbeidere, ledelse, styre og eiere.

Skal vi: By på det beste vi har og er.

Flytte grenser: Smarte veivalg for gode opplevelser og ny innsikt.

Vest-Agder-museets mål er å skape en samlende og vinnende internkultur, preget av kjerneverdiene **EKTE** og **KREATIVE**.

EIERE, STYRE OG ORGANISASJON

Deltakere i Vest-Agder-museet var i 2023 Agder fylkeskommune og kommunene i tidligere Vest-Agder fylke. Eierandel og deltakeransvar er fordelt slik:

- Agder fylkeskommune 50/100
- Kristiansand kommune 22/100
- Lindesnes kommune 7/100
- Flekkefjord, Farsund og Vennesla kommuner 5/100 hver
- Lyngdal kommune 2/100
- Sirdal, Kvinesdal, Hægebostad, Åseral kommuner 1/100 hver

Representantskapet er Vest-Agder-museets øverste myndighet og har 11 medlemmer; 1 medlem fra hver deltakerkommune og 1 medlem fra Agder fylkeskommune. Arne Thomassen er valgt som representantskapets leder for perioden 2020–2024, med Margrethe Handeland som nestleder.

Vest-Agder-museet har et styre på 9 medlemmer med like mange varamedlemmer. 7 styremedlemmer velges av representantskapet, mens 2 velges av og blant de ansatte. Valgperioden er 2 år, og halve styret er på valg årlig.

- Styret i Vest-Agder-museet:
- Terje Damman – styreleder
- Rune André Sørtveit Frustøl – nestleder
- Anita Sindland Dietrichson
- Ingrid Louise Flatval
- Kari Røynlid
- Hilde Charlotte Solheim
- Aslak Wegge

Per Grimsgaard – ansattrepresentant
Tonje Tjøtta – ansattrepresentant

Første varamedlem Jan Seland møter fast i styremøtene.

Vest-Agder-museet har 58 ansatte fordelt på 54 årsverk. 55 er fast ansatte, mens 3 er i midlertidige stillinger/vikariat. Museet ønsker i størst mulig grad å bygge en fast stab for å ivareta det løpende arbeidet og for å sikre at den kompetansen som bygges opp, forblir i museet. Imidlertid er museet også avhengige av midlertidige ansettelser knyttet til gjennomføring av prosjekter og ekstra satsninger. I utvidet ledergruppe på 13 personer er det 5 menn og 8 kvinner.

VEST-AGDER-MUSEETS ARBEID MED ÅPENHETSLOVEN

For å bidra til FNs bærekraftsmål om anstendige arbeidsforhold er museet opptatt av å både ha ryddige arbeidsforhold i egen institusjon, være en god arbeidsgiver for f.eks. skoleungdom som gjerne har museet som første arbeidsplass, men også at museets leverandører følger etiske retningslinjer, krav til minstelønn osv. Dette er fast krav i alle anskaffelser i museet.

Ansvarlighet ift. misligheter, korrupsjon, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester, etter Åpenhetslovens bestemmelser, er forankret i Vest-Agder-museets retningslinjer. Bestemmelsene gjelder for egen virksomhet og for virksomhetens leverandører. Vest-Agder-museet bestreber i tillegg å ha kunnskap om forhold rundt innsatsfaktorer og produkter som kan medføre påvirkning på miljøet.

Museet foretar en årlig risikovurdering knyttet til økonomiske forhold, risiko for misligheter, korrupsjon osv. Museets økonomireglement definerer rutiner for hvordan denne risikoen skal reduseres/unngås.

Administrasjonen i Vest-Agder-museet har etter styrets vedtak i desember 2022 arbeidet med å identifisere risikoområder og gjennomføre aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven både i forhold til egen virksomhet og blant leverandører og samarbeidsparter. Resultatet av arbeidet hittil presenteres i denne rapporten/redegjørelsen.

Henvising til oppfølging av Åpenhetsloven innarbeides i relevant planverk og på Vest-Agder-museets nettsider, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger fortsetter som en integrert del av personalarbeidet og innkjøpsrutinene i museet.

RISIKOANALYSER/AKTSOMHETSVURDERINGER

Internt i egen organisasjon

Risikovurdering:

Følgende risiko- og fokusområder er identifisert som de mest vesentlige internt i virksomheten:

Menneskerettigheter:

- Likestilling mellom kjønnene, herunder lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Ingen diskriminering uansett grunnlag.
- Rett til sosial sikkerhet.

