



Rogaland brann og redning IKS

Åpenhetsloven - redgjørelse



Bevare
miljøet



Respektere
menneske-
rettigheter



Ivareta
arbeidstaker-
rettigheter



Unngå
korrupsjon
og smøring

Ansvarlig: Lasse Grahl-Jacobsen		Godkjent av: Rasmus Vigger	
Versjon: 1	Sist revidert: 05.06.2025		Neste revisjon: 15.05.2026



1. Innledning og sammendrag	3
1.1. Sammendrag - Kort oppsummert:.....	3
1.2. Ansvarlighet og bærekraft i møte med forretningsforbindelser	4
1.3. Selskapets navn, ledelse og deltakere	4
1.3.1. Eierkommunene (RBR IKS)	5
1.3.2. Selskapets formål, struktur og kjerneoppgaver	5
1.4. Tiltak for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	6
1.4.1. Ledelsens forpliktelse.....	6
1.4.2. Hovedmål:	7
2. Kvalitet-, Miljø- og HMS-politikk.....	7
2.1.1. Etikk:	7
2.2. TRYGGHET, BÆREKRAFT, MANGFOLD OG INKLUDERING	8
2.3. Personalpolitikk	8
2.3.1. Mobilitet	8
2.3.2. Mangfold, inkludering og likestilling	8
2.3.3. Kompetanseutvikling	8
2.3.4. Samarbeid og medvirkning	8
2.4. Ansvar for etterlevelse av åpenhetsloven og årlig oppdatering	9
3. Aktsomhetsvurderinger – herunder opplysninger om vesentlig risiko og avdekkede negative konsekvenser	9
3.1. Vurderingsgrunnlag og metode for aktsomhetsvurderinger leverandører	9
3.2. Metodikk - fremgangsmåte:.....	9
3.3. Resultat aktsomhetsvurderinger leverandører	10
3.4. Tiltak for å redusere risiko for negative hendelser - leverandører.	10
3.5. Aktsomhetsvurderinger av interne interesseparter – ansatte.....	11
3.5.1. Risikoområder (beskrivelse av hendelse og konsekvens):	11
3.5.2. Tiltak for å redusere risiko for negative hendelser - ansatte.	13
3.6. Offentlig publisering og innsyn	14



1. Innledning og sammendrag

Rogaland brann og redning IKS (RBR) er et interkommunalt selskap som leverer kritiske samfunnsoppgaver på vegne av ni eierkommuner. Som et større foretak lokalisert i Norge, er vi omfattet av åpenhetsloven – lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Loven har to hovedformål:

- Å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan slike forhold håndteres i praksis – både internt i virksomheten og i leverandørkjeden.

Med vårt samfunnsoppdrag følger et særskilt ansvar for å opptre etisk, transparent og i tråd med nasjonale og internasjonale forventninger. Derfor er hensynet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold en integrert del av RBRs styringssystemer, innkjøpsprosesser og det systematiske arbeidet med kvalitet, helse, miljø og sikkerhet (KHMS).

Denne redegjørelsen er utarbeidet for å oppfylle RBRs plikt etter åpenhetsloven § 4 til å gjøre rede for aktsomhetsvurderinger gjennomført i perioden **01.01.2024 – 31.12.2024**.

Dokumentet oppdateres årlig innen 15. mai, og ved behov dersom det skjer vesentlige endringer i virksomhetens risikobilde eller vurderingsgrunnlag.

Virksomheten skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter § 4. Redegjørelsen skal minst inneholde;

- en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

1.1. Sammendrag - Kort oppsummert:

- RBR har gjennomført aktsomhetsvurderinger både internt og i leverandørkjeden.
- Det er ikke avdekket alvorlige brudd på menneskerettigheter eller uanstendige arbeidsforhold i rapporteringsperioden.
- Internt er det iverksatt forebyggende tiltak knyttet til arbeidstid, likebehandling og varsling – inkludert ny livsfasepolitikk, forbedrede rekrutteringsrutiner, og søkelys på ytringsklima og mangfold.
- Leverandører med identifisert risiko er fulgt opp gjennom systematiske vurderinger, blant annet spørreskjema, dokumentasjonskrav og etterlevelseskontroller. RBR benytter et strukturert klassifiseringssystem for å vurdere og prioritere leverandørrisiko. Selskapet innfører etiske retningslinjer for leverandører som må



bekreftes ved signatur. Tiltaket omfatter leverandører for alle avtaler hvor innkjøp forventes å utgjøre 100.000 kr, eller mer, hvert år.

