

# Åpenhetsloven

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for 2025

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

Juni 2025

## Innhold

|                                                         |   |
|---------------------------------------------------------|---|
| Innhold.....                                            | 2 |
| Om redegjørelsen .....                                  | 3 |
| Vår virksomhet.....                                     | 3 |
| Mål .....                                               | 4 |
| Eiere, styre og organisasjon .....                      | 4 |
| Vestfoldmuseenes styringsorganer.....                   | 4 |
| Organisering.....                                       | 5 |
| Retningslinjer og rutiner.....                          | 5 |
| Interne forhold .....                                   | 5 |
| Personalledelse/styring .....                           | 5 |
| Arbeidsvilkår .....                                     | 5 |
| Mangfold og inkludering.....                            | 6 |
| Internkommunikasjon og samarbeid .....                  | 6 |
| Helse, miljø og sikkerhet .....                         | 6 |
| Eksterne forhold.....                                   | 6 |
| Kartlegging og kriterier for aktsomhetsvurderinger..... | 7 |
| Metode for kartlegging av risiko .....                  | 7 |
| Potensielle negative konsekvenser.....                  | 7 |
| Resultat av aktsomhetsvurderinger.....                  | 7 |
| Interne forhold .....                                   | 7 |
| Eksterne forhold.....                                   | 7 |
| Tilskudd.....                                           | 8 |
| Tiltak.....                                             | 8 |
| Lenker.....                                             | 8 |

## Om redegjørelsen

Rapporten skal sikre åpenhet og innsyn i Vestfoldmuseenes virksomhet, spesielt med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan Vestfoldmuseene jobber med dette.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Vestfoldmuseene er pliktig til å følge lovens bestemmelser og vil offentliggjøre informasjon om arbeidet med åpenhetsloven på våre nettsider innen 30. juni hvert år.

## Vår virksomhet

Vestfoldmuseene IKS drifter Aluminiumsmuseet, Berger museum, Haugar kunstmuseum, Hvalfangstmuseet, Jernverket Eidsfoss, Larvik museum, Midgard vikingsenter, Munchs hus, Slottsfjellsmuseet, Vestfoldarkivet, Thor Heyerdahl-instituttet, Gumserød gård og Samlingsforvaltningen med klimastyrt fellesmagasin.

Vår visjon er **alltid aktuelle**. Kjerneverdiene er dynamiske, relevante, inkluderende og verdifulle.

Arkivenes samfunnsoppdrag er å samle inn, forvalte, tilgjengeliggjøre og formidle et bredt utvalgt av samfunnets arkiver. Innsamlingen har helhetlig samfunnsdokumentasjon som mål.

Museenes samfunnsoppdrag er å samle inn, forvalte, utvikle, forske på og formidle materiell og immateriell kunst og kulturarv.

Museene gir kunnskapsbaserte opplevelser som bidrar til læring og skapende innsikt. Vi er en bærebjelke for demokratiske verdier, er tilgjengelige og inkluderende og bidrar til økt mangfold og bærekraft.

Vestfoldmuseenes formål er å drifte og videreutvikle kunst- og kulturarvaktiviteter i regionen ved å:

- forvalte arkiv, kunst- og kulturhistoriske samlinger, samt immateriell kulturarv. Selskapet driver aktiv samlingsutvikling.
- dokumentere, forske i, og formidle kunst- og kulturarv lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt
- være en tydelig samfunnsaktør
- utføre eksterne oppdrag innenfor arkiv og kulturhistorie.

Arkivenes samfunnsoppdrag er å samle inn, forvalte, tilgjengeliggjøre og formidle samfunnets arkiver. Innsamlingen har helhetlig samfunnsdokumentasjon som mål.

Museenes samfunnsoppdrag er å forvalte, utvikle og formidle kunnskap om menneskers samhandling med sine omgivelser. Museene skal gi kunnskapsbaserte opplevelser og være tilgjengelige for alle. Vi skal være relevante og aktuelle og fremme kritisk refleksjon og skapende innsikt.

Vestfoldmuseene strategiske planverk er forankret i relevante deler av FNs bærekraftsmål og utføres i tråd med ICOMs etiske regelverk og de til enhver tid gjeldende nasjonale lover og retningslinjer.

## Våre mål

- Vi har trygg ivaretagelse av kunst og kulturarv
- Vår formidling er nyskapende og gir opplevelse og læring for et mangfoldig publikum
- Vi forsker og utvikler kunnskap for å bli ledende innenfor våre prioriterte områder
- Vi dokumenterer samfunnet og aktualiserer samlingene våre
- Vi er en relevant samfunnsaktør gjennom samhandling og dialog
- Vi har profesjonell og solid drift

Vi tilbyr blant annet utstillinger, omvisninger, undervisning, forsknings- og kunnskapsformidling, arrangementer, utleie av lokaler og booking av aktiviteter. I tillegg tilgjengeliggjør vi samlingene digitalt på ulike plattformer.

