

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse Åpenhetsloven Kalenderåret 2024 Kirkens Bymisjon.pdf

Name	Method	Signed at
Sekkingstad, Helga	BANKID	2025-05-22 08:47 GMT+02
Strandenæs, Anna	BANKID	2025-05-21 13:54 GMT+02
Holmen, Hans Olav	BANKID	2025-05-21 12:29 GMT+02
Øvstedal, Eldfrid Øfsti	BANKID	2025-05-21 10:20 GMT+02
Waalder, Gudmund	BANKID	2025-05-21 09:47 GMT+02
Hvambsal, Adelheid Firing	BANKID	2025-06-17 13:40 GMT+02
Said, Maryan Ahmad	BANKID	2025-05-30 18:57 GMT+02
Gallefoss, Frode	BANKID	2025-05-30 18:25 GMT+02
Rasmussen, Håkon	BANKID	2025-05-22 16:22 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 65C8DF88126E4B54976EDA1097C9CD8E



Redegjørelse Åpenhetsloven

Kirkens Bymisjon 2024



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
65C8DF88126E4B54976EDA1097C9CD8E

Innholdsfortegnelse

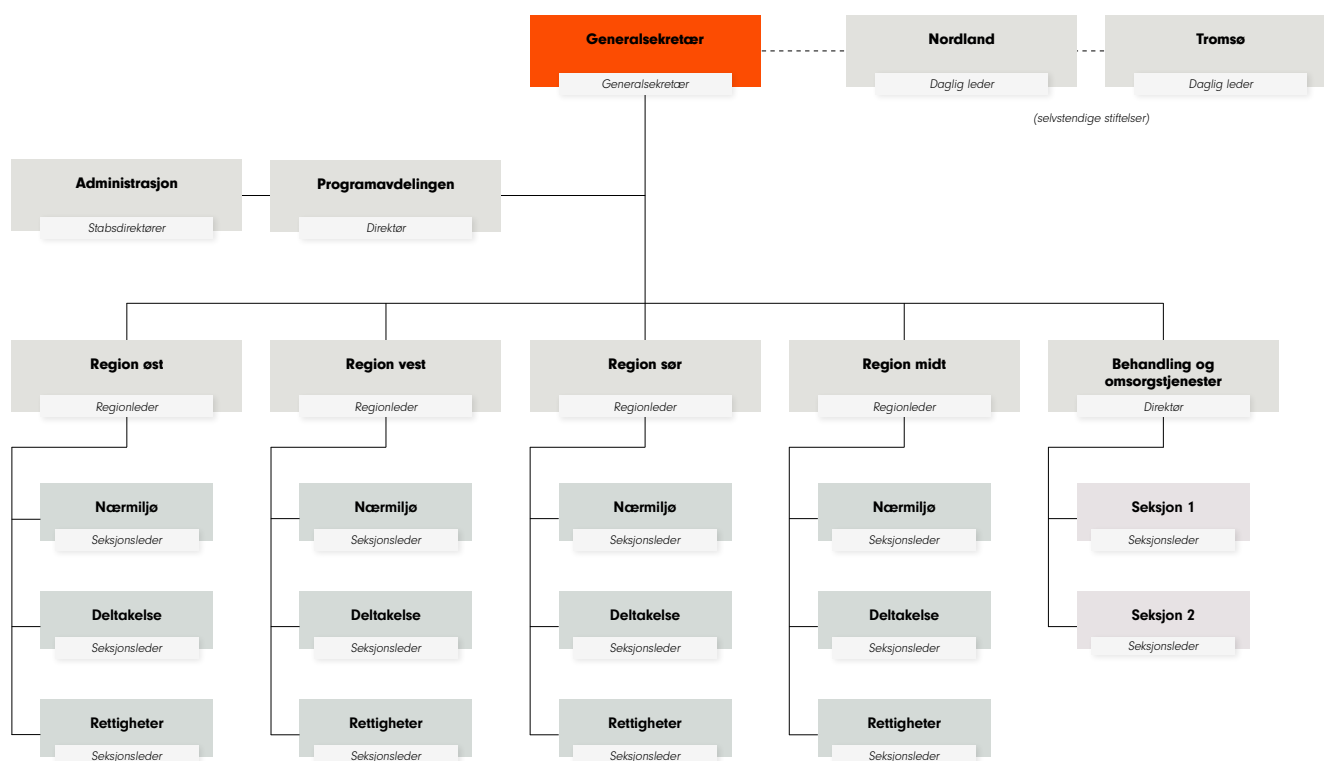
1.	Beskrivelse av virksomheten	3
1.1	Stiftelsens formål og organisering	3
1.2	Produkter, tjenester og marked	5
1.3	Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	6
1.4	Rutiner for etterlevelse av loven	6
1.5	Varslingskanaler og klagemekanismer	6
2.	Aktsomhetsvurderinger i 2024	7
2.1	Funn	7
2.2	Tiltak	8
	2.2.1 Egenkontroll	8
	2.2.2 HMS	8
	2.2.3 Avvikssystem og varslings	9
	2.2.4 Antirasisme	10
	2.2.5 Opplæring og bevisstgjøring iht. kravene i åpenhetsloven	10
	2.2.6 Leverandører	10
2.3	Status for besluttede tiltak i forrige redegjørelse	12
2.4	Nye og videreførte tiltak	13