- RBR har, som ledd i arbeidet med å styrke sikkerhetskulturen, videreutviklet KHMS-strukturen for å sikre tydelig forankring, oppfølging og dokumentasjon av tiltak knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – på tvers av hele virksomheten og i leverandørkjeden.

1.2. Ansvarlighet og bærekraft i møte med forretningsforbindelser

Arbeidet med ansvarlighet og bærekraft er en integrert del av anskaffelsesrutinene i RBR, blant annet som følge av krav i lov om offentlige anskaffelser § 5 og egne mål og tiltak i RBR's anskaffelsesstrategi. Ansvarlighet og bærekraft følges opp på egnet vis, både gjennom kvalifikasjonskrav, tildelingskriterier, kravspesifikasjon og kontrakts krav i anskaffelsesprosessen, samt i kontraktsoppfølgingen når kontrakt er inngått.

At RBR overholder lov og forskrift om offentlige anskaffelser er et viktig bidrag til at RBR opptrer med integritet og forebygger korrupsjon.

Eksempelvis vil RBR som oppdragsgiver avvise en leverandør hvor det er kjent at leverandøren er rettskraftig dømt for, eller har vedtatt forelegg for, følgende straffbare forhold:

- Deltakelse i en kriminell organisasjon
- Korrupsjon
- Bedrageri
- Terrorhandlinger eller straffbare handlinger med forbindelse til terrorvirksomhet
- Hvitvasking av penger eller finansiering av terrorisme
- Barnearbeid og andre former for menneskehandel

Leverandører som ellers utgjør medium eller høyrisiko inviteres til å gjennomgå egen aktsomhetsvurdering, der videre oppfølging fra RBR vil bli vurdert

1.3. Selskapets navn, ledelse og deltakere

Rogaland brann og redning IKS er opprettet som interkommunalt selskap (IKS) i medhold av lov av 29.01.1999 nr 06 om interkommunale selskaper (IKS-loven). Selskapet er et eget rettssubjekt. Arbeidsgiveransvaret tilligger selskapet. Forvaltningsloven, offentlighetsloven og åpenhetsloven gjelder for selskapets virksomhet.

Som arbeidsgiver i kommunal sektor er vi tilsluttet følgende avtaler:

- Hovedtariffavtalen
- Hovedavtalen
- Sentral Særavtale for brann- og redningstjenesten 2404 (SFS 2404)

Selskapet skal ha en daglig leder, som innehar tittel og funksjon som brann- og redningssjef. Daglig leder av Rogaland brann og redning IKS ansettes av styret. Brann- og redningssjef administrerer virksomheten og skal sørge for den daglige ledelsen av selskapet jfr. lovens §14. Brann- og redningssjef er direkte underordnet styret og har ansvar for at enhver arbeidsoppgave utføres i overensstemmelse med gjeldende bestemmelser og i henhold til de vedtak som er fattet av styret og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret gir.



1.3.1. Eierkommunene (RBR IKS)

Selskapet eies av følgende 9 kommuner:

Rogaland brann og redning IKS består av disse kommunene:



- Gjesdal
- Klepp
- Kvitsøy
- Randaberg
- Sandnes
- Sola
- Stavanger
- Strand
- Time

Den enkelte eierkommune hefter for en del av selskapets forpliktelser tilsvarende den til enhver tid gjeldende eierbrøken. Til sammen skal delene utgjøre selskapets samlede forpliktelser. Disse kommunene har tildelt oppgaver som fremgår av selskapsavtalen som egenregioppdrag til selskapet. Selskapets hovedkontor er lokalisert i Sandnes kommune.

