

List of Signatures

Page 1/1

 **Redegjørelse Åpenhetsloven 2025 til signering.pdf**

Name	Method	Signed at
Jimenez Ramirez, Maria Fernanda	BANKID	2026-06-10 11:58 GMT+02
Vartdal, Sissel	BANKID	2026-06-16 16:50 GMT+02
Sekkingstad, Helga	BANKID	2026-06-10 16:19 GMT+02
Strandenæs, Anna	BANKID	2026-06-10 15:14 GMT+02
Rasmussen, Håkon	BANKID	2026-06-10 16:24 GMT+02
Øvstedal, Eldfrid Øfsti	BANKID	2026-06-10 16:25 GMT+02
Holmen, Hans Olav	BANKID	2026-06-17 15:09 GMT+02
Hvambsal, Adelheid Firing	BANKID	2026-06-18 14:39 GMT+02
Nilsen, Ingrid Vad	BANKID	2026-06-15 19:00 GMT+02
Rimmereid, Tore Olaf	BANKID	2026-06-10 11:52 GMT+02



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

External reference: A044BE9748D8499C9F61A6EECE447B92

Redegjørelse

Åpenhetsloven

Kirkens Bymisjon

2025



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

Document ID:
A044BE9748D8499C9F61A6EECE447B92

Innhold

1. Beskrivelse av virksomheten	2
1.1 Stiftelsens formål og organisering	2
1.2 Produkter, tjenester og marked	4
1.3 Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	5
1.4 Rutiner for etterlevelse av loven	5
1.5 Varslingskanaler og klagemekanismer	6
2. Aktsomhetsvurderinger i 2025	6
2.1 Funn	6
2.2 Tiltak	7



1. Beskrivelse av virksomheten

1.1 Stiftelsens formål og organisering

Stiftelsen Kirkens Bymisjon er en ideell organisasjon som arbeider i byer over hele Norge. Vår visjon er at alle mennesker erfarer respekt, rettferdighet og omsorg og vårt oppdrag er å avdekke urett, lindre nød og påvirke årsakene til at nøden og uretten oppstår.

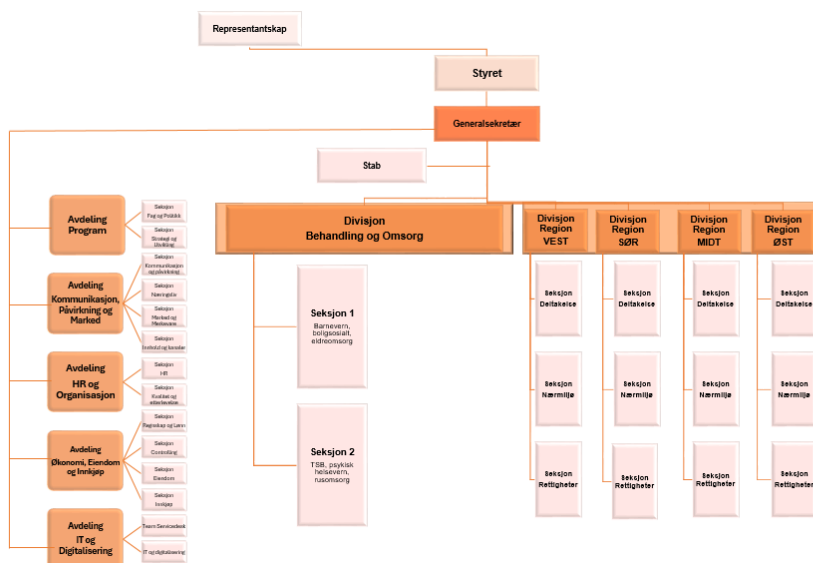
Organisasjonen har ca. 2400 ansatte og 4000 frivillige, og er representert i 50 byer og tettsteder. Vi samarbeider med offentlige myndigheter, andre organisasjoner, næringsliv, Den norske kirke, utdanningsinstitusjoner og forskningsmiljøer.

Stiftelsen Kirkens Bymisjon
Byer og tettsteder



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 60 virksomheter med ingen, én eller flere avdelinger/tiltak.

Kirkens Bymisjon har flere datterselskaper. Deres formål er å drive aktivitet innenfor Kirkens Bymisjon sitt arbeidsområde i tråd med den strategi og de satsningsområder Kirkens Bymisjon til enhver tid fastsetter.