Arbeidsrettigheter:

- Gode og trygge arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

- Gode muligheter for faglig og personlig utvikling.
- Rett til foreningsfrihet og å organisere seg.
- Rimelige begrensninger i arbeidstid.
- Arbeide for å øke mangfoldet i virksomheten.

Risikoanalyse:

Som en del av det ordinære arbeidet på personalområdet har det vært gjennomført en analyse for å kartlegge de vesentligste risiko- og fokusområder.

Oversikt likestilling i Vest-Agder-museet:				
Ansatte	2021		2022	
Antall	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Alle ansatte	32	27	31	28
- hvorav deltidsansatte	7	2	7	3
Utvidet ledergruppe	7	4	8	5
Styre	5	4	5	4
Valgkomité	2	2	2	2
Gjennomsnittsalder	2021		2022	
Alle	50,2		46,6	
Kvinner	48,4		46,5	
Menn	52,2		46,7	
Gjennomsnittslønn	2021		2022	
Alle	539 837		561 205	
Kvinner*	534 193		557 605	
Menn*	545 480		564 805	
*Utvikling lønn fra 2021 til 2022 er bedre for kvinner enn menn.				
Midlertidighet	2021		2022	
Alle	7,3		4,3	
Kvinner	4,3		1,8	
Menn	3,0		2,5	

Resultat av aktsomhetsvurderinger:

Styret og daglig leder i Vest-Agder-museet mener arbeidsmiljøet i selskapet i all hovedsak er god, med kompetente og motiverte medarbeidere.

Det er etablert retningslinjer og rutiner for å forebygge negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Personal:

Avdelingslederne i Vest-Agder-museet har ansvar for, i nært samarbeid med administrasjonen, å rekruttere medarbeidere, utvikle og beholde kompetanse i organisasjonen. Det er nylig ansatt en ny 100 % personalressurs, for slik å styrke personal- og organisasjonsutviklingsarbeidet i museet. Riktig kompetanse og egnet personell er viktig for kvaliteten på våre leveranser, og det legges vekt på kompetanse og erfaring, integritet og personlig egnethet samt motivasjon og engasjement i intervjuene ved rekruttering. Det legges til grunn at det ikke skal gjøres forskjell på ansatte, eller ved ansettelse, på grunn av etnisitet, språk, religion/livssyn, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering. Virksomheten er klar over at våre ansatte i liten grad spiller befolkningens

sammensetning, og alle ansettelser skal vurderes ut fra målet om å øke mangfoldet. Hver enkelt medarbeider skal føle seg ivaretatt og oppleve at de har like muligheter, og målet er å tilrettelegge for ansatte i ulike livsfaser og situasjoner.

Nyansatte blir gjort kjent med museets virksomhet og rutiner i eget introduksjonsprogram. Det er laget eget introduksjons- og opplæringsprogram for ledere i museet. Avdelingslederne har ansvar for opplæring av sine ansatte, i samarbeid med administrasjon/personal. Administrasjonen gir omfattende lederstøtte for å bidra til enhetlige rutiner og organisasjonskultur.

Arbeidsvilkår:

Arbeidsvilkår i Vest-Agder-museet er p.t. regulert i *Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner* i Virke. Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling følger de sentrale bestemmelsene i overenskomsten. Standard arbeidsavtaler med like vilkår gjelder for alle ansatte. Alle tar del i bedriftens fleksible arbeidstidsordning og har 5 ukers ferie. Gjeldende rutiner og ordninger er samlet i selskapets personalhåndbok.

Også sesongansatte avlønnes iht. *Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner*. Det er utarbeidet egne standard arbeidsavtaler og eget opplæringsprogram for de sesongansatte.

Internkommunikasjon og samarbeid:

Vest-Agder-museet kommuniserer nyheter og viktig informasjon til medarbeiderne via e-post og på museets intranett. Alle ansatte samles 3 ganger hvert år til felles samlinger med både sosialt og faglig innhold. Hvert 2. år arrangeres studietur for alle ansatte. Disse tiltakene er viktig i et museum med 12 forskjellige besøkssteder/avdelinger. Vest-Agder-museet er organisert med bredt samarbeid på tvers i organisasjonen innen de forskjellige fagområdene. Mye av samarbeidet foregår ved fysiske møter, men også digitalt på Teams.