1.3.2. Selskapets formål, struktur og kjerneoppgaver

Selskapets formål er å dekke alle kommunenes plikter, oppgaver og behov i henhold til brann- og eksplosjonsvernlovens krav til kommunene, herunder:

- Utføre brannforebyggende tiltak i form av informasjons- og motivasjonstiltak, tilsyn med særskilte brannobjekt, feiing og tilsyn med fyringsanlegg.
- Ha beredskap for å håndtere ulykkes- og katastrofesituasjoner som brann, redning, drukning og akutt forurensning
- Drifte nødmeldesentralen 110, Alarmsentral brann Sør-Vest
- Aktivt søke å selge tjenester knyttet til forebyggende og beredskapsrelaterte tjenester.
- Inngå samarbeidsavtaler med kommuner, andre selskaper og virksomheter og yte tjenester der det er naturlig.

Selskapet kan ta på seg andre arbeidsoppgaver som eiere og selskapet måtte bli enige om. Det er vedtatt at RBR skal lede og drifte:

- Miljørettet helsevern
- Tobakks- og skjenkekontroll
- Interkommunalt utvalg mot akutt forurensning (IUA)

Disse oppgavene blir utført også for andre kommuner enn eierkommunene fra Sirdal i sør til Hjelmeland i nord.

I brann og redningstjenesten inngår drift og utvikling av Senter for samfunnssikkerhet – Vagle i Sandnes kommune (Sasiro), et regionalt senter for egen øving og kursing, i tillegg til å tilby kurs- og øving til øvrige nødetater, universitetet og andre utdanningsinstitusjoner.



1.4. Tiltak for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Det påligger RBR å dokumentere at virksomhetens ledelsessystem er i samsvar med krav og forpliktelser overfor alle interne og eksterne interesseparter/- samt interne og eksterne forhold relatert til konteksten. Videre påligger det bedriften å dokumentere at policy og forpliktelser, er i etisk/- moralsk samsvar, med samfunnets og myndigheters krav og forventninger. Tiltak for å ivareta disse områdene er nærmere beskrevet i ledelsessystemet for kvalitet.

1.4.1. Ledelsens forpliktelse

Lederskapet i RBR omfatter alle aktiviteter og holdningsskapende arbeid som skal bidra til at organisasjonens ansatte er motiverte, har tilstrekkelig kompetanse og er i stand til å gjennomføre arbeidsoppgaver og aktiviteter på en sikker og trygg måte.

- **Organisasjon og ressurser** – Vi benytter 10-faktor -medarbeiderundersøkelser, arbeidsmiljøundersøkelser og Utviklings-/medarbeidersamtaler for å kartlegge om vi til enhver tid, har tilstrekkelige ressurser og riktig kompetanse i organisasjonen. Kompetansen skal registreres i ledelsessystemets kompetanseregister – Landax kompetansem modul.
- **Ansvar og myndighet** – Vi har en tydelig rollefordelt organisering og vi gir i størst mulig utstrekning ansvar og myndighet til linjeledelsen hvor beslutningen tas.
- **Lederaktiviteter**- Ledergruppen har jevnlig møter hvor alle K-HMS mål vs. resultat evalueres.
- **Lederkafé** – Ledere samles for utviklingsutvikling innen ulike ledelsessystem.
- **Holdningsskapende arbeid** - RBR skal, gjennom holdningsskapende arbeid - kampanjer søke å utvikle organisasjonens kvalitet-, HMS og sikkerhetskultur.
- **Fredagsamlinger** – Tverrfaglige samlinger for ansatte og ledere med på fokus kompetanse- og utviklingsutvikling; bygge ned siloer mellom avdelinger og seksjoner.
- **Samarbeidsmøter**: - Samarbeidsmøter i organisasjoner er møter der medlemmer fra ulike avdelinger eller team kommer sammen for å diskutere, planlegge og koordinere aktiviteter og prosjekter. Målet med disse møtene er å fremme samarbeid, dele informasjon og løse problemer.
- **Medvirkningsmøter**: - Medvirkningsmøter i organisasjoner er møter hvor ansatte får mulighet til å delta aktivt i beslutningsprosesser som påvirker deres arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Disse møtene er en viktig del av arbeidsmiljøloven og sikrer at arbeidstakernes synspunkter og innspill blir hørt og vurdert før endelige beslutninger tas.
- **AMU**: - Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har flere viktige oppgaver som bidrar til å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø i virksomheten. AMU fungerer som et rådgivende organ, og det er arbeidsgiveren som til slutt bestemmer hva som skal gjennomføres



