

Åpenhetsloven

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for 2025

Østfoldmuseene

Mai 2026

Innhold

Om redegjørelsen	1
Vår virksomhet.....	1
Stiftere, styre og organisasjon	1
Retningslinjer og rutiner	2
Interne forhold	3
Eksterne forhold	4
Resultat av aktsomhetsvurderinger	5
Interne forhold	5
Eksterne forhold	6
Lenker	7

Om redegjørelsen

Denne rapporten skal sikre åpenhet og innsyn i Østfoldmuseenes virksomhet, spesielt med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan Østfoldmuseene jobber med dette.

Østfoldmuseene har driftsavtale med Stiftelsen Rød Herregård fram til 31.05.2026, og arbeider for og på vegne av Stiftelsen Rød Herregård. Redegjørelsen omfatter derfor også Stiftelsen Rød Herregård.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Østfoldmuseene er pliktig til å følge lovens bestemmelser, og offentliggjør informasjon om arbeidet med åpenhetsloven på sine nettsider.

Vår virksomhet

Østfoldmuseene har en visjon om at museet kan være med å skape 'håp for fremtiden'. Dette vil vi gjøre ved å bidra til 'stedsutvikling gjennom mangfold, medvirkning og bærekraftig utvikling', en strategi der samlingsutvikling, forskning og formidling er sentrale verktøy. Målet er å styrke museets samfunnsrolle og lokale forankring gjennom forskning og solid kunnskapsproduksjon, relevant formidling og helhetlig samlingsutvikling i lys av et samfunn i endring; med store miljøutfordringer og undergraving av demokratiske institusjoner og prinsipper.

FNs arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030, er retningsgivende for den kursen Østfoldmuseene skal ta de neste 10 årene. Vi tror at museet kan spille en rolle i en bærekraftig global utvikling sammen med andre. Vi er profesjonelle forvaltere, formidlere og forskere, som gjennom bærekraftig forretningsdrift driver samlingsutvikling, er relevante i vår formidling og produserer kunnskap gjennom tverrfaglig samarbeid. Gjennom felles temaer «Vann som ressurs», «Endringer i landskap og arbeidsliv», «Vårt daglige brød», «Barn i tiden» og «Bak faner og flagg», bidrar vi med innsikt i historien bak samfunnsaktuelle spørsmål nedfelt i FNs bærekraftsmål.

Østfoldmuseene legger ICOMS resolusjon om bærekraft (2019) og FNs bærekraftsmål Agenda 2030 til grunn for sine etiske arbeidsoppgaver. Østfoldmuseene har blant annet en klar rolle å spille i en region med store utfordringer knyttet til arbeidsledighet, lavt utdanningsnivå og manglende gjennomføring i videregående skole. Ved å engasjere bredere, kan vi motivere og motvirke utenforskap. Slik ønsker museet å bidra til inkludering, sosial utjevning og bedre folkehelse. Samtidig skal museet jobbe aktivt med å sette alle bærekraftsmålene i spill, gjennom å diskutere, drøfte og veie konsekvensene av valgene vi tar i tilknytning til samlings forvaltning, forskning, formidling og forretning.

Stiftere, styre og organisasjon

Oppretterne av Østfoldmuseene er Stiftelsen Borgarsyssel Museum, Stiftelsen Fredrikstad Museum ved Fredrikstad kommune, Stiftelsen Halden historiske Samlinger, Folkenborg Museum, Ørje Brug, Hvaler kulturvernforening, Moss kommune og Østfold fylkeskommune.

Østfoldmuseene forvalter samlingene og besøksarenaene Borgarsyssel Museum, Halden museum, Moss- og industrimuseum, Fredrikstad museum, Kystmuseet Hvaler og Haldenvassdragets kanalmuseum i henhold til gjeldende forvaltningsavtaler med oppretterne og Østfoldmuseenes formål.