Det er et kontinuerlig og godt samarbeid mellom ledelse og ansattes fagforeninger i Vest-Agder-museet, med månedlige KID-møter (KID = Kontakt, informasjon, drøfting).

Helse, miljø og sikkerhet:

Vest-Agder-museet har et velfungerende Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det er utnevnt verneombud i geografiske områder med flere avdelinger som virkeområde der det er praktisk, og andre steder for enkeltavdelinger. Hovedverneombud er utnevnt og koordinerer arbeidet. Innføring av felles system for HMS-arbeidet er i gang, gjennom en felles overordnet HMS-håndbok for hele museet, med egne avdelingsspesifikke deler inkludert. Arbeidet med digitalisering av HMS- og internkontrollarbeidet pågår.

Vest-Agder-museet har rutine for varsling av kritikkverdige forhold.

Vest-Agder-museet er medeier i Agder Bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten foretar Helse- og arbeidsmiljøundersøkelser hvert 3. år i alle Vest-Agder-museets avdelinger. Medarbeiderundersøkelsene er et viktig verktøy for å måle de psykososiale risikofaktorene internt i organisasjonen.

Forslag til korrigerende tiltak:				
Område	Bakgrunn	Tiltak	Mål	Ansvarlig
Likestilling kjønn ansatte	Det er 31 kvinner og 28 menn ansatt i VAM.	Fordeling mellom kjønn fordrer ikke tiltak.		Personal-rådgiver
Deltidsansettelser	Behov og ønsker kan endre seg over tid.	Avsjekk om del-tidsansatte ønsker endret stillingsprosent.	Arbeidsgiver vurderer mulighet for endret stillingsstørrelse.	Personal-rådgiver
Midlertidige ansettelser	Innskjerping ift. bruk av midlertidige ansettelser fra 1. juli 2022.	Dokumentasjon ift. behov for midlertidig ans. drøftes med TV.	Størst mulig grad av faste ansettelser.	Personal-rådgiver
Likstilling kjønn styret	Det er 5 kvinner og 4 menn i styret.	Fordeling mellom kjønn fordrer ikke tiltak.		Valg-komiteen
Alle diskrimineringsgrunner	Økt likestillingsbevissthet bedrer arbeidsmiljøet.	Opplæring og påminnelser om at alle har rett på å bli respektert og inkludert.	Økt kunnskap og bevissthet om verdien av mangfold.	Admin./personal
Nedsatt funksjons-eve	Ikke alle avd. har bygg/lokaler som er universelt utføret.	Fysisk til rette-legging av arbeidsplassen ved behov.	Forholdene legges til rette ved behov innenfor det som er mulig.	Admin./personal

Leverandører av varer/tjenester og samarbeidsparter

Vest-Agder-museet er underlagt *Lov om offentlige anskaffelser* og følger denne når det gjelder innkjøp innenfor lovens virkeområde. Internt i museet reguleres innkjøpspolitikken i økonomireglement godkjent av styret.

Vest-Agder-museet er som interkommunalt selskap frivillig tilknyttet OFA – Offentlig fellesinnkjøp på Agder. Denne ordningen benyttes der det er mulig, hensiktsmessig og der det er konkurransedyktige priser. Vest-Agder-museet forutsetter at leverandører av varer og tjenester innenfor rammeavtalene i OFA er underlagt aktsomhetsvurdering foretatt av OFA.

Vest-Agder-museet handler for en stor del lokalt, så risikograden ansees å være liten og primært knyttet til bygningsvern generelt og istandsettingsprosjekter ved de teknisk-industrielle kulturminnene (Sjølingstad Uldvarefabrik, Setesdalsbanen og D/S Hestmanden).

Kartlegging og kriterier for aktsomhetsvurderinger:

Vest-Agder-museets arbeid i forhold til aktsomhetsvurderinger startet med å sette opp en oversikt over leverandører som selskapet har handlet med de siste 12 måneder. Oversikten utgjorde ca. 1800 aktive leverandører.

Ut fra de valgte risiko- og fokusområdene som defineres under, ble antallet leverandører redusert til et utvalg på 25. Med utgangspunkt i Virkes «startpakke for Åpenhetsloven» med «spørreskjema til leverandører», ble/blir spørreskjemaet sendt ut til disse leverandørene, med 2 ukers svarfrist.