Stiftelsen Kirkens Bymisjon er organisert med et styre, en generalsekretær og et representantskap som ledende organer. Styret er stiftelsens øverste organ. Forvaltningen av stiftelsen hører under styret og styret skal sørge for at stiftelsens formål ivaretas. Generalsekretæren sørger for den daglige ledelse og representerer stiftelsen utad i saker som inngår i den daglige ledelse. Representantskapet fører tilsyn med stiftelsens virksomhet.

Stiftelsen Kirkens Bymisjons konkurranseutsatte drift, som vi utfører på oppdrag fra det offentlige, ligger til divisjon behandling og omsorgstjenester. All øvrig drift er organisert i regioner, som er geografisk fordelt med en region i sør, en i øst, en i vest og en i midt. Behandling og omsorg har to underseksjoner, mens hver region består av en seksjon for nærmiljø, en for deltakelse og en for rettigheter. Under seksjonene i organisasjonen har vi per 31.12.2024 60 virksomheter med ingen, én eller flere avdelinger/tiltak.

Kirkens Bymisjons organisasjonskart per 01.07.2024:



Stiftelsen Kirkens Bymisjon hadde per 31.12.2024 følgende datterselskaper:

Unikum AS, Bymisjonspartner AS, PAAHJUL Oslo AS, PaaHjul AS, Funkis AS, Kirkens Bymisjon Miljø AS, Bonangergata 12 AS, KB Arbeidsmarkedstiltak AS, Kongens 28 AS, Rogaland A-senter AS og Ila Frivillighetssentral AS.

Stiftelsen Kirkens Bymisjon har samarbeidsavtaler med Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Tromsø der det reguleres at de to stiftelsene har rett til bruk av merkevaren Kirkens Bymisjon.

Denne redegjørelsen gjelder for Stiftelsen Kirkens Bymisjon og omfatter ikke Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland eller Stiftelsen Kirkens Bymisjon Tromsø.



1.2 PRODUKTER, TJENESTER OG MARKED

Vi driver et bredt arbeid; fra tilbud til barn og unge, arbeidsinkludering, behandling og helsehjelp, boligsosialt arbeid, eldreomsorg, fattigdomstiltak, flerkulturelt arbeid, gateneært arbeid, aktivitetshus, åpen kirke og ulike møteplasser.



Det ligger naturlig i vårt oppdrag å arbeide for å fremme menneskerettigheter ved å hjelpe sårbare i samfunnet. Mennesker i fattigdom og rus er særlig utsatte for brudd på menneskerettigheter. Vi bidrar blant annet ved å hjelpe bostedsløse, tilby lavterskel tilbud til mennesker med rusutfordringer, gi gratis rettshjelp til de med begrenset økonomi og tilby arbeidstrening for personer utenfor arbeidslivet. I tillegg jobber vi systematisk med å påvirke strukturene i samfunnet som fører til ulikhet.