Åpenhetsloven - redgjørelse

- **Interne revisjoner** (systematisk overvåking av internkontrollen)- gjennomføres minimum årlig iht. overordnet 3-års plan.
- **Ledelsens gjennomgåelse** – evaluerer ledelsessystemets effekt og nye muligheter basert på interne revisjoner og annen styringsinformasjon fra ledelsessystemet.
- **Kundefokus** - Ledelsessystemet er etablert for å sikre at våre interesseparter skal ha trygghet for vår seriøsitet iht. avtaler. Alle i RBR er ansvarlig for å opprette og vedlikeholde gode relasjoner og kundeforhold og for å sikre at vi arbeider i tråd med kundenes forventninger. Uønskede hendelser (definerte fare- og ulykkessituasjoner) rapporteres og behandles i Landax-avviksmodul. Eksterne interesseparter kan foreta verifikasjon av bedriftens ledelsessystem for å ivareta egne interesser.

1.4.2. Hovedmål:

- Rogaland brann og redning skal skape en helhetlig og tilgjengelig tjeneste med søkelys på innbyggernes behov for en trygg hverdag ved å sikre liv, helse, miljø og materielle verdier.
- Rogaland brann og redning skal ha et godt og forsvarlig arbeidsmiljø med stort mangfold og engasjement.
- Rogaland brann og redning skal ha en modig, strategisk og tillitsbasert styring og ledelse i alle ledd.
- Rogaland brann og redning skal være en fremtidsrettet og lærende organisasjon med et sterkt fokus på kjerneoppgaver

2. Kvalitet-, Miljø- og HMS-politikk

Vi skal alltid være i samsvar med HMS-krav, samt etterleve myndighetenes lovkrav, eiernes etiske retnings-linjer og strategi for å sikre at målsetningen om lønnsomhet og bærekraft oppfylles. De ansattes representanter, (vernetjenesten, tillitsvalgte og AMU) har vært aktivt med i utarbeidelsen av politikk.

2.1.1. Etikk:

Rogaland brann og redning IKS legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Alle ansatte har plikt til å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for RBR. Alle plikter lojalt å holde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for RBR sin virksomhet. Verdiene som er nedfelt i våre leveregler og etiske fellesverdier skal gjenspeile seg i våre holdninger og adferd. Dette betyr å:

- opptre med redelighet og respekt i alle sammenhenger.
- behandle alle likt, uavhengig av religion, etnisk opprinnelse, kjønn og sosial status.
- håndheve lov og forskrift, men samtidig være klar over begrensninger i myndighetsutøvelsen.
- ikke bruke vår posisjon til å oppnå personlige eller yrkesmessige fordeler.
- ikke utøve økonomisk virksomhet som er i konflikt med vår rolle i samfunnet.
- gi opplysninger om egne forhold og økonomiske interesser som kan gi opphav til slik interessekonflikt.
- ikke stille seg slik at det kan gi grunnlag for spekulasjon om interessekonflikt.
- beskytte opplysninger knyttet til personalsaker, interne forhold, operasjoner, og vår generelle taushetsplikt.



- følge etablerte systemer for varsling.
- følge selskapets regler for informasjon til media.

Ref. *Etiske retningslinjer*

Vi forventer det samme av våre leverandører og samarbeidspartnere som vi forventer av oss selv. Alle ansatte og andre som berøres av vår virksomhet behandles med respekt og verdighet. Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere opptrer seriøst og omsorgsfullt for å unngå skader og negative konsekvenser for mennesker. Leverandørene og forretningspartnere må sikre like rettigheter og muligheter for sine ansatte, og leverandørene og forretningspartnere må ikke diskriminere, for eksempel basert på rase, etnisitet, kjønn, alder, sivilstand, religion, politisk tilhørighet, fagforeningsmedlemskap eller seksuell legning.