Det er etablert et Eierforum for stiftelsen Østfoldmuseene. Eierforum er et kontaktorgan for stifterne. Det består av to representanter fra hver av stifterne, til sammen 14 medlemmer. Ved siden av å uttale

seg til budsjett og handlingsplaner, er Eierforum styrets valgkomite. De fastsetter dessuten styrets godtgjørelse og velger revisor.

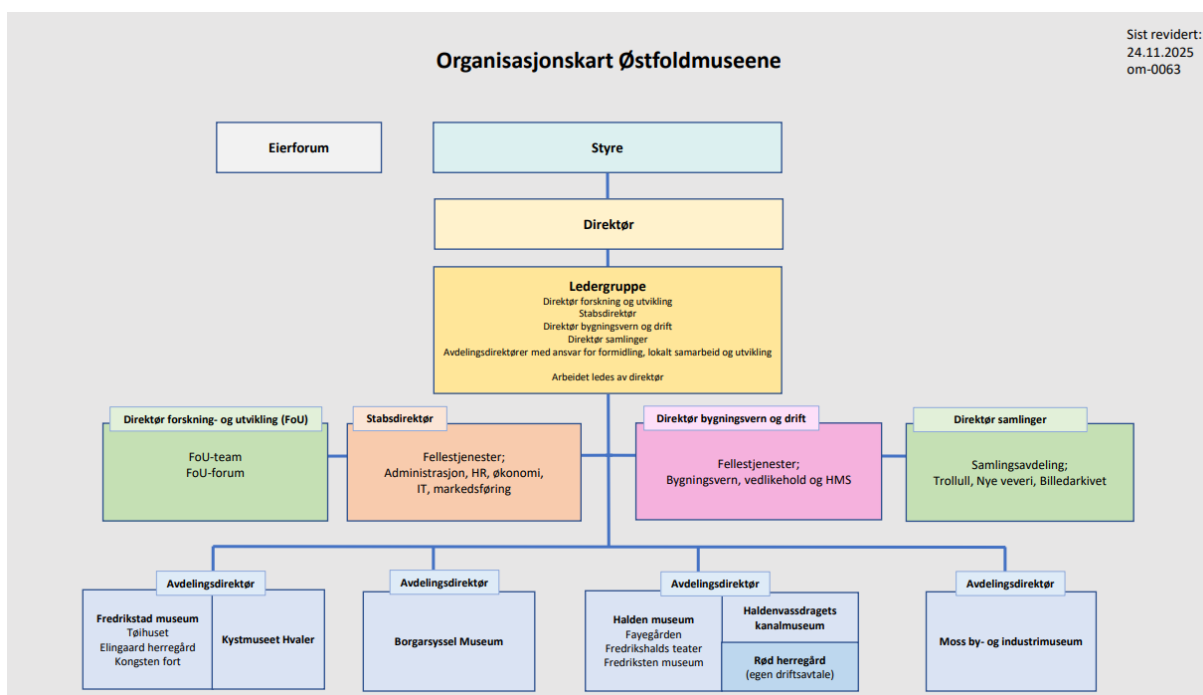
Styre

Styret er stiftelsens øverste organ. Styret består av åtte representanter, herunder styreleder, nestleder og to ansattrepresentanter. Sammensetningen sikrer en bred representasjon og kompetanse. Styret pr. 31.12.2025:

Styreleder: Tomas Collin-Archer
 Styremedlemmer: Rolf Utgård
 Inger Marie Halvorsrud Jaavall
 Birgitte Espeland
 Line Kjølberg
 Ole-Henrik Holøs Pettersen
 Hege Steen Langvik
 Morten Aabø

Organisering

Det er 55 ansatte i Østfoldmuseene fordelt på 6 museumsenheter/13 lokasjoner inkl. 2 fellesmagasin. Hovedkontoret er i Sarpsborg. Øvrige lokasjoner er Fredrikstad, Hvaler, Halden, Ørje, Mysen og Moss.



Retningslinjer og rutiner

Vi har etablert følgende retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Interne forhold

Personalledelse

Direktør i Østfoldmuseene har ansvar for å rekruttere medarbeidere i faste stillinger. Direktør ved avdelingsdirektører og fagdirektører, har ansvar for å utvikle og beholde kompetanse i avdelingen.