Datterselskapene som inngår, er;

- Paahjul Oslo AS og Paahjul AS som er sykkelverksteder som driver med arbeidstrening.
- Unikum AS, Unikum Inkludering AS og Unikum Aktiv AS som til sammen utgjør Unikum konsern, og er leverandør av arbeidsrettede tjenester. Unikum AS er morselskap. Kirkens Bymisjon har aksjemajoriteten i Unikum AS, og selskapet eies sammen med Oslo kommune.



- Kirkens Bymisjon Miljø AS som har som formål å bidra til et bedre miljø gjennom blant annet gjenbruk og gjenvinning av tekstiler, og samtidig være arbeidstreningssarena for mennesker med nedsatt arbeidsevne.
- Kirkens Bymisjon Arbeidsmarkedstiltak AS som driver arbeidsmarkedstiltak.
- Eir Barnevern AS ble kjøpt i 1.3.2025 og driver barnevernstiltak.
- Singelpurpose selskapene Funkis AS som eier en eiendom i Knut Alvsonsvei i Oslo, Bonangergaten 12 AS og Kongens 28 AS som er reine eiendomsselskap, men driftes innenfor Kirkens Bymisjons ideelle formål.
- Ila frivilligsentral AS.
- Rogaland A-Senter AS og Bymisjonspartner AS har lagt ned sin kjernevirksomhet i 2023, og er passive selskaper.

Ila frivillighetssentral AS er virksomhetsoverdratt til Stiftelsen Kirkens Bymisjon januar 2025, Paahjul Oslo AS virksomhetsoverdras 1.1.2026.

Unikum AS oppfylte to av terskelverdiene i 2024 og 2025 og er dermed nå selvstendig omfattet av åpenhetsloven.

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, gatenært arbeid, aktivitetshus, åpen kirke og ulike møteplasser.

Det ligger naturlig i vårt oppdrag å arbeide for å fremme menneskerettigheter ved å hjelpe personer i sårbare livssituasjoner .

Mennesker i fattigdom og rus er særlig utsatte for brudd på menneskerettigheter. Vi bidrar blant annet ved å tilby lavterskel tilbud til mennesker med rusutfordringer. Vi gir mennesker med begrenset økonomi rettshjelp, slik at de får realisert sine rettigheter. Vi bistår blant annet klienter som har blitt utsatt for arbeidslivskriminalitet og barn og unge. Vi arbeider for at alle skal ha et tak over hodet og for å hindre isolasjon i fengsel. Vi tilbyr arbeidstrening for personer utenfor arbeidslivet. Vi driver landets eldste og



største tiltak på prostitusjons- og menneskehandelsfeltet. I tillegg tilbyr vi akuttovernatting og bistand til tilreisende EU-borgere.

Vi jobber også systematisk med å påvirke strukturene i samfunnet som fører til ulikhet. En sentral del av vårt arbeid er å påvirke årsakene til at urett og nød oppstår, i tillegg til å avdekke og lindre dette.

Høsten 2024 fikk Stiftelsen Kirkens Bymisjon plass som medlem i det rådgivende utvalget for Norges institusjon for menneskerettigheter. Her bidrar vi med informasjon, råd og innspill, på bakgrunn av det vi ser i samfunnet gjennom vårt arbeid.

Kirkens Bymisjon er representert i Arbeidsutvalget til Forum for barnekonvensjonen. I 2025 har vi, sammen med andre deler av sivilsamfunnet, møtt FNs barnekomité i Geneve for pre-session, i forkant av Norges rapportering. I 2026 skal Arbeidsutvalget jobbe med oppfølging av barnekomiteens merknader til Norge.

Vi har lansert en rapport om bostedsløse barn basert på tall fra 2025. Rapporten bidrar til å aktualisere denne viktige tematikken. Basert på funnen gir vi klare anbefalinger til politikerne for å bedre situasjonen for denne utsatte gruppen.

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.

Ansvar 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.

I 2025 har Kirkens Bymisjon etablert en nasjonal innkjøpsfunksjon og et felles rammeverk med prosedyrer, rutiner og arbeidsmetodikk for innkjøpsarbeidet. Dette bidrar til en mer systematisk og risikobasert tilnærming til innkjøp. Rammeverket etablerer et grunnlag for å vurdere risiko både for nye og eksisterende leverandører, og for oppfølging av avtaler og kontraktsforpliktelser. Gjennom dette styrkes organisasjonens evne til å forebygge, redusere og følge opp risiko i leverandørkjeden.