- I løpet av 2024 har Stiftelsen Kirkens Bymisjon som medlem av Forum for barnekonvensjonen kommet med flere innspill til sivilsamfunnets supplerende rapport i forbindelse med Norges 7. rapportering til FNs barnekomité. Stiftelsen Kirkens Bymisjon har også vært representert i forumets arbeidsutvalg som i februar 2025 møtte FNs barnekomité i Genève for å svare på spørsmål knyttet til Supplerende rapport og hvilke utfordringer sivilsamfunnet ser for oppfyllelsen av barns rettigheter i Norge. Stiftelsen Kirkens Bymisjon møter sårbare barn og unge over et bredt spekter av virksomheter og for å styrke barns menneskerettigheter i Norge mener vi derfor det er viktig at vi involverer oss i forbindelse med Norges rapportering til FN og formidler hva vi ser gjennom vårt daglige arbeid.
- Under høringen i Genève og i arbeidet med Supplerende rapport har vi spesielt løftet frem den bekymringsfulle økningen i antall familier med barn som er avhengige av sosialhjelp, at stadig flere barnefamilier lever i midlertidige boliger og mangler et fast sted å bo, samt det store behovet og den manglende tilgangen på kommunale boliger som mange kommuner oppgir å ha. Vi har også utfordret myndighetene på at barns klagemuligheter og muligheter for å uttømme eksisterende klageordninger må styrkes, at forvaltningen ofte unnlater å foreta en vurdering av barns beste i saker som gjelder foreldres økonomiske forhold, at papirløse barn mangler grunnleggende rettigheter til helse, barnehage og videregående opplæring samt det bekymringsfullt høye skolefraværet som vi ser i Norge.
- I tillegg har Stiftelsen Kirkens Bymisjon gitt innspill til Norges 7. rapport til FNs komité for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Disse innspillene gjelder hvordan norske myndigheter beskriver den faktiske situasjonen på områdene som er relevante for ØSK-konvensjonen. Dette danner grunnlaget for komiteens vurdering og anbefalinger til Norge, som kommer i 2026. Vi løftet frem det vi observerer i samfunnet knyttet til retten til bolig og en økning i bostedsløsheten, kvaliteten på tilbudet til personer med samtidig rusmiddel- og psykisk lidelse, helserettigheter for papirløse migranter, levekårssituasjonen for norske romer og vanskelig sosiale forhold for lengeværende asylsøkere med avslag.
- Høsten 2024 fikk Stiftelsen Kirkens Bymisjon plass som medlem i det rådgivende utvalget for Norges institusjon for menneskerettigheter. Her vil vi de neste årene bidra med informasjon, råd og innspill, på bakgrunn av det vi ser i samfunnet gjennom vårt arbeid.



1.3 FORANKRING AV ARBEIDET MED MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

Stiftelsen Kirkens Bymisjon er omfattet av åpenhetsloven og plikter derfor å etterleve denne. Dette ble forankret i styret høsten 2022.

Den 11. april 2023 vedtok styret retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og oppfylling av redegjørelses og informasjonskrav iht. loven.

Ansvaret for arbeidet med compliance og etterlevelse av åpenhetsloven ligger til direktør for HR og organisasjon.

1.4 RUTINER FOR ETTERLEVELSE AV LOVEN

Det er utarbeidet retningslinjer for overholdelse av åpenhetsloven, godkjent av styret. Retningslinjene er en del av stiftelsens styrende dokumenter, lagt tilgjengelig for alle ansatte. Denne skal revideres, som følge av erfaringene vi nå har, og vil på nytt vedtas av styret.

I tillegg er styrende retningslinjer for stiftelsens arbeid med overholdelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold nedfelt i følgende dokumenter: etiske retningslinjer for ansatte, etiske retningslinjer for leverandører og samarbeidspartnere, rekrutteringspolicy, innkjøpspolicy og antirasistisk handlingsplan. Det er også utarbeidet en Fagplattform for frivillighetsarbeidet i Stiftelsen Kirkens Bymisjon. Denne slår fast at ILOs definisjon av frivillig arbeid ligger til grunn for alt vårt frivillighetsarbeid.

1.5 VARSLINGSKANALER OG KLAGEMEKANISMER

Stiftelsen har et avvikssystem, der alle ansatte kan melde avvik. I tillegg har vi rutiner for varsling iht. arbeidsmiljøloven.



Stiftelsen Kirkens Bymisjon skal være en trygg organisasjon for barn. Vi har anskaffet en portal, «Sifra-portalen» som skal sikre at barn skal kunne si fra om ting som ikke er greit. Portalen skal implementeres for hele organisasjonen. Opplæring, informasjonsarbeid og monitorering av bruk vil sikres.

Stiftelsenes hjemmeside har lenke for direkte henvendelser om åpenhetsloven, hvor enhver kan opplyse oss om forhold som er av betydning for vår overholdelse av loven.