Riktig personell er viktig for kvaliteten på våre leveranser. I intervjuer legges det derfor vekt på kompetanse og erfaring, integritet og personlig egnethet, motivasjon og engasjement.

Nyansatte blir kjent med organisasjon og rutiner i introduksjon til virksomheten, og IT-sikkerhetsinstruks skal signeres.

Våre medarbeidere jobber enten i prosjekt eller linje, og selvstendighet preger arbeidsdagen til de fleste. Åpenhet, ærlighet og handlekraft skal prege vår kultur, og ledere bestreber derfor å være tilstedeværende for sine medarbeidere.

Arbeidsvilkår

I Østfoldmuseene gjelder standard arbeidsavtaler for hhv fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte på tilkallingsavtaler. Fast ansatte har 5 ukers ferie og tar del i bedriftens fleksible arbeidstidsordning med unntak av sted- og tidsbundne stillinger. Gjeldende rutiner og ordninger er samlet i selskapets personalhåndbok.

Overenskomst for Museer og andre kulturinstitusjoner ligger til grunn for lønnsfastsettelsen i virksomheten, og justeres i hht sentrale og lokale forhandlinger.

Vi har moderne kontorer med godt utstyrte arbeidsplasser. Arbeidsplassene tilpasses den enkelte og stillingens art hensyntas. Alle håndverkere har HMS-kort.

Mangfold og inkludering

Hver enkelt medarbeider skal føle seg ivaretatt og oppleve at de har like muligheter. Vi er opptatt av å tilrettelegge for ulike livsfaser og situasjoner. Vi har rutiner for individuelle tilpasninger ved særlige behov.

Internkommunikasjon og samarbeid

Østfoldmuseene kommuniserer nyheter og viktig informasjon til medarbeidere digitalt på bedriftens intranett og i digitale allmøter i etterkant av ledergruppemøter. I tillegg samles alle medarbeidere et par ganger pr år til arrangement med både sosialt og faglig innhold. Det er viktig å møtes når vi sitter spredt på ulike lokasjoner i det daglige. Det daglige samarbeidet på tvers av lokasjonene i faggrupper, foregår for det meste digitalt, i tillegg til jevnlige, fysiske møter.

Helse, miljø og sikkerhet

Det avholdes årlige medarbeidersamtaler med leder. I forkant av denne samtalen skal medarbeideren svare på spørsmål om sin arbeidssituasjon, arbeidsmiljøet og ledelse. På denne måten får vi en bevisstgjøring rundt hva som fungerer fint, og en mulighet til å følge opp det som må justeres. Svarene er åpne for leder og HR. Medarbeidersamtalen vil bli fulgt opp i etterkant ved behov. Svarene fra alle medarbeidere blir aggregert opp slik at vi får frem et totalt resultat som viser trivsel og motivasjon for ansatte ifor Østfoldmuseene. Dette er vår årlige medarbeiderundersøkelse.

Østfoldmuseenes virksomhet er delt i 5 verneområder, med et ansvarlig verneombud for hvert område. Verneombudet skal ivareta både ansatte og innleides interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i selskapet. Utvalget består av representanter både fra arbeidstakere og arbeidsgiver.

Varsling av kritikkverdige forhold

Østfoldmuseene har rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Denne gjelder både for faste ansatte og innleide konsulenter.

Eksterne forhold**Kartlegging og kriterier for aktsomhetsvurderinger**

Arbeidet med aktsomhetsvurderingene tar utgangspunkt i en oversikt over leverandører og samarbeidspartnere som Østfoldmuseene har hatt i perioden.

Områdene vi har vurdert er begrenset til følgende kriterier:

- Kjøp av fremmedtjenester innen bygg og anlegg
- Kjøp av fremmedtjenester innen utstillingsarbeider
- Kjøp av IT tjenester og produkter
- Kjøp av varer til butikk og kafé

Metode for kartlegging av risiko

Østfoldmuseene støtter seg på Virke sin «dokumentpakke for åpenhetsloven» og ut fra valgte kriterier mener vi at utvalget gir et fornuftig utgangspunkt for videre oppfølging og undersøkelser.