Vestfoldmuseene har tett samarbeid med lokale historielag og frivillige interessenter, og deltar faglig i en rekke nasjonale, regionale og internasjonale nettverk.

## Eiere, styre og organisasjon

Vestfoldmuseene er et interkommunalt selskap etablert i 2009 og eiet av Vestfold fylkeskommune og kommunene i Vestfold, i tillegg til Drammen kommune. Vestfold fylkeskommune er største eier med 36% eierandel. Detaljert oversikt over eierandeler ligger på nettsiden: <https://vestfoldmuseene.no/eiere-og-styre>

Eierskap til samlinger og bygninger er ikke overført til Vestfoldmuseene IKS, men ligger hos de tidligere museumsdriverne/ -eierne.

### Vestfoldmuseenes styringsorganer

Øverste myndighet i Vestfoldmuseene er representantskapet. Hver eier har ett medlem i representantskapet i tillegg til oppnevnte varaer. Representantskapet møtes som regel to ganger i året.

Vestfoldmuseenes styre velges av representantskapet etter forslag fremmet av valgkomite bestående av tre medlemmer.

Styret settes sammen med bakgrunn i kompetanse. To av styremedlemmene velges av og blant ansatte.

### Styret i Vestfoldmuseene IKS, per juni 2025:

- Vidar Ullenrød, styreleder
- Bente Foshaug, nestleder
- Erik Bjune, medlem
- Siri Fristad Mathisen, medlem
- Mette Måge Olsen, medlem
- Eivind Thorsen, ansattvalgt
- Vicky Mikalsen, ansattvalgt

#### Vara

- Olaf Brastad, 1. vara
- Sølvi Foss, 2. vara
- Bjørn Gunnar Brattekaas, 1. vara, ansattvalgt

- Maria Mikkolla Muhrman, 2. vara, ansattvalgt

## Organisering

Vestfoldmuseene har 89 årsverk total inkl. sesongarbeidere, fordelt i hele Vestfold fylke, og på alle arenaer, per 31.12.24. Hovedkontoret er plassert i Sandefjord.

I Vestfoldmuseene er vi organisert ut fra fagområdene Arkiv og samlingsforvaltning, Publikum, Kunst (inkl. formidling), Kulturhistorie og Fellestjenester.

## Retningslinjer og rutiner

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

## Interne forhold

### Personalledelse/styring

Direktør har totalansvaret for driften av Vestfoldmuseene IKS.

Avdelingsdirektører har ansvar for å rekruttere medarbeidere, utvikle og beholde kompetanse i avdelingen. Direktør foretar ansettelse og avskjedigelser. Avdelingsdirektører har personal- og budsjettansvar, herunder økonomioppfølging.

Målstyring benyttes til daglig drift og rapportering til styret. Måltall og kriterier fastsettes årlig og rapporteres tertialvis til styret. Ansvar for oppfølgingen ligger hos avdelingsdirektører og direktør.

Vestfoldmuseene skal ha en stabil og robust driftsøkonomi, og alle likvide midler er plassert i bank.

Våre medarbeidere jobber på tvers av arenaer, 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

Vestfoldmuseene er tilknyttet arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene og følger KS' hovedtariffavtale (HTA). HTA ligger til grunn for lønnsfastsettelsen i virksomheten, og justeres iht. sentrale og lokale forhandlinger. Gjeldende rutiner og ordninger er samlet i selskapets personalhåndbok, og alle har standardiserte arbeidsavtaler. Faste ansatte har 5 ukers ferie og tar del i bedriftens fleksible arbeidstidsordning med unntak av sted- og tidsbundne stillinger.

Vestfoldmuseene har bedriftshelsetjeneste gjennom Bedriftshelsetjenesten AS og er en IA- og AKAN bedrift. Vestfoldmuseene skal være en trygg og god arbeidsplass og vektlegger godt samarbeid med de tillitsvalgte.

For å sikre at nyansatte får en tilnærmet lik start i Vestfoldmuseene, benyttes rutiner for

profesjonell «onboarding» som gjør at det informeres riktig og omforent om viktig informasjon i organisasjonen.

Vi har kontorer med godt utstyrte arbeidsplasser, som tilpasses den enkelte og hensyntar stillingens art.

## 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.

Ved utlysning av stillinger anmodes kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

## Internkommunikasjon og samarbeid

Vestfoldmuseene kommuniserer nyheter og viktig informasjon til medarbeidere digitalt på bedriftens interne kanaler og i digitale allmøter hver måned. I tillegg samles alle medarbeidere et par ganger o året til heldagsmøte med 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 fysiske møter.