1.5 Varlingskanaler 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. 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. Vi er takknemlig for alle tips som bidrar til å hjelpe oss med å avdekke brudd i vår organisasjon eller i våre leverandørkjeder.

2. Aktsomhetsvurderinger i 2025

2.1 Funn

I 2025 har vi hatt fokus på å jobbe risikobasert og målrettet med aktsomhetsvurderingene. Vi prioriterte å følge opp de leverandørkjedene hvor vi hadde mistanke om negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold



som følge av krig og konflikt. Det var flere mediasaker som aktualiserte denne risikoen og vi mottok flere tips knyttet til disse forholdene. Risikoen gjaldt hovedsakelig at forretningsforbindelser (nedstrøms aktiviteter) av våre underleverandører bidro til brudd på menneskerettigheter, internasjonal humanitærrett, rasediskrimineringskonvensjonen og anstendige arbeidsforhold. Dette var leverandørkjeder innen IKT-produkter, programvare og skytjenester. Til tross for at vår kopling til disse aktørene og disse aktivitetene er veldig svak, anså vi risikoen for negativ påvirkning som veldig høy. Både sannsynligheten for brudd og konsekvensene for de berørte var stor. Vi gikk derfor i dialog med flere av våre leverandører. Vi er kjent med at den ene aktøren avsluttet leveransen av tjenester og produkter som ble brukt til kritikkverdige forhold i forbindelse med krigføring. Vi er dermed svært fornøyde med at vi prioriterte å følge opp denne leverandørkjeden til tross for svak tilknytning og potensielt liten innflytelse.

I tillegg har vi fulgt opp tidligere avdekket risiko og sett på effektene av tiltakene som ble iverksatt. Som følge av stor risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold og HMS hos leverandører innen bilvask har vi tidligere iverksatt tiltak for å sikre at vi kun handler med godkjente leverandører. Her har vi avdekket at tiltakene ikke har hatt ønsket effekt. Vi vil derfor prioritere å finne tiltak som har bedre effekt her.

Det er også avdekket brudd på menneskerettigheter i vår leverandørkjede knyttet til nettverk og mobilnett. Dette er avdekket av andre aktører. Vi har blitt kontaktet om saken og fulgt opp.

2.2 Tiltak

Basert på disse funnene, risikovurderinger og prioriterte områder fra forrige redegjørelse har vi i 2025 på flere måter arbeidet for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2.2.1 Internkontroll

I 2025 gjennomførte vi en egenkontroll på våre 59 virksomheter. Hovedfokuset 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 2026.



I 2025 gjennomførte vi tre internrevisjoner. Disse tre internrevisjonene ble gjennomført i Divisjon Behandling og Omsorg. For 2026 er det planlagt å gjennomføre 20 internrevisjoner av virksomheter. Disse virksomhetene er valgt ut fra antall mangler i egenkontrollen for 2025.

I 2025 ble det gjennomført en risikovurdering øverste ledernivå som omfattet temaer som HMS, diskriminering, personvern og arbeidsforhold.

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 syv 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. Veileder for vernetjenesten er utarbeidet for å hjelpe med å utøve verneombudsrollen i regionene.

Sentralt arbeidsmiljøutvalg besluttet fire HMS-mål med tilhørende handlingsplan for 2025. De fire HMS-målene var 1. arbeidsmiljøundersøkelse, 2. bygge kultur for å melde og behandle avvik, 3. bygge kultur for risikovurdering og 4. forebygge sykefravær og sikre god oppfølging av langvarig 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 2025 ble det arrangert en digital HMS-dag med fokus på hvordan styrke sin



beredskap for psykisk helse, og hvordan vi jobber for et godt arbeidsmiljø, samt et webinar for ledere om hvordan håndtere egne reaksjoner og samtidig andres i omstilling og nedbemanning.

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 2023 undersøkelsen fortsetter, med prioritet på oppfølging.

Det ble i år besluttet at Stiftelsen Kirkens Bymisjon skal i løpet av våren 2026 inngå en avtale med en leverandør av IT-system for arbeidsmiljøundersøkelser og pulsmålinger. Høsten 2026 skal det gjennomføres en ny nasjonal arbeidsmiljøundersøkelse for hele organisasjonen.

