



Åpenhetsloven for A2G Gruppen

Årlig redegjørelse for hvordan A2G Gruppen
arbeider med grunnleggende menneskerettigheter
og anstendige arbeidsforhold

Dokumentet er signert digitalt av:

- Vassdal, Geir Kristoffer (12.12.1953), 09.05.2024
- Vilkens, Asbjørn (14.09.1954), 08.05.2024
- Thunes, Marianne (02.05.1963), 10.05.2024
- Enes, Eva K Sivertsen (25.07.1970), 13.05.2024
- Helle, Else Berit (03.12.1947), 08.05.2024
- Halvorsen, Steinar (17.11.1975), 08.05.2024
- Herfindal, Torunn (03.11.1964), 08.05.2024
- Hammersland, Morten (15.07.1960), 08.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

Bakgrunn

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022.

Loven skal

- Fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – i egen virksomhet og hos underleverandørene.
- Sikre virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette inkluderer å offentliggjøre en redegjørelse, slik at publikum får tilgang til informasjon om hvordan negative effekter for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold håndteres i bedriften.

A2G Gruppen er gjennom åpenhetsloven pliktet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å avdekke og unngå negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Både internt i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Aktsomhetsvurderingene i denne redegjørelsen vil håndtere faktisk og potensiell negativ påvirkning (risiko) knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Hvert år skal redegjørelsen oppdateres og offentliggjøres på selskapets nettside innen 30. juni hvert år, eller ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderinger

Ifølge OECD og norske myndigheter, består en aktsomhetsvurdering overordnet av seks ulike steg:



Aktsomhetsvurderinger er en dynamisk og pågående prosess som har som formål å ansvarliggjøre næringslivet og fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

En aktsomhetsvurdering handler om å kartlegge og vurdere negativ påvirkning eller skade i din virksomhet, leverandørkjede eller hos forretningspartnere. Når du møter på dette har du et ansvar for å forsøke å stanse, redusere eller forbygge den negative påvirkningen.

I stedet for å kutte en slik forretningspartner eller leverandør, oppnår man gjerne mer ved å gå i dialog og forsøke å påvirke i positiv retning. Videre er det viktig å følge opp endringene og kartlegge resultatene av disse.

Overordnet forankring

I A2G er arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger forankret i styret og ledelsen. Det er nedsatt en egen gruppe som arbeider med å ivareta lovens krav. Denne gruppen ledes av selskapets CFO. Medlemmer av gruppen arbeider også med HR-relaterte oppgaver, HMS, aktivitets- og redegjøringsplikt, innkjøpsrutiner og diverse kontrolloppgaver. Gruppen har dermed god oversikt og kjennskap til konsernets aktiviteter.

Virksomhetens organisering og driftsområder

Virksomheten består av morselskapet A2G Gruppen AS og datterselskapene A2G Kompetanse AS, A2G Videre AS, A2G Bjørkhaug AS, A2G Friluftsbarnhage AS, A2G Eiendomsdrift og Logistikk AS og Sentrallageret AS.

A2G Gruppen AS består av konsernets administrasjon med ledelse, regnskap, lønn, HR, fagavdeling og andre støttefunksjoner. A2G Gruppen har sitt hovedkontor i Åsane i Bergen.

A2G Kompetanse AS er en arbeids- og inkluderingsbedrift som leverer arbeidsmarkedstiltak i hovedsak på oppdrag for NAV. Selskapet leverer anbudsutsatte tiltak som Avklaring, Arbeidsrettet rehabilitering, Oppfølging, Oppfølging ASD, Utdanning med støtte og Studier med støtte og KVP Avklaring. A2G Kompetanse leverer arbeidsrettede tjenester ved mange ulike lokasjoner i store deler av Vestland, i deler av Rogaland og i Øst-Viken.

A2G Videre AS består av 3 avdelinger; AFT, VTA og Profilerings. Avdelingene AFT og VTA leverer forhåndsgodkjente tiltak som Arbeidsforberedende trening og Varig tilrettelagt arbeid. Avdeling Profilerings produserer og leverer trykksaker, skilt-, dekor og profilerings for kommune, bedrifter og privatkunder. Selskapet holder til i Åsane i Bergen.

A2G Bjørkhaug AS leverer forhåndsgodkjente tiltak som Varig tilrettelagt arbeid (VTA). Selskapet leverer tjenester og varer innen IT, sikkerhetsmakulering, nettbutikk, logistikk og vedproduksjon. Selskapet holder til i Arna i Bergen.

A2G Friluftsbarnhage AS er en barnhage med fire avdelinger delt i to grupper for barn i alderen 0-3 og 3-6 år. Selskapet holder til i Åsane i Bergen.