Vi forventer at våre leverandører og forretningspartnere har et passende sett med regler, praksis og prosesser på plass for å sikre nøyaktighet, konsistens og reaksjonsevne til sentrale interessenter, inkludert kunder, aksjonærer og myndigheter.

2.2. TRYGGHET, BÆREKRAFT, MANGFOLD OG INKLUDERING

Rogaland brann og redning IKS (RBR) sin *strategi- og virksomhetsplan* for perioden 2024-2027 setter søkelys på trygghet for innbyggere i regionen, bærekraft, mangfold og inkludering

2.3. Personalpolitikk

Rogaland brann og redning sin personalpolitikk skal bygge opp under selskapets visjon, leveregler, etikk og mål. RBR skal tilstrebe en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for og aktivt medvirker til at vi rekrutterer, utvikler og beholder dyktige medarbeidere. Det er utarbeidet virksomhetsovergripende personalreglement for organisasjonen som skal følges og evalueres ved at det rapporteres på avvik og oppfølging av disse.

2.3.1. Mobilitet

Mobilitet skal bidra til å skape en omstillingsdyktig og fleksibel organisasjon, bedre samarbeid på tvers i selskapet, og utvikling av den enkelte medarbeiders kompetanse.

2.3.2. Mangfold, inkludering og likestilling

Rogaland brann og redning IKS har *retningslinjer for mangfold, inkludering og likestilling*. Denne inneholder blant annet innsatsområder for hvordan RBR skal øke kvinneandelen i selskapet. Retningslinjene skal revideres hvert fjerde år.

2.3.3. Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling skal ta utgangspunkt i selskapets behov både på kort og lang sikt. Gjennom kompetanseutviklingen ønsker vi å skape et godt læringsklima og dermed styrke selskapets evne til læring og utvikling

2.3.4. Samarbeid og medvirkning

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte skape trygge og gode arbeidsforhold. Forholdene skal legges til rette slik at de enkelte medarbeiderne og deres tillitsvalgte kan få reell innflytelse på vårt alminnelige arbeid.



2.4. Ansvar for etterlevelse av åpenhetsloven og årlig oppdatering

Ansvar for etterlevelsen av åpenhetsloven ligger hos daglig leder. Varsling internt kan gjøres via etablerte retningslinjer for varsling, evt. avviksrapportering avhengig av alvorlighetsgrad. Ekstern varsling kan sendes på e-post til daglig leder som sørger for videre behandling i organisasjonen.

Arbeidet med åpenhetsloven skal gjennomføres og forankres gjennom selskapets KS-utvalg. Prosessen gjøres minst en gang i året i perioden mars-mai. Leder kvalitet og sikkerhetsstyring er prosessansvarlig.

3. Aktsomhetsvurderinger – herunder opplysninger om vesentlig risiko og avdekkede negative konsekvenser

3.1. Vurderingsgrunnlag og metode for aktsomhetsvurderinger leverandører

Vurderinger av leverandører etter åpenhetsloven – aktsomhetsvurderinger er gjennomført ved hjelp av Landax risikomodul – risikovurdering av interesseparter.

Alle leverandører for 2024 er sortert etter sum innkjøp. Av disse er det gjort en begrensning etter innkjøp over kr. 100 000. For å gjennomføre aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven har RBR benyttet en strukturert tilnærming basert på veiledning fra Forbrukertilsynet og interne prosedyrer. Vurderingene er gjennomført i Landax og revideres årlig, eller ved vesentlige endringer i risikobildet.