2. Aktsomhetsvurderinger i 2024

2.1 FUNN

Negativ konsekvens, tilknytning og område	Kommentar	Tiltak
Mistanke om mulig brudd på anstendige arbeidsforhold hos underentreprenør i bygg- og anleggsbransjen.	Ved kontroll av lønsslipp funn: ■ Trekk i lønn med begrunnelse gjeld pga. forskuddsbetaling. Kontrollerer om det er reellt at ansatt tidligere har fått forskudd. ■ Trekk i lønn. Er begrunnelsen at ansatt leier bolig fra arb.giver? Stilt spørsmål Om boforhold, tilstand, om det er reell markedsleie, enerom, mv. Kjent i bransjen at urealistisk høy husleie brukes for å trekke ned reell lønn.	Gjennomført ytterligere undersøkelser og tett oppfølging av både totalentreprenør og underentreprenør. Krever ytterligere tiltak via totalentreprenør med korte frister. ■ Gjennomført selvstendige kontroller av lønsslipper, kontourskrifter og samtaler med ansatte. Undersøkt boforhold. ■ Førte til tilbakebetaling av manglende overtidsbetaling til ansatt, men ingen ytterligere funn. ■ Førte til skjerpet oppfølging og kontroll med forventet forebyggende effekt.
Mistanke om at vi var direkte forbundet med et advokatfirma som ble beskyldt for å bidra til negativ påvirkning på menneskerettigheter, herunder retten til frihet og forbudet mot tvangsarbeid.	Vi ble tipset av en tidligere ansatt i det aktuelle firmaet. Påstanden gikk ut på at personer fra firmaet fikk kontakte våre gjester på vår kafe, for å tilby juridisk bistand og tiltrekke seg klienter som de så satt i kontakt med kriminelle nettverk.	Det viste seg at tipset gjaldt en sak tilbake i tid. Det ble foretatt undersøkelser av firmaet og relevante personer, men vi fant ikke noe som tilsa at det var hold i påstandene om at dette firmaet bidro til negativ påvirkning på menneskerettigheter. Vi undersøkte også om vi faktisk samarbeidet med dette firmaet, noe vi i dag ikke gjør. Tipset har gjort oss mer bevisste på risikoen for at firmaer som vil samarbeide med oss kan ha skjulte agendaer, og at vi må være nøye med hvem vi slipper til på våre arenaer. Særlig fordi gjestene på våre kafeer ofte er i vanskelige livssituasjoner og er dermed spesielt utsatte.
I et av våre tiltak ble det avdekket at arbeidslokalet ikke var tilfredsstillende utformet i f.h.t. fare for vold og trussel om vold for ansatte. I tillegg var det flere mangler knyttet til det systematiske HMS-arbeidet i dette tilfellet.	Behovet bestod i å blant annet ha tilstrekkelige rømningsveier og fremkommelighet. Knyttet til HMS var det blant annet behov for risikovurderinger, prosedyrer og opplæring.	Arbeidslokalene ble utbedret og virksomheten tilpasset driften slik at faren for vold og trussel om vold ble redusert. Risikovurderinger ble gjennomført. Gamle rutiner og prosedyrer ble revidert, samt at nye ble etablert der disse manglet. Ansatte gjennomførte et opplæringsprogram knyttet til HMS.
Mistanke om at vi var direkte forbundet med negativ påvirkning på menneskerettigheter gjennom en leverandør	Det ble meldt inn tips fra en av våre ansatte med påstander om at en av våre IT-leverandører bidro til negativ påvirkning på menneskerettighetene i Midtøsten.	Vi gikk i dialog med leverandøren, som forsikret oss om at dette var misinformasjon. Dette skyldtes at de tidligere var en del av samme selskap som et annet firma med produksjon i Israel. Vår leverandør bekrefter at de i dag verken har produksjon eller annen tilknytning til Israel.
Mistanke om vi var direkte forbundet med negativ påvirkning på menneskerettigheter gjennom en leverandørkjede.	Det ble meldt inn et tips fra en av våre ansatte om at en annen av våre IT-leverandører muligens har koblinger til et selskap som bidrar til negativ påvirkning på menneskerettighetene til den palestinske befolkningen.	Vi går i dialog med vår leverandør for å høre hvordan de stiller seg til deres leverandør som mistenkes for å ha forårsaket negative konsekvenser.



2.2 TILTAK

Basert på disse funnene, risikovurderinger og prioriterte områder fra forrige redegjørelse har vi i år på flere måter arbeidet for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.



2.2.1 Egenkontroll

I 2024 gjennomførte vi en egenkontroll på våre 60 virksomheter. Hovedfokus var kartlegging av HMS-krav, men vi dekket også viktige temaer som brannsikkerhet, personvern og informasjonssikkerhet. Basert på resultatene utarbeidet vi handlingsplaner med konkrete tiltak og frister for implementering. Fokusområdene og resultatene fra egenkontrollen vil være retningsgivende for planlagte internrevisjoner i 2025.