A2G Eiendomsdrift og Logistikk AS leverer blant annet tjenester innen byggdrift, vedlikehold, brøyting/strøing, kantine, catering, anleggsgartner, renhold, lager, pakking og transport. Selskapet holder til i Åsane i Bergen.

Sentrallageret AS er et eiendomsselskap som eier et bygg i Åsane i Bergen. Bygget leies ut til eksterne leietakere.

Retningslinjer og rutiner

A2G har retningslinjer og rutiner for å vurdere og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Informasjonsplikt og innsynsbegjæringer

I A2G er det daglig leder som er mottaker av innsynsbegjæringer.

Innsynsbegjæringer skal besvares innen 3 uker, med mindre det kreves en større innsats for å besvare henvendelsen. Da kan det utvides til 2 måneder. Dette i tråd med lovens krav.

Nye nettsider for A2G er under utvikling. I denne forbindelse jobbes det også med innhold og hvilken informasjon som skal være tilgjengelig på nettsiden til A2G. Den årlige redegjørelsen som viser hvilke fokusområder A2G har jobbet med den siste tiden skal publiseres innen 30. juni hvert år.

Kartlegging av egen virksomhet

A2G reguleres som alle andre norske virksomheter av arbeidsmiljøloven, og videre av tariffavtaler. I A2G er det AIB-overenskomsten og Lederavtalen som gir føringer for blant annet årlige lønnsoppgjør. Det er forhandlet frem ulike interne avtaler, hvor avtalen om arbeidstid og fleksitid er et eksempel på en avtale som er gjort av foreningen og bedriften.

For å ivareta egne ansatte styres A2G av flere avtaler, rammer, retningslinjer og rutiner:

- Medlemskap i NHO – Service og Handel og Arbeid og Inkludering, som setter rammer for arbeidsforhold og vilkår
- ISO 9001 og 14001 - sertifisert
- HMS-regelverk, med risikovurderinger og verneunder
- Verneapparat
- Tillitsvalgte
- Månedlige samarbeidsmøter mellom ledelse, tillitsvalgte og hovedverneombud.
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU) hvor det gjennomføres kvartalsvise møter
- Årlig rapportering og kontinuerlig arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Bevisst bruk av fast versus midlertidig kontrakt, med fokus på flest mulig med fast ansettelse for trygghet/forutsigbarhet i arbeidsforholdet
- Intern revisjon
- System for tidsregistrering/stempling i Capitech
- Lønnsvilkår, årlig forhandling av ramme og betingelser



- Etiske retningslinjer, som i overordnet grad beskriver hva som forventes av ansatte vedrørende generelle prinsipper, mellommenneskelige forhold, forretningsetikk og miljøetikk.
- Årlig arbeidsmiljøundersøkelse, kartlegging av trivsel og arbeid med tiltak per avdeling
- Årlige medarbeidersamtaler
- Internt varslingsystem ved avvik, klage og varsel

A2G har et fremoverlent arbeid med tanke på å identifisere og avdekke risiko i egen virksomhet, og har i tillegg til overnevnte retningslinjer og rutiner, en egen app på bedriftens Sharepoint side, for å vurdere og registrere risiko. Både blant verneombud og i A2G sitt arbeidsmiljøutvalg arbeides det evidensbasert med tanke på avverge risiko i arbeidsmiljøet.

Gjennom arbeidet med å analysere egen virksomhet er det identifisert ulike risikoområder når det gjelder arbeidet med å ivareta anstendige arbeidsforhold for alle ansatte i A2G. Det er ikke avdekket risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter internt.

Identifiserte risikoområder internt

HMS

Manglende lovpålagt opplæring i HMS blant ledere med personalansvar har tidligere vært et tema. I 2023 er det gjennomført HMS-kurs for alle ledere som ikke hadde dette på plass. I 2023 har konsernet også opprettet ny stilling som HMS-ansvarlig. Det er derfor økt fokus på dette området slik at risikoen er redusert.

Vekst

A2G er en bedrift i vekst. Etter mange år hvor det kun har vært drift i Vestland fylke, har bedriften ekspandert utover fylket. Fra august 2020 har A2G driftet oppfølgingstiltaket i Rogaland fylke, og fra juni 2023 ekspanderte A2G til Øst-Viken for å drifte oppfølgingstiltaket i noen områder. Drift på ulike lokasjoner gir en økt risiko med tanke på ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold. I tillegg til det systematiske arbeidet som gjelder for hele konsernet, søker A2G å redusere denne risikoen ved jevnlig besøk til avdelingene, oppfølging av lokal ledelse og tett samarbeid på tvers av avdelingene.

