

VEST-AGDER-MUSEET IKS - REDEGJØRELSE i forhold til ÅPENHETSLOVEN (oppdatert 2024)



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
INNSYNSBEGJÆRINGER	10

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 er i 2024 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 2024–2027, med Ingrid Merethe Williamsen som nestleder.

Vest-Agder-museet har et styre på 9 medlemmer med like mange varamedlemmer. 7 styre-medlemmer 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:

Rune André Sørtveit Frustøl – styreleder

Arnt Abrahamsen – nestleder i styret

Anita Sindland Dietrichson

Ingrid Louise Flatval

Mette Gundersen

Hilde Charlotte Solheim

Aslak Wegge

Per Grimsgaard – ansattrepresentant

Tonje Tjøtta – ansattrepresentant

Første varamedlem Vidar Torsøe møter fast i styremøtene.

Vest-Agder-museet har 61 ansatte fordelt på 56,2 årsverk. 57 er fast ansatte, mens 4 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. Av de ansatte er 29 kvinner og 32 menn, og utvidet ledergruppe består av 4 menn og 10 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. Arbeidet pågår løpende gjennom året.

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 organisasjons- og 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		2023	
Antall	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Alle ansatte	32	27	31	28	29	32
- hvorav deltidsansatte	7	2	7	3	4	6
Utvidet ledergruppe	7	4	8	5	10	5
Styre	5	4	5	4	5	4
Valgkomité	2	2	2	2	0	4
Gjennomsnittsalder	2021		2022		2023	
Alle	50,2		46,6		49,0	
Kvinner	48,4		46,5		49,6	
Menn	52,2		46,7		48,4	
Gjennomsnittslønn	2021		2022		2023	
Alle	539 837		561 205		585 283	
Kvinner*	534 193		557 605		570 766	
Menn*	545 480		564 805		602 489	
*Utvikling lønn fra 2021 til 2022 er bedre for kvinner enn menn, men motsatt for året etter.						
Midlertidighet	2021		2022		2023	
Alle	7,3		4,3		3,8	
Kvinner	4,3		1,8		1,8	
Menn	3,0		2,5		2	
Sykefravær	2021		2022		2023	
Alle	5,4		7,3		6,2	
Kvinner	Ca. 45% av totalen		Ca. 81% av totalen		Ca. 51% av totalen	
Menn	Ca. 55% av totalen		Ca. 19% av totalen		Ca. 49% av totalen	

Resultat av aktsomhetsvurderinger:

Styret og daglig leder i Vest-Agder-museet mener arbeidsmiljøet i selskapet er godt, 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. I 2023 ble det ansatt en 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 begrenset grad speiler befolkningens sammensetning, og alle ansettelse 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. Vest-Agder-museet tar hvert år imot personer på forskjellige arbeidstiltak fra NAV eller andre liknende institusjoner.

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 virksomhetens 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 digitalt system/verktøy for HMS-arbeid og internkontroll er pågående, gjennom en felles overordnet HMS-håndbok for hele museet, med egne avdelingsspesifikke deler inkludert. Terskelen for å melde inn avvik i Vest-Agder-museet er lav og vi har etablert varslingsystem i tråd med Arbeidsmiljøloven for våre ansatte.

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.

Korrigerende tiltak ift. likestilling og diskriminering:				
Område	Bakgrunn	Tiltak	Mål	Ansvarlig
Likestilling kjønn ansatte	Det er 29 kvinner og 32 menn ansatt i VAM.	Fordeling mellom kjønn fordrer ikke tiltak.		Personal-rådgiver
Deltidsansettelser*	Behov og ønsker kan endre seg over tid.	Avsjekk om deltidsansatte 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-evne	Ikke alle avd. har bygg/lokaler som er universelt utformet.	Fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen ved behov.	Forholdene legges til rette ved behov innenfor det som er mulig.	Admin./personal

* Alle deltidsansatte i Vest-Agder-museet jobber deltid etter eget ønske.

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. Alle konkurranser i regi av OFA inneholder krav om at leverandør etterlever ILO-kjernekonvensjonene. Det er oppdragsgiver (Vest-Agder-museet) som følger opp etterlevelsen gjennom kontraksperioden. I tillegg må alle som leverer inn tilbud til OFAs konkurranser levere inn det europeiske egenerklæringsskjemaet (ESPD), hvor de er pliktige til å gi opplysninger om sin egen virksomhet. Sistnevnte faller i noen grad inn under formålet i Åpenhetslovens §1.

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

Kartlegging og kriterier for aktsomhetsvurderinger:

Vest-Agder-museets arbeid i forhold til aktsomhetsvurderinger innebærer løpende fokus på virksomhetens aktive leverandører ift. å identifisere de med størst risiko etter Åpenhetsloven.

Med utgangspunkt i Virkes «startpakke for Åpenhetsloven» med «spørreskjema til leverandører» der leverandøren skal redegjøre for sitt arbeide med aktsomhetsvurderinger og tiltak ift. arbeidsforhold og menneskerettigheter i sitt selskap og i sin leverandørkjede, har vi gjort en henvendelse til de av våre leverandører som er vurdert til å ligge i et av risikoområdene vi har definert. Samme spørreskjema benyttes ved større anskaffelser, der tilfredsstillende utfylt skjema utgjør en forutsetning for kontraktsinngåelse. Skjemaet gir 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.

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

Faktiske funn og tiltak for oppfølging av disse:

På slutten av 2023 ble 25 av de største av våre 1800 leverandører som vi anså å ligge innenfor risikoområdet kontaktet og bedt om å redegjøre for og dokumentere at de utfører aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og i sin leverandørkjede. Det er vanskelig å skjematisk resultatet fra svarene, men vi har ikke avdekket faktiske brudd eller vesentlige risiko for brudd på grunnleggende arbeidsrettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører hittil. Vi fortsetter å purre opp de leverandørene som ikke har svart, og sender ut til nye leverandører som kommer til. Vi har ikke iverksatt tiltak for å rette opp skade. Dette skyldes at vi ikke har avdekket forhold/skade å rette opp.

Vest-Agder-museets virksomhet har ikke endret seg vesentlig siden forrige rapportering og risikobildet anses å være uendret. Vi har spesielt fokus på oppfyllelse av bestemmelsene i Åpenhetsloven ifm. store innkjøp av varer og tjenester som vi vet kommer i 2024, f.eks. dokking av D/S Hestmanden og arbeidene med prosjekt «Vannspeilet» i Odderøya museumshavn.

INNSYNSBEGJÆRINGER

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, juni 2024

Digital signering:

Rune André Sørtveit Frustøl, styreleder
Anita S. Dietrichson
Mette Gundersen
Aslak Wegge
Per Grimsgaard

Arnt Abrahamsen, nestleder i styret
Ingrid Louise E. Flatval
Hilde Charlotte Solheim
Tonje Tjøtta

John Olsen, direktør