I 2024 arbeidet vi med å legge til rette for en risikovurdering som skal gjennomføres på øverste ledernivå. Denne omfatter temaer som HMS, diskriminering, personvern og arbeidsforhold. Denne vurderingen vil legge føringer for hvilke områder vi skal ha fokus på å forbedre fremover.

2.2.2 HMS

Generalsekretæren har et helhetlig ansvar for HMS-arbeidet i Stiftelsen Kirkens Bymisjon, mens øvrige ledere har et operativt ansvar innenfor sine områder. Sentralt arbeidsmiljøutvalg (S-AMU) består av åtte medlemmer og arbeider for et forsvarlig arbeidsmiljø. Stiftelsen Kirkens Bymisjon er en AKAN-virksomhet som håndterer rusmiddel- og avhengighetsproblematikk, med Sentralt-Akan (S-Akan) som operativt ansvarlig. S-AMU har også seks underutvalg for ulike deler av organisasjonen, som rapporterer tilbake til S-AMU.

Vernetjenesten er organisert i henhold til arbeidsmiljøloven, med sentralt hovedverneombud som en pådriver for arbeid med arbeidsmiljø og HMS i hele organisasjonen. Regionverneombud (RV) og lokale hovedverneombud har tilsvarende ansvar i sine områder. En veileder for vernetjenesten ble utarbeidet i 2024 for å hjelpe med å utøve verneombudsrollen i regionene.

Sentralt arbeidsmiljøutvalg besluttet fire HMS-mål med tilhørende handlingsplan for 2024. De fire HMS-målene var 1. arbeidsmiljøundersøkelsen, 2. bygge kultur for å melde og behandle avvik, 3. bygge kultur for risikovurdering og 4. forebygge sykefravær gjennom økt kompetanse, involvering og samarbeid. Arbeidet med disse HMS-målene skal i tillegg til lovpålagte krav, bidra til å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø for alle våre ansatte. Virksomhetene skal lage egne lokale HMS-mål basert på resultatet fra risikovurderinger, vernerunder samt de overordnede HMS-målene i Stiftelsen Kirkens Bymisjon.

Alle ansatte og ledere får HMS-opplæring gjennom en sentral kompetanseplan i Kompetanseportalen, som gir oversikt over HMS-informasjon og dokumenter. Nye ledere, verneombud, AMU-representanter og tillitsvalgte får spesifikk HMS-opplæring, inkludert et digitalt 40-timers grunnkurs i arbeidsmiljø. En intern kompetanseplan for verneombud sikrer nødvendig opplæring for å representere arbeidstakernes interesser. I 2024 ble det arrangert en digital HMS-dag med fokus på psykisk helse og risikohåndtering, samt et opplæringsprogram for virksomhetsledere om systematisk HMS-arbeid.



I november 2023 ble det sendt ut en arbeidsmiljøundersøkelse til alle ansatte i Stiftelsen Kirkens Bymisjon. Resultatene ble presentert for ledelsen i desember/januar, og ledere har hatt gruppediskusjoner og laget tiltaksplaner for sine enheter. En overordnet sammenstilling identifiserte 7 fokusområder. Det ble ikke gjennomført en ny stor undersøkelse på høsten (utenom de virksomhetene som er pålagt av oppdragsgiver), men arbeidet med tiltaksplanene fra fjorårets undersøkelse fortsetter, med prioritet på oppfølging.

I tillegg til de årlige HMS- og brannrisikovurderingene, ble det gjennomført en større risikovurdering av arbeidsmiljøet i forbindelse med klustering av tiltak til robuste virksomheter i de fire regionene. Den nasjonale ROS-analysen ble gjennomgått i S-AMU møte i februar 2024.

I desember 2024 ble det laget en mal for risikoanalyse til risikovurdering av arbeidsmiljøet i forbindelse med kostnadskontroll og realisering av budsjett som ble gjennomgått og godkjent av S-AMU. Gjennomføring av analysen gjøres i januar 2025.

I løpet av 2024 har organisasjonen hatt et sterkt fokus på HMS, og vi har jobbet målrettet med våre HMS-mål og handlingsplan. Deltakerne i S-AMU har blitt bedre kjent og etablert en god dialog om viktige arbeidsmiljøtemaer. S-AMU har prioritert partssamarbeid, spesielt vernetjenesten i de fire regionene, årsaker til sykefravær som psykiske lidelser, tiltak for å redusere sykefravær, samt økt avviksrapportering og forebygging og oppfølging av avvik knyttet til vold og trusler.