Ulike risikobilder

Når det gjelder øvrig arbeid med HMS er det også en risiko knyttet til at A2G Gruppen er en virksomhet som driver forretning innenfor ulike bransjer som krever ulik risikovurdering. Noen virksomheter, som Profilerings, Eiendomsdrift og Bjørkhaug, arbeider i kontakt med ulike kjemikalier, ved bruk av forskjellig verktøy og i høyden, hvor det kreves sikring. Her er den umiddelbare risikoen mest fremtredende. Mens det å sitte med statisk kontorarbeid og oppleve emosjonell belastning over flere år krever en annen og mer langsiktig risikovurdering. A2G fokuserer derfor på å ha en forebyggende og mer helhetlig tenkning rundt risiko, som i disse tilfellene betyr risiko for arbeidsrelatert sykefravær.

Vernetjenesten som består av hovedverneombud og lokale verneombud har minimum kvartalsvise møter der risikobildet vurderes og tiltak besluttet.



Nivå av sykefravær

Sykefraværet var i deler av organisasjonen høyt i 2022 og 2023. Det ble derfor gjennomført en grundig evaluering og analyse av sykefraværet. Det ble nedsatt en egen prosjektgruppe som intervjuet alle ansatte i to avdelinger/selskap. Prosjektgruppen konkluderte med at sykefraværet for den ene avdelingen ikke skyldtes arbeidsrelaterte forhold. Det var ikke mulig å peke på konkrete grunner til sykefraværet. For den andre avdelingen ble det identifisert arbeidsrelaterte faktorer som årsak til sykefravær. Det er iverksatt interne tiltak på denne avdelingen for å gjenopprette fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Sykefraværsprosenten viser en positiv trend etter innføring av disse tiltakene.

Sykefraværet er fortsatt høyt enkelte steder og i sum har vi i mars 2024 et sykefravær på 9,5%. I samme periode i fjor var sykefraværet 10,9%. Det skal dog kommenteres at sammenlignet med tilsvarende selskap i bransjen er sykefraværet i A2G på normalt nivå.

Arbeidspress

A2G Kompetanse er en virksomhet som leverer arbeidsrettede tiltak på vegne av NAV. For å vinne anbud arbeider A2G mye med kvalitet på arbeidet vi leverer, men det er også mye fokus på pris. For å gi riktig pris regnes alle kostnader ned til hver minste detalj. For å ivareta ansvarlig økonomisk drift, er A2G avhengig av at alle jobbveiledere holder avtalt nivå på antall aktive deltakere, til enhver tid. Dette gir mye fokus på produksjon og kan gi mindre fokus på individuelle forskjeller hos de ansatte. Gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse viser at litt over halvparten opplever for høyt arbeidspress på jobben. Opplevd arbeidspress hos den enkelte ansatte følges opp av nærmeste leder og er et tema i den årlige medarbeidersamtalen. Som forebyggende tiltak gjennomføres individuelle tilrettelegginger der ansatte i perioder kan utføre andre oppgaver.

Ledelse

Ledelse på alle nivå er trukket frem som en risiko i bedriften. Det er indikasjoner på at det fokuseres mer på å administrere, holde nivåer og levere positive tall, enn å lede menneskene som jobber i organisasjonen. Det trekkes frem at tidligere fikk alle nye ledere kurs i ledelsesmetodikken relasjonsledelse, og det ble holdt seminar for eksisterende ledere. Det er utfordrende å få oversikt over hvilken lederkompetanse alle ledere i organisasjonen har. Det finnes en kompetansematrise, men den er ikke oppdatert og gir ikke riktig bilde av dagens situasjon. Organisasjonen gir derimot uttrykk for at ansatte som ønsker å utvikle seg kan komme med egne forslag, til enten kurs eller videre utdanning, og det er satt av midler til dette. Dette krever at organisasjonen har fremoverlente ledere som ønsker å utvikle sin ledelseskompetanse. For å sikre at alle ledere i A2G har god kompetanse på viktige områder, har A2G i 2023 iverksatt et eget program for lederutvikling. Det er gjennomført to samlinger i 2023 og to samlinger hittil i 2024. Det er planlagt ytterligere fem samlinger i 2024. I tillegg er det besluttet at toppledergruppen skal gjennomføre eget opplegg for å øke sin lederkompetanse. Dette opplegget er foreløpig på planleggingsstadiet, men skal iverksettes i løpet av våren 2024. I tillegg til dette er det besluttet at A2G skal anskaffe nytt HR-system som ivaretar behov for oppdaterte kompetansematriser. Nytt HR-system vil også bidra til bedre støtte for



lederne i deres arbeid med å følge opp og lede sine medarbeidere. Nytt HR-system skal være på plass innen utgangen av 2024.