3.2. Metodikk - fremgangsmåte:

1. Utvalg basert på innkjøpsverdi: Leverandører med innkjøp over kr 100 000 i 2024 er prioritert for vurdering.
2. Risikoklassifisering etter fire hovedkategorier:
 - o Bransjerisiko: Risiko som er utbredt innen bestemte bransjer globalt, f.eks. tekstil, bygg og IKT. Her vurderes blant annet lav lønn, svake arbeidsvilkår og utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet.
 - o Geografisk risiko: Risiko tilknyttet land eller regioner med svak regulering, politisk ustabilitet eller høy forekomst av menneskerettighetsbrudd.
 - o Virksomhetsspesifikk risiko: Vurdering av enkeltleverandørens tidligere historikk, interne retningslinjer og praksis knyttet til ansvarlig næringsliv.
 - o Produktrisiko: Risiko knyttet til bestemte produkter, som for eksempel elektronikk med komponenter fra konfliktområder.
3. Fargekoding av risiko:
Leverandører klassifiseres som rød (høy risiko), gul (middels risiko) eller grønn (lav risiko). Rød risiko indikerer risiko innenfor flere hovedkategorier, gul risiko under en hovedkategori, mens grønn risiko lav risiko for alle hovedkategoriene.
4. Oppfølging av leverandører:
Mange av leverandørene kom ut med gul risiko i tilknytning til produktrisiko. Dette har sammenheng med at de benytter komponenter som kan være produsert i land hvor det er dårligere arbeidsforhold. Vi har derfor gjennomført en videre kartlegging og analyse av de 20 største av disse leverandørene målt etter årlig innkjøp. Leverandører som ikke har utarbeidet egne redegjørelser etter åpenhetsloven, vurderes særskilt med utfyllende undersøkelser.



Virksomheten skal bruke denne metoden for å sikre at RBR opptre ansvarlig og målrettet i sin oppfølging av leverandører og forretningspartnere, og gjør det mulig å identifisere og redusere risiko på en systematisk måte.

3.3. Resultat aktsomhetsvurderinger leverandører

I tråd med åpenhetsloven gjennomfører vi en aktsomhetsvurdering av vår egen virksomhet og leverandørkjede, ref. *analyse av interesseparter* og *ROS analyser*

Presentasjon av vårt Ledelsessystem for interesseparter er beskrevet i dokumentet *ledelsessystem for interesseparter*

Ingen menneskerettighetsbrudd eller dårlige arbeidsforhold ble avdekket gjennom leverandør- og forretningspartnerundersøkelsen og aktsomhetsvurderingen.

Siden alle våre leverandører og forretningspartnere er basert i Norden, Europa og USA vurderer vi at risikoen for negative konsekvenser i form av barnearbeid mest sannsynlig er lav.

Vi er klar over risikoene som er iboende i vårt virksomhetsområde, for eksempel ikke-likestilling og diskriminering, men ingen brudd ble oppdaget.

I tillegg er vi klar over risikoen for menneskerettighetsbrudd knyttet til forsyningskjedene til IT-produkter, angående råmaterialer, komponenter og montering. I rapporteringsperioden ble det ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser.

3.4. Tiltak for å redusere risiko for negative hendelser - leverandører.

Våre observasjoner er at de fleste av våre leverandører har gjort et godt arbeid for å sikre at virksomheten og egne underleverandører etterlever retningslinjene og målsettingene som ligger til grunn for åpenhetsloven. Samtidig viser vurderingen at det er behov for å sikre at leverandørenes egne underleverandører etterlever etiske standarder. Vi vil derfor utarbeide etiske retningslinjer for leverandører som vi vil kreve at større leverandører med årlig leveranse verdi 100.000 kr. eller mer skal bekrefte med sin signatur før avtaleinngåelse. Oppfølging ellers skjer gjennom årlige revisjoner - arbeid med åpenhetsloven.



3.5. Aktsomhetsvurderinger av interne interesseparter – ansatte

For å imøtekomme kravene i åpenhetsloven, har Rogaland brann og redning IKS (RBR) gjennomført aktsomhetsvurderinger for å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i selskapet. For RBR innebærer dette å undersøke om egne ansatte, praksiser eller systemer kan medføre risiko for:

- Brudd på menneskerettigheter (f.eks. diskriminering, trakassering og tvangsarbeid)
- Uanstendige arbeidsforhold (f.eks. arbeidspress, dårlig HMS, lav lønn, manglende medvirkning)

3.5.1. Risikoområder (beskrivelse av hendelse og konsekvens):

Brudd på menneskerettigheter - Retten til liv og helse:

- Dårlig HMS-kultur- Manglende risikovurderinger og sikkerhetstiltak, utilstrekkelig verneutstyr.