I tillegg til de årlige HMS- og brannrisikovurderingene, ble det i januar gjennomført en større risikovurdering av arbeidsmiljøet i forbindelse med kostnadskontroll og realisering av budsjett 2025. Den nasjonale ROS-analysen ble gjennomgått i S-AMU møte i februar 2025. Høsten ble det gjennomført en risikovurdering av arbeidsmiljøet i forbindelse med omorganisering og nedbemanning av stab og støtte som ble gjennomgått i S-AMU i november.

I løpet av 2025 har organisasjonen hatt et godt fokus på HMS, og vi har jobbet målrettet med våre HMS-mål og handlingsplan. S-AMU har hatt fokus på målrettet arbeid med sykefravær og HMS avvik samt økt avvikrapportering og forebygging og oppfølging av avvik knyttet til vold og trusler, styring av varslingsrutiner, ny måte å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser, håndtering av effekter etter organisasjonsendringer og kulturbygging i ny organisasjon, arbeidet med ny strategi og budsjettoppfølging.

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 varslings

Avvikssystemet vårt har tydelige kategorier for å fange opp diskriminering, 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 og svikt innen personvern.

I 2025 startet vi med tertialsvis rapportering rundt avvik og risiko til stiftelsens styre. Dette ble implementert i løpet av året slik at første rapportering var for 2.tertial. Hensikten er å sikre at avvik følges opp systematisk slik at vi oppnår en stadig forbedring av våre tjenester. Endringer i avvikstrender skal gjenspeiles i risikobildet i organisasjonen for å redusere risiko for fremtidige negative, alvorlige hendelser og situasjoner. I tillegg er hensikten å holde styret til Kirkens Bymisjon oppdatert på avvik og alvorlige hendelser. Ved utgangen av hvert tertial gjennomgår hver divisjon avvik og risiko i egen enhet. Dette sammenstilles i en overordnet rapport som gjennomgås som sak i øverste ledergruppe før den oversendes til (eller gjennomgås i påfølgende styremøte).

Også i 2025 besluttet sentralt arbeidsmiljøutvalg at det skal jobbes med avvikskultur i organisasjonen. Tiltak fra 2024 ble videreført inn i 2025. Det ble meldt 450 flere avvik i 2025 enn året før, totalt i Kirkens Bymisjon.

I januar 2026 lanserte vi nytt system for mottak og oppfølging av varsler i organisasjonen. I tillegg har varslingsrutinen og saksgang ved varsling blitt oppdatert.

2.2.4 Antirasisme

I 2025 har arbeidet med antirasisme fokusert på digital opplæring, hvor alle ansatte har fått mulighet til å gjennomgå en e-læring i antirasisme. I tillegg har vi gjennomført 8 workshoper, hvor de fleste fokuserte på kulturbygging på et av våre sykehjem. Fokuset har vært på å heve kompetansen og bevisstheten blant ansatte, ledere og pårørende slik at arbeidshverdagen skal bli bedre for ansatte som er utsatt for rasisme. Dette er langsiktig arbeid og fortsetter ut i 2026.

2.2.5 Opplæring og bevisstgjøring iht. kravene i åpenhetsloven

I 2025 har vi gjennomført både frivillige åpne kurs hvor ansatte kan lære om åpenhetsloven og mer målrettet kursing av konkrete ansatte i morstiftelsen og i Unikum om pliktene etter åpenhetsloven.

2.2.6 Leverandører

Ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av enkeltleverandører er nå gjennom nytt innkjøpsrammeverket lagt til ansatte som gjennomfører innkjøp og



avtaleforvaltere. Det jobbes videre med å sikre at alle avtaler har en avtaleforvalter. Det vil også fokuseres på opplæring av både ansatte som gjennomfører innkjøp og avtaleforvalterne knyttet til aktsomhetsvurderinger.

Innkjøpsansvarlig har fått etablert et innkjøpsteam som sammen skal løfte innkjøpspraksis i organisasjonen. Et hovedfokus er å skaffe oversikt over leverandører og avtaler, i tillegg til å redusere spredningen av 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 anses fortsatt som en risikoutsatt bransje, særlig knyttet til sikkerhet, HMS/SHA og øvrige arbeidsforhold. Samtidig vurderes risikoen for brudd i våre leverandørkjeder som lavere enn tidligere, som følge av nye og styrkede tiltak.