## Helse, miljø og sikkerhet

Det avholdes årlige utviklingssamtaler med leder. Det foretas årlige vernerunder på arenaene. Avviksrapportering er en del av internkontrollen og bidrar til å forbedre arbeidsmiljøet og å begrense omfang skader/uhell.

Vestfoldmuseenes arbeidsmiljøutvalg (AMU) møtes fire ganger i året. Utvalget består av representanter både fra arbeidstakere og arbeidsgiver samt bedriftshelsen. Vestfoldmuseene har ett hovedverneombud i tillegg til to andre verneombud.

Ledelsen møtes med tillitsvalgte til dialogmøter fire ganger årlig. Målet er å sikre god dialog.

## Varsling av kritikkverdige forhold

Vestfoldmuseene har rutine for varsling av kritikkverdige forhold.

## Eksterne forhold

### Rutiner for innsynsbejæring

Åpenhetsloven gir publikum rett til å spørre og få svar om menneskerettigheter og arbeidsvilkår i bedriften og leverandørkjeden. Vi følger følgende rutine:

- Henvendelser 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 vi trenger

mer tid (inntil to måneder) og når svaret vil foreligge.

## Kartlegging og kriterier for aktsomhetsvurderinger

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

Områdene vi har vurdert er begrenset til følgende kriterier:

- Kjøp av cateringtjenester
- Kjøp av vaktmestertjenester
- Kjøp av renholdstjenester

## Metode for kartlegging av risiko

Det sendes ut spørreskjema til leverandørene som skal returneres innen to uker. 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

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

# Resultat av aktsomhetsvurderinger

## Interne forhold

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 driften ved god ledelse og god kommunikasjon i utførelsen av bedriftens arbeidsoppgaver.

Vestfoldmuseene skal gjennom høy grad av samhandling utnytte felles ressurser til alles beste. Vestfoldmuseene har gjennom mange år vært en attraktiv arbeidsplass og en viktig arbeidstreningsarena.

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.

Det er ikke registrert varsler om kritikkverdige forhold.

## Eksterne forhold

## Kartlegging av risiko i leverandørkjeden

Vestfoldmuseene baserer risikovurderingen på kartlegging av egen virksomhet, leverandører og samarbeidspartnere. For leverandører og samarbeidspartnere er det foretatt en kartlegging og risikovurdering basert på land, bransje og innsatsfaktorer.

I Vestfoldmuseene ble det kjøpt varer og tjenester i hovedsak fra norske leverandører, fra bransjer som er antatt å ha lav risiko og med en enkel og oversiktlig leverandørkjede.

Vestfoldmuseene er tilknyttet Vestfold fylkeskommunes innkjøpsordning innenfor noen områder og VOIS - kommunenes innkjøpsordning, og forholder seg til regelverket for offentlige anskaffelser.

Når det gjelder IT har Vestfoldmuseene som deleier i KulturIT sikret seg stabil og god IT-driftsleverandør, trygg solid IT-infrastruktur og et IT-selskap som bidrar i anskaffelse av IT-utstyr og som også kjenner museenes fag og museale oppgaver.

Vi har gått gjennom for å identifisere mulige risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjedene knyttet til leverandører. Vestfoldmuseene kjøper varer og tjenester fra cirka 720 leverandører. Av disse er det 10 leverandører med innkjøpsvolum over kr 1 mill. oppad til kr. 8,1 mill. Dette er innkjøp knyttet til bl.a. grafiske tjenester, byggeprosjekter, pensjonsforsikring, forsikringer, energikostnader og IT. De fleste av leverandørene, ca 600 stk., ligger under innkjøp på kr. 0,1 mill. Tall for 2024.

Det er ikke funnet noen brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden.

## Tilskudd

Vestfoldmuseenes hovedinntektskilde er offentlige tilskudd fra stat, fylkeskommune, kommuner, samt tilskudd til prosjekter fra andre både offentlige og private aktører. Armlengdes avstand-prinsippet er viktig å etterleve slik at tilskudd og tildelinger ikke begrenser eller legger sterke føringer på Vestfoldmuseenes virksomhet.

## Tiltak

Vestfoldmuseene fortsetter systematisk arbeidet med Åpenhetsloven. Vestfoldmuseene er som organisasjon opptatt av å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på alle nivåer i verdikjeden. Å sikre ansvarlighet i egen virksomhet, hos våre leverandører og samarbeidspartnere er en løpende prosess.

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

## Lenker

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

Kontaktinformasjon Vestfoldmuseene: <https://vestfoldmuseene.no/kontakt-oss>