Det sendes ut spørreskjema til leverandørene som skal returneres innen to uker. Det er Virke sitt forslag til «spørreskjema til leverandører» som benyttes. 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 hvilke tiltak som brukes for å overvåke, avdekke og begrense brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Potensielle negative konsekvenser

Østfoldmuseene har både norske og utenlandske leverandører. Potensielt kan leverandørene ha underleverandører i land med barnearbeid, dårlige lønnsvilkår og arbeidsforhold.

Rutiner for innsynsbejæring

Åpenhetsloven gir publikum rett til å spørre og få svar om menneskerettigheter og arbeidsvilkår i bedriften og leverandørkjeden.

- Henvendelsen må være skriftlig for at bedriften skal være bundet av kravet til å besvare spørsmålene.
- Kravet om innsyn gjelder kun de aktsomhetsvurderingene og prioriteringene som virksomheten har gjort.
- Retten til informasjon omfatter både generell informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, og spesifikk informasjon knyttet til varer og tjenester.
- Unntak fra informasjonsplikten: Uklare spørsmål, åpenbart urimelig, personlige forhold, forretningshemmeligheter og konkurranseforhold, gradert informasjon etter sikkerhetsloven og opplysninger som er beskyttet etter åndsverkloven.
- Svarfristen for et informasjonskrav er i utgangspunktet så snart som mulig og innen tre uker. Det finnes unntak, men i så fall må det innen tre uker meldes om hvorfor dere vi trenger mer tid (inntil to måneder) og når svaret vil foreligge.

Resultat av aktsomhetsvurderinger

Interne forhold

HMS-målsetting

Trygge og sikre arbeidsplasser er både til virksomhetens og de ansattes beste. Alle ansatte er ansvarlig for et arbeidsmiljø som fremmer god trivsel og inkluderende arbeidsliv. Dette ønsker vi å praktisere i den daglige drift ved god ledelse og god kommunikasjon i utførelsen av bedriftens arbeidsoppgaver.

Våre tekniske anlegg og installasjoner skal til enhver tid være i forskriftmessig stand. Arbeid på de tekniske anlegg og installasjoner skal utføres av kvalifisert personale.

Vi legger spesielt vekt på:

- organisering av arbeidet
- rette arbeidsstillinger og nødvendig hjelpemidler
- godt innemiljø (luftkvalitet, temperatur, støy, lys)
- god opplæring i bruk av teknisk utstyr, bruk av kjemikalier og gjennomføring av arbeidet
- bruk og vedlikehold av personlig verneutstyr
- å unngå skader og redusere sykefravær
- el- og brannsikkerhet
- gode rutiner for kontroll og vedlikehold av tekniske anlegg og installasjoner
- et godt system og gode rutiner for å forebygge, avdekke og redusere risiko
- avviksystem for rapportering og oppfølging av helse-, miljø og sikkerhetsmessige feil og mangler

Organisasjonsutvikling

Saker som omhandler arbeidsmiljø behandles i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg (AMU). AMU møtes ordinært 4 ganger i året. Bedriftshelsetjenesten deltar i disse møtene. I tillegg avholdes eget møte i oppstarten av året uten bedriftshelsetjenesten, der HMS-aktiviteter for året planlegges.

Handlingsplanen for 2025 inneholder bl.a. evaluering og iverksetting av tiltak etter siste års beredskapsøvelser knyttet til uønskede hendelser (brann, førstehjelp, fall/arbeider i høyde og vold og trusler), videreføring av arbeidet med risikoforhold (ROS-analyser) for konsekvensområde liv og helse samt kulturhistoriske verdier, sikkerhetsopplæring for nye medarbeidere, tidspunkt for allmøter og sosiale arrangement, herunder felles sommerfest og julelunsj.