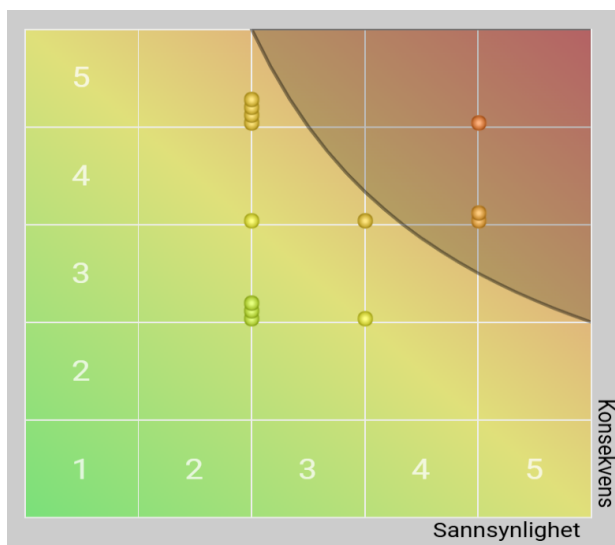
Vi har to dedikerte interne ressurser med særskilt kompetanse og fordypning i byggherreforskriften, som ivaretar SHA-arbeidet i våre prosjekter. I tillegg har vi iverksatt etterutdanning av en av våre prosjektledere innen SHA. Vedkommende oppfyller kravene til rollen og ivaretar SHA internt i flere byggeprosjekter. På enkelte prosjekter leier vi inn ekstern kompetanse av kapasitetshensyn, noe som samtidig bidrar til kompetansepåfyll, erfaringsutveksling og relevante referanser.

Andre forebyggende tiltak omfatter krav til leverandører om gode og forskriftsmessige rutiner for sikkerhetsutstyr, HMS og SHA. Vi gjennomfører leverandøroppfølging og kontroll på byggeplassen, og har egne rutiner, kurs og nødvendig utstyr for våre ansatte. Leverandører skal også følge våre etiske retningslinjer. Ved valg av leverandører gjennomfører vi grundige undersøkelser, blant annet ved bruk av StartBANK.

Videre har vi gjennomført prekvalifisering og inngått rammeavtaler med flere av våre samarbeidspartnere. For leverandører vi ikke har rammeavtaler med, gjennomfører vi stikkprøver og kontroller som en del av leverandøroppfølgingen. I tillegg overholder vi 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 basert på risikoene i bransjen generelt, hvor vi benyttet blant annet DFØ sin høyrisikoliste. I tillegg baserer den seg nå mer på faktiske kunnskap vi har om risikoen i våre leverandørkjeder som følge av økt oversikt over leverandører og innsikt i leverandørkjedene. For mange av de bransjene som har kjent risiko har vi iverksatt tiltak som gjør risikoen lavere.



De tre leverandørkategoriene som har risiko over tiltaksgrensen nå er bil og transport, renhold og konsulent- og rådgivningstjenester. Disse leverandørkjedene vil vi derfor fokusere på å undersøke og vurdere å implementere tiltak der det er nødvendig.

2.2.7 Status for tiltak

Ferdig:

- Revidert innkjøpsstrategi og prosedyre.
- Utarbeide årshjul for arbeidet med åpenhetsloven.
- Oppdatert overordnet ROS av leverandørkategorier.

Gjenstår:

- Revidere retningslinjer for overholdelse av åpenhetsloven.
- Revidere etiske retningslinjer for leverandører.
- Etablere en god systematikk for arbeidet med åpenhetsloven i forbindelse med datterselskap.



Nye:

- Iverksette konkrete tiltak knyttet i forbindelse med leverandører innen bilvask.
- Redusere antall leverandører og standardisere avtaler.
- Vurdere behov for tiltak knyttet til våre leverandører innen renhold og konsulent- og rådgivningstjenester.
- Opplæring av ansatte som gjennomfører innkjøp og avtaleforvaltere i aktsomhetsvurderinger.
- Delta aktivt i nettverk om aktsomhetsvurderinger med andre virksomheter for å dele erfaringer og øke innflytelse overfor felles leverandører.

Rom for alle

kirkensbymisjon.no



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

Document ID:
A044BE9748D8499C9F61A6EECE447B92