Skjemaet skal gi oss tilbakemeldinger på om våre leverandører har utført aktsomhetsvurderinger, om hvilke risikoer for negative konsekvenser som er avdekket og sannsynligheten for at disse inntreffer. Vi ber også om informasjon om hvilke tiltak som benyttes for å overvåke, avdekke og begrense brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Basert på erfaring og kunnskap om leverandører, bransjer og geografi og konkrete risikobetraktninger, er følgende risiko- og fokusområder identifisert som de mest vesentlige:

1. Leveransen(e)s omfang
2. Antall underleverandører hos hovedleverandør
3. Leverandører fra bygg/anleggsbransjen ift. vedlikeholdsprosjekter og nybygg

Vest-Agder-museet benytter i begrenset grad utenlandske leverandører, og har i tilfelle leveranser fra utlandet hittil hatt høyt fokus på å unngå leverandører eller leverandører med mulige underleverandører i land med barnearbeid, dårlige lønnsvilkår og arbeidsforhold.

I risikovurderingen i punkt 1 over er leverandører av varer og tjenester gradert etter følgende skala:

1 = Liten = under kr. 50 000 – vurderes som liten risiko

2 = Mellomstor = kr. 50 000 til kr. 200 000 – vurderes som mulig moderat risiko

3 = Stor = over kr. 200 000 – vurderes som mulig stor risiko

Volum av innkjøp gjennom siste kalenderår avgjør i hvilken kategori leverandørene plasseres.

Følgende selskaper er bedt om/bes om rapportering (i tilfeldig rekkefølge ifh. risikokategori):

- Agder Energi Nett AS
- Agder Olje
- Asko Agder AS
- Bjørndal Vedlikehold AS
- Bredalsholmen Dokk og Fartøyvernssenter
- Broomstick AS
- Byggmester Dag Søren Omdal AS
- GOT Services AS
- Hjortelands Autoriserte Rørleggerforretning AS
- IF Skadeforsikring NUF
- IKT Agder IKS
- Ishavskraft
- Kaspas Strømme AS
- Kommunal Landspensjonskasse
- KulturIT
- Malerbua AS
- Malermester Svein Einar Vatne AS
- Nosleptillbrooklyn AS
- NTC Gave og Profilering AS
- OneCo Elektro AS
- Polaris Markedstjenester AS
- Preem Norge AS
- Sindland og Jacobsen
- Skjærgårdsbygg AS
- Spordrift AS
- Stanley Security AS

- Sørlandets Elektro AS
- Tømrer Øyvind Mauren
- Virke forsikring/Eika Forsikring

Offentlige eller offentlig eide leverandører forutsetter å ha innarbeidede rutiner knyttet til aktsomhetsvurderinger av sine leverandører minst på nivå med Åpenhetslovens regler.

Resultater av kartleggingen:

Vi har ikke lyktes med å få inn tilstrekkelig respons på spørreskjemaene til at vi kan skjematiskere resultatet og vil jobbe videre med dette frem mot ny rapportering 30. juni 2024. Vi vil da kunne rapportere hvorvidt vi har avdekket faktiske brudd på grunnleggende arbeidsrettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, og hvorvidt leverandørene selv har gjennomført aktsomhetsvurderinger av sine underleverandører.

Tiltak videre:

Aktsomhetsvurderinger har ikke vært et vurderingspunkt i tidligere avtaler, og vil bli tatt inn ved vurdering av fremtidige innkjøpsavtaler. Vi vil be leverandørene redegjøre for, og dokumentere at de utfører aktsomhetsvurderinger i sin leverandørkjede.

Ved utlysning av anbud har aktsomhetsvurderinger vært et vurderingspunkt i konkurransegrunnlaget, og dette kriteriet fortsetter som et fast punkt i alle anbud.

Innsynsbejæringer:

Åpenhetsloven gir enhver som ønsker rett til å spørre og få svar om menneskerettigheter og arbeidsvilkår i bedriften og leverandørkjeden. Slike henvendelser bes sendt til post@vestagdermuseet.no og merkes «Åpenhetsloven».

Kristiansand, november 2023

Digital signering:

Terje Damman, styreleder
Anita S. Dietrichson
Kari Røynlid
Aslak Wegge
Per Grimsgaard

Rune André Sørtveit Frustøl, nestleder
Ingrid Louise Flatval
Hilde Charlotte Solheim
Tonje Tjøtta

John Olsen, direktør