Våre HMS-mål vil bli videreført til neste år med justerte beskrivelser og tiltak i handlingsplanen basert på årets erfaringer og fremtidige mål.

2.2.3 Avvikssystem og varsling

I 2024 ble det gjennomført en gjennomgang av avvikskategoriene i kvalitetssystemet vårt. Vi valgte å tydeliggjøre diskriminering som kategori, for å oppfordre til rapportering og avdekking av slike forhold, og for å få muligheten til å trekke ut statistikk. Vi har også opprettet avvikskategorier hvor ansatte kan rapportere ubehagelig og vanskelig bruker-/pasientadferd, herunder vold, trussel, sjikane og aggresjon mellom brukere/pasienter. I tillegg har vi kategorier hvor man kan melde avvik på organisatorisk, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, vold og trusler, brudd på rutiner eller svikt innen personvern.

I 2024 ble det besluttet, i sentralt arbeidsmiljøutvalg, at det skal jobbes med å bygge en avvikskultur i organisasjonen. Dette var spesielt fokus i år og vil fortsette å være det i 2025. Det er nedfelt en bredt sammensatt arbeidsgruppe, blant annet med hovedverneombudet i organisasjonen samt ansatte fra kvalitetsseksjonen, HR og ansatte fra virksomhet. Stiftelsen Kirkens Bymisjon har gode verktøy for å jobbe med avvik, fra man melder til man håndterer avviket, og gode verktøy for å hente ut og jobbe med statistikk. Videre har man også gode prosedyrer og systematikk for å jobbe med avvik.

Nå jobbes det med å fremme en god avvikskultur på alle nivå i organisasjonen, og innen alle fagområder. Slik skal vi øke bevisstheten til de ansatte om hva avvik og uønskede hendelser er, hvordan man kan bistå frivillige i å melde avvik, hvordan leder skal håndtere avvik i samarbeid med sine kollegaer, og hvordan organisasjonen skal jobbe med statistikk og avvik, for å fremme læring i hele organisasjonen. I tillegg har vi arbeidet for økt bevissthet knyttet til frivillige og deltakere i arbeidstrening sin mulighet til å melde avvik. Det gjennomføres jevnlig digital opplæring i hvordan melde avvik, behandle avvik.



Avviksrapporteringen for 4. kvartal 2024, var det høyeste for året, og totalt for året så var det en økning fra fjoråret. Gjennomgang av avviksstatistikk for kategori HMS er fast på agenda i S-AMU.

I 2024 påbegynte vi et arbeidet med å revidere varslingsordningen i organisasjonen, for å sikre god saksbehandling og skape trygghet og tillit til ordningen. Som ledd i dette prosjektet har vi utarbeidet forslag til nye etiske retningslinjer. I disse forankrer vi, og er enda tydeligere på, Stiftelsen Kirkens Bymisjon sine forventninger til at våre ansatte bidrar til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2.2.4 Antirasisme

Som en del av arbeidet med antirasisme har vi i 2024 gjennomført til sammen 7 workshoper med 88 deltakere. De fleste av disse opplæringene var generelle workshoper om hva antirasisme er og hvordan vi skal jobbe med det. En av opplæringene var et dypdykk i hvordan man kan håndtere rasisme fra svært rusa eller psykotiske gjester på virksomhetsnivå. En annen workshop handlet om hvithet og var tilgjengelig for hele organisasjonen. Fra 2023 til 2024 har vi hatt en økning i antall ansatte som har deltatt på opplæringer. I tillegg har vi jevnlig publisert relevante poster i en dedikert Workplace-gruppe for å bygge bevissthet rundt temaet.

Basert på en av workshopene våre har vi også begynt forberedelsene av hvordan vi kan utvikle verktøy og metoder for å håndtere rasisme som kommer fra brukere som er psykotiske eller demente. Dette er det ikke gjort noe på i Norge, som vi kjenner til, og lite ellers. Det har skapt entusiasme i flere fagmiljøer, og vil være noe vi kan jobbe med til gagn for alle som jobber med psykotiske og demente i Norge.

2.2.5 Opplæring og bevisstgjøring iht. kravene i åpenhetsloven

I 2024 har vi hatt økt fokus på å lære opp ansatte og spre informasjon om pliktene etter åpenhetsloven i organisasjonen. Vi har benyttet forskjellige metoder for å spre info, både skriftlig og muntlig i form av kurs, dialog og dilemmatrening.