Arbeidstid og hvile - Systematisk overtid, utilstrekkelig hvile mellom vakter, brudd på arbeidstidsbestemmelser:

- Psykososialt arbeidsmiljø, døgnturnus og uforutsigbare innsatser kan føre til langvarig belastning og søvnunderskudd, risiko for fysiske skader.

Brudd på menneskerettigheter - Retten til privat- og familieliv:

- Skjev belastning i vaktplan
- Hyppige utkall uten tilrettelegging
- Manglende hensyn til livssituasjon

Brudd på menneskerettigheter – Ytringsfrihet:

- Frykt for represalier ved kritikk
- Mangel på sikre varslingskanaler - utilstrekkelige systemer for å varsle om kritikkverdige forhold

Menneskerettigheter - Lik behandling og ikke-diskriminering:

- Uformelle kulturer med utenforskap
- Lite mangfold i rekruttering
- Diskriminering ved tildeling av oppgaver eller opprykk
- Manglende tiltak for å fremme mangfold i brann- og redningsyrket

Menneskerettigheter - Fagorganisering og medvirkning:

- Beslutninger tas uten involvering av tillitsvalgte
- Manglende tid eller mulighet til medvirkning

Menneskerettigheter - Rettferdige og trygge arbeidsvilkår:

- Uklare ansettelseskontrakter
- Ulik tilgang til utstyr eller opplæring for midlertidige ansatte og sommervikarer

Lønn og arbeidsvilkår:

- Ulik praksis mellom grupper.



Åpenhetsloven - redgjørelse

Disse risikoområdene har en rekke gjennomførte tiltak som er beskrevet som eksisterende tiltak i analysen av interesseparter. Vår risikovurdering i egen virksomhet har avdekket at de mest kritiske potensielle konsekvensene kan være:

- Usikre roller
- stress,
- mobbing,
- seksuell trakassering,
- innemiljøet som luftkvalitet, lys, temperatur og støy, belastningsplager som rygg-, skulder- og nakkesmerter, øyretretthet og hodepine på grunn av arbeid foran skjerm.

Arbeidsmiljø – beredskapsavdeling har flere arbeidsoperasjoner som innebærer høy risiko:

- Arbeid i høyden
- Utrykningskjøring – opphold i/ved veibane.
- Vanndykking
- Røykdykking

Utdrag fra aktivitets- og redegjørelsesplikt - rapport 2024:

Rekruttering:

Retningslinjene for rekrutteringsprosessen i selskapet vil i 2025 bli revidert med spesielt fokus på å sikre balansert og mangfoldig søkertilgang og en kjønnsnøytral søknadsbehandling. RBR har i dag kun 12% kvinner. RBR ønsker å kunne rekruttere flere kvinner.

Lønns- og arbeidsvilkår:

RBR vurderer stillingers oppgaver, ansvar og krav ordensmessig, uavhengig av kjønn. Vi skal føre en lønnspolitikk som er konsekvent i forhold til de prinsipper som ligger til grunn.

Forfremmelse:

I henhold til gjeldende rutiner skal ledige stillinger lyses ut internt og eller eksternt. Dette betyr at alle arbeidstakere har samme mulighet til å søke på ledige stillinger i RBR. Vi arbeider aktivt for kjønnsbalanse i lederstillinger på alle nivå, og har definert dette som et konkret mål i arbeidet med likestilling.

Utviklingsmuligheter/opplæring:

Ut ifra selskapets gjeldende strategi og virksomhetsplan er kritiske kompetanseområder prioritert og definert i vår strategiske kompetanseplan. Avdelingene har i tillegg definert egne kompetanseområder uti fra den enkelte avdelingens faglige behov. Årlig gjennomføres utviklingssamtaler med alle arbeidstakere i selskapet. Samtalene skal blant annet avdekke arbeidstakerens behov for faglig utvikling, samt kompetansegapet og behovet i avdelingen

Tilrettelegging:

RBR har gjennomgående fysisk tilrettelagte/universell utforming av kontorlokalene på Stangeland. Vi samarbeider med bedriftshelsetjenesten for å imøtekomme ergonomiske tilpasninger og individuelle behov.