Østfoldmuseene benytter Motivati som verktøy for å følge opp medarbeiderne gjennom hele ansettelsesforholdet og bidra til å utvikle både leder og medarbeiderne. Medarbeiderundersøkelser gjennomføres i forbindelse med de årlige medarbeidersamtalene. Resultat fra 2025 var generelt gode på alle områder. Samarbeid i organisasjonen utpekte seg som forbedringsområde. Et skjerpet fokus på metoder for å skape god kultur for samhandling på skal prege arbeider på tvers av fag og lokasjoner, både gjennom kompetansehevende tiltak, tydelig ledelse, fysisk tilstedeværelse, sosialt samvær og egne medarbeiderdager i regi av bedriftshelsetjenesten.

Som del av vårt samfunnsansvar ønsker vi å bidra til å få folk i arbeid. Vi har vi gode erfaringer fra å tilby praksisplass eller et sted for arbeidstrening.

Østfoldmuseene har etablerte rutiner for varsling av krittverdige forhold med formål å sikre at eventuelle krittverdige forhold i bedriften kommer frem i lyset, Det er ikke registrert varsler om krittverdige forhold.

Eksterne forhold

Kartlegging av risiko i leverandørkjeden

Østfoldmuseenes arbeid startet med å sette opp en overordnet vurdering av risiko basert på hvor våre leverandører befinner seg og hva vi handler med/bransje. Oversikten utgjorde 5 hovedkategorier med tilhørende underkategorier:

1. Strøm
2. Drift bygg/anlegg
 - 2.1. utvendig vedlikehold
 - 2.2. tekniske installasjoner
 - 2.3. vaktmester
 - 2.4. renhold
3. Utstillingsarbeider
 - 3.1. design
 - 3.2. konstruksjon
4. IT
 - 4.1. Drift
 - 4.2. Hardware
 - 4.3. Software
5. Butikkvarer
 - 5.1. Bøker
 - 5.2. Sukkervarer
 - 5.3. Trevarer
 - 5.4. Tekstiler
 - 5.5. Glass/steintøy

Kategorier som ble vurdert til høy risiko for brudd på menneskerettigheter, var håndverks- og vaktmestertjenester (norske leverandører), renhold (norske leverandører), utstillingsarbeider konstruksjon (utenlandske leverandører) og butikkvarer tekstiler og glass/steintøy (utenlandske leverandører). Håndverks- og vaktmestertjenester ble valgt ut som fokusområder 2025. I tillegg legges utstillingsarbeider konstruksjon til.

Med utgangspunkt i Virke sitt forslag til «spørreskjema til leverandører», ble dette sendt ut til 2 leverandører av håndverks- og vaktmestertjenester høsten 2025. Tilsvarende skjema vil bli sendt ut til leverandører av utstillingsarbeider konstruksjon høsten 2026.

Resultater av kartleggingen

Begge leverandørene av håndverks- og vaktmestertjenester svarte på henvendelsen. Begge viste til publisert risikovurdering av sin leverandørkjede på hjemmesidene sine. Disse har vi gått gjennom.

Oppsummert har kartleggingen ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende arbeidsrettigheter og anstendige arbeidsforhold hos noen av leverandørene.

Tiltak

Østfoldmuseene utarbeidet egen innkjøpsrutine i forbindelse med miljøsertifiseringsarbeidet i 2024. Rutinen stiller blant annet krav til leverandører i forhold til etiske retningslinjer, og skal påse at Østfoldmuseenes leverandører følges jevnlig opp.

Ved utlysning av anbud vil aktsomhetsvurderinger være et vurderingspunkt i konkurransegrunnlaget.

Lenker

ICOMS resolusjon om bærekraft (2019):

<https://museumsforbundet.no/wp-content/uploads/2020/05/konkretisering-ICOM-med-appendix1.pdf>

FNs bærekraftsmål Agenda 2030:

<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>

Kontaktinformasjon Østfoldmuseene:

<https://ostfoldmuseene.no/kontakt>