2.2.6 Leverandører

I forrige redegjørelse var et av tiltakene at vi skulle kontakte utvalgte bilvaskelskaper og videreføre dette som et prioritert risikoområde. Som følge av ytterligere undersøkelser ble det avdekket forskjellige forhold. Den leverandøren, i denne kategorien, vi hadde handlet mest med i 2023 var i realiteten ikke et bilvaskelskap, men drev med salg av bilvaskemidler. Dette selskapet faller dermed utenfor kategorien med høy risiko, og som følge av dette ser vi det som ikke hensiktsmessig å følge opp denne leverandøren da risikoen her er lav. Videre ble det avdekket at den leverandøren vi hadde benyttet nest mest ikke var godkjent av arbeidstilsynet. Som følge av dette ble det meldt avvik, og besluttet å ikke benytte denne leverandøren lenger. Vi skal følge opp og overvåke at vi fremover ikke benytter andre ulovlige bilvaskelskap. De resterende bilvaskelskapene har vi handlet så lite at vi besluttet å ikke kontakte disse likevel på grunn av manglende innflytelse.

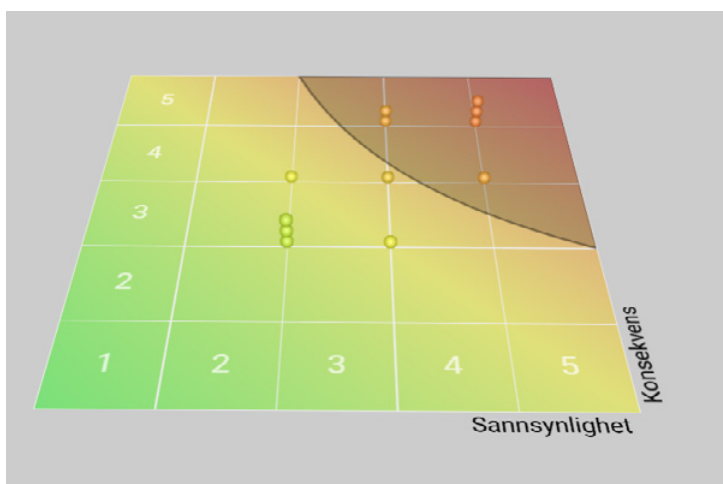
En utfordring vi står i er å få god oversikt over leverandører, herunder å få kategorisert disse. Dette er en utfordring i forhold til våre datterselskaper også. Vi har rekruttert en innkjøpsansvarlig som skal bidra til bedre oversikt og kontroll med innkjøp og leverandøroppfølging. I tillegg vil vi forsøke å redusere antall leverandører.



IT søker utelukkende å gjøre avtaler basert på Statens standard avtaler (SSA). Disse avtalene sikrer lønns og arbeidsforhold for seg og sine underleverandører. IT-avtaler har historisk vært inngått i store deler av organisasjonen, men har de siste årene blitt sentralisert til IT-avdelingen der det har blitt fokusert på gode avtaler i henhold til åpenhetsloven. De største leverandører for hardware og software har blitt vurdert. Konsulenttjenester er dekket gjennom SSA-b avtaler.

Bygg- og anleggsbransjen regnes fortsatt å innebære mye risiko, særlig med tanke på sikkerhet/HMS og arbeidsforhold for øvrig. Forebyggende tiltak på dette området inkluderer å stille krav til leverandører om gode og forskriftsmessige rutiner for sikkerhetsutstyr, HMS og SHA. Det innebærer også leverandøroppfølging og kontroll på byggeplassen, samt å ha rutiner, kurs og utstyr for egne ansatte. Videre er det viktig å kommunisere risiko og øke kompetansen blant ansatte slik at uønskede forhold fanges opp. Det stilles også krav til leverandører om å følge våre etiske retningslinjer, og det gjennomføres grundige undersøkelser ved valg av leverandør, hvor vi blant annet benytter StartBank. Til slutt inkluderer tiltakene bruk av påseplikten.

For å kunne arbeide risikobasert i forhold til kartlegging og oppfølging av leverandører har vi gjennomført en risikovurdering av de ulike bransjene vi har leverandører innen. Denne risikovurderingen er i hovedsak basert på risikoene i bransjen generelt. Vi benyttet blant annet DFØ sin høyrisikoliste. I tillegg baserer den seg på den kunnskapen vi har om våre leverandører per nå og tiltak vi har iverksatt.