Balanse arbeidsliv og familie:

RBR ønsker å legge til rette for en balanse mellom arbeid og familie. Ny retningslinjer for selskapets livsfase politikk settes i gang høsten 2025.



Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

Som en del av vårt systematiske KHMS-arbeid har RBR prosedyre for håndtering av vold og trusler samt retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Arbeidsgiver skal kartlegge og risiko vurdere arbeidsmiljøet i alle avdelinger, utarbeide handlingsplaner og iverksette tiltak for å sikre at trakassering, vold og trusler forebygges og blir håndtert. Alle arbeidstakere i RBR og innleid arbeidskraft kan varsle om kritikkverdige forhold.

3.5.2. Tiltak for å redusere risiko for negative hendelser - ansatte.

kvalitet- og sikkerhetsstyring - KHMS som tiltak for ansvarlighet

- Etablere en felles KHMS-struktur for hele virksomheten
- Sikre bedre samhandling mellom operativ drift og strategisk ledelse
- Styrke systematisk oppfølging av menneskerettigheter og arbeidsforhold, i tråd med åpenhetsloven

Rogaland brann og redning IKS (RBR) skal etablere en strukturert KHMS-organisering for å sikre ansvarlig virksomhetsstyring og ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. KHMS-utvalgene i RBR har ansvar for å sikre at arbeidet med kvalitet, helse, miljø og sikkerhet er systematisk, målrettet og i tråd med lovverk og virksomhetens verdier. Utvalgene har følgende hovedoppgaver:

- **Identifisere og vurdere risiko** knyttet til arbeidsmiljø, sikkerhet, etikk og menneskerettigheter – både internt og i leverandørkjeden
- **Følge opp avvik, hendelser og forbedringsforslag** gjennom etablerte rutiner og tiltak
- **Bidra til forankring og medvirkning** ved å involvere ledelse, ansatte og vernetjeneste i KHMS-arbeidet
- **Rapportere og gi anbefalinger** til overordnede styringsnivåer (KHMS-utvalg og KS-utvalg)
- **Støtte etterlevelse av åpenhetsloven** gjennom oppfølging av tiltak som fremmer anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter

Denne strukturen gir RBR et fast system for å avdekke, følge opp og dokumentere både interne forhold og risiko i leverandørkjeden, i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Kvalitet- og sikkerhetsstyring er også avgjørende for å opprettholde tilliten i samfunnet. Innbyggerne forventer at brann- og redningsvesenet er godt forberedt og har høy kompetanse. KHMS sikrer at RBR leverer pålitelig tjeneste og styrker tilliten gjennom:

- Åpenhet og tydelig rapportering
- Læring fra hendelser og erfaringsdeling
- Kontinuerlig forbedring av arbeidsmetoder og tjenester

Videreføre leder kaféer og fredagsamlinger med relevante tema som f.eks.;

- Ytringsklima
- Psykologisk trygghet
- Mangfold og inkludering



Gjennomføre kvalitet- og sikkerhetskampanjer og videreutvikle K-HMS handlingsplaner.

3.6. Offentlig publisering og innsyn

Denne redegjørelsen er offentlig tilgjengelig og publiseres på RBRs nettside i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5.

Linn Ståland Austera

Kristine Ståland

Olav Jørgen Abdraks

Kjetil Dyrngelund

Anne-Britt Corneliusen Duesten

Reate Kolnes

Kjartan Alexander Lunde

Rasmus Vågner

For mer informasjon, eller ved ønske om innsyn i hvordan vi jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan du kontakte oss:

Rogaland brann og redning IKS

Brannstasjonsveien 2
4312 Sandnes

Postadresse: Postboks 583, 4302 Sandnes

E-post: postmottak@rogbr.no

Telefon: 51