Varslingsystem

A2G har et eget system for hendelsesrapportering som skal ivareta rapportering av uønskede hendelser, avvik og varsler. Det er opprettet et varslingssekretariat som skal sikre at henvendelser angående varsler skal ivaretas på en hensiktsmessig måte. Avvik og andre innrapporterte hendelser styres til nærmeste leder eller fagledelse.

Konklusjon etter intern kartlegging

A2G er en organisasjon i vekst, og har tatt mange viktige grep for å sikre forsvarlig og jevn vekst. Støttefunksjoner som faggruppe og administrasjon har ansatt flere medarbeidere, og det er blant annet etablert en avdeling som arbeider utelukkende med å besvare anbud. Videre er organisasjonen opptatt av å arbeide på systemnivå for å sikre godt arbeidsmiljø. A2G benytter seg av styringsverktøy og retningslinjer som gir mulighet til å overvåke og har som intensjon å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette gjør det mulig å avdekke avvik.

Aktsomhetsvurdering av leverandører

Gjennomgang av leverandører

A2G er i startfasen av arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger. I arbeidet med vurdering av våre leverandører har vi startet med å sende ut forespørsler til et stort utvalg. Det er sendt ut 91 forespørsler hvorav 24 har respondert. Det er ikke avdekket avvik blant de som har respondert.

En gjennomgang av A2Gs leverandører viser at det er kjøpt varer/tjenester fra totalt 487 leverandører i 2023. Det er handlet for minimum 100.000,- NOK hos 91 av disse.

I 2023 ble det i tillegg gjort en gjennomgang av de største leverandørene for å vurdere risiko og sikre at A2G ikke handler med virksomheter med høy risiko for brudd på anstendige arbeidsvilkår. Det ble ikke avdekket avvik i denne gjennomgangen. Sett i sammenheng med den virksomheten som A2G driver, er dette en forventet konklusjon.

Ansvarlig innkjøpspraksis

Som nevnt har A2G kjøpt varer og tjenester fra totalt 487 leverandører i 2023. Det er handlet for minimum 100.000,- NOK hos 91 av disse.

Det vurderes som nødvendig at A2G kutter kraftig ned på antall leverandører det handles hos. Videre vurderes det som hensiktsmessig at både ledere og andre ansatte som driver med innkjøp får ytterligere opplæring i innkjøpspraksis, og at det settes strengere krav til bruk av nye leverandører. Både for å kutte unødvendige kostnader, og for å holde mer kontroll på leverandørkjeden. Noe arbeidet med Åpenhetsloven har tydelig synliggjort.



Det er nylig utarbeidet nye innkjøpsrutiner som skal sikre at A2G handler fra godkjente leverandører. Disse rutinene skal det arbeides videre med og implementering skjer i løpet av 1. halvår 2024.

Kontrakter

Det er avdekket et behov for å utarbeide klausuler i kontrakter for leverandører vedrørende Åpenhetsloven.

Det må arbeides videre med hvilke spesialvilkår eller klausuler til kontrakter A2G skal legge til i fremtidige kontraktsinngåelser.

Ansvarlig samarbeid med ordinære bedrifter

En stor del av veiledningstjenestene skjer i samarbeid med bedrifter i ordinært arbeidsliv, herav kalt samarbeidsbedrifter. A2G Kompetanse har to former for samarbeid med bedrifter. Samarbeidsavtaler som inngås på bedriftsnivå vurderes å være en del av det som går under Åpenhetsloven. Her er det inngått spesifikke avtaler med bedrifter. Slike avtaler følges internt opp av Markedsavdelingen, samt Key Account Manager (KAM) ved en av A2G Kompetanses avdelinger.

Avtaler A2G Kompetanse inngår på individnivå i forbindelse med arbeidspraksis vurderer vi at ikke inngår som en del av arbeidet med Åpenhetsloven fordi A2G er databehandler, og leverer en tjeneste for NAV.

A2G ønsker å ta et tydelig standpunkt vedrørende åpenhetsloven i samarbeidet med ordinære bedrifter.

Bergen, 24. april 2024

_____ Geir Kristoffer Vassdal Styreleder	_____ Asbjørn Vilkenen Nestleder	_____ Else Berit Helle Styremedlem
_____ Marianne Thunes Styremedlem	_____ Torunn Herfindal Styremedlem	_____ Eva Enes Styremedlem
_____ Morten Hammersland Styremedlem		_____ Steinar Halvorsen Administrerende direktør