De seks leverandørkategoriene som innebærer risiko over tiltaksgrensen er IKT-produkter, profilartikler, renhold, mat og drikke og transporttjenester.



2.3 STATUS FOR BESLUTTEDE TILTAK I FORRIGE REDEGJØRELSE

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist	Status
Kvalitetssikring av at innkjøpspolicyen brukes i alle innkjøpsledd.		Direktører og regionledere	Løpende	Denne ble presentert for opplæring av alle ledere på virksomhetsnivå. I tillegg har denne blitt kommunisert også i Workplace-poster.
Leverandør-oppfølging og kontroll.	Risikoutsatte bransjer/leverandører.	Eiendomsdirektør	Løpende	
Revidering av etiske retningslinjer for samarbeidspartnere.	Gjeldende etiske retningslinjer er besluttet videreført i den nasjonale stiftelsen.	Markedssjef	30.06.2024	Besluttet å prioritere andre tiltak, særlig fordi vi ventet på innkjøpsansvarlig.
Fortsette å sikre økt bruk av Statens Standard avtaler på IT anskaffelser.	Sikre lønns og arbeidsforhold.	Direktør IT og digitalisering	Løpende	
Videreutvikle arbeidet med etterlevelse av åpenhetsloven.	Det er behov for å ytterligere profesjonalisere arbeidet med å sikre god etterlevelse av åpenhetsloven. Arbeidet skal struktureres, og organiseres på en måte som sikre en mer helhetlig oppfølging, både internt i organisasjonen, men også ut mot leverandører og samarbeidsparter. Dette skal ivaretas bl.a. med årshjuldefinerte aktiviteter og tiltak, og en fast ressursgruppe bestående av representanter fra ulike sentrale fagmiljøer.	Kvalitetssjef	15.12.2024	15.10.2024: Ressursgruppe er opprettet. Det skal videre vurderes hvordan vi best organiserer oss og arbeider for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt og i leverandørkjedene våre. Arbeidet med årshjul videreføres.
Kontakte utvalgte bilvaskelskaper fra årets undersøkelse.	Kontakte utvalgte bilvaskelskaper for årets redegjørelse og be om en tilbemelding om hvorfor selskapene ikke har besvart vår henvendelse for å etterleve kravene i åpenhetsloven. I tillegg vil det bli utarbeidet konkrete tiltak, eller krav til bransjen, for å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.	Kvalitetssjef	September 2024	Vi besluttet å ikke gjennomføre dette tiltaket. Se begrunnelse i punkt 2.2.7.
Videreføre bilvask som prioritert risikoområdet.	Sette bilvask som prioritert risikoområdet for redegjørelse 2025.	Kvalitetssjef	Mars 2024	Vi besluttet å ikke gjennomføre dette tiltaket. Se begrunnelse i punkt 2.2.7.



2.4 NYE OG VIDEREFØRTE TILTAK

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Tidsfrist
Revidering av innkjøpsstrategi og prosedyre.	Revideres iht. blant annet krav i åpenhetsloven.	Innkjøpsansvarlig	Høst 2025
Revidering av etiske retningslinjer for leverandører.		Innkjøpsansvarlig og compliancerådgiver	Ila. 2025
Revidering av retningslinjer for overholdelse av åpenhetsloven.	Den reviderte retningslinjen skal vedtas av styret.	Compliancerådgiver og innkjøpsansvarlig	01.07.2025
Innføring av avviks-kategorier knyttet til leverandører og opplæring i bruken av disse.	Vi ser behovet for at ansatte har mulighet til å enkelt tipse om brudd eller mistanke om brudd i vår leverandørkjede.	Compliancerådgiver	01.07.2025
Rutine for oppfølgingen av avvik/tips som angår leverandører.	Det skal skriftliggjøres en rutine for håndteringen av tipsene. Denne skal forklare hvordan tipsene skal håndteres, hvem som er ansvarlig for å følge de opp og overvåke tiltakene som evt. blir iverksatt.	Compliancerådgiver og innkjøpsansvarlig	01.07.2025
Utarbeide årshjul for arbeidet med åpenhetsloven.		Compliancerådgiver	01.06.2025
Etablere en god systematikk for arbeidet med åpenhetsloven i forhold til våre datterselskap.		Compliancerådgiver	01.06.2025



Rom for alle

Kirkens Bymisjon | kirkensbymisjon.no/apenhetsloven



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
65C8DF88126E4B54976EDA1097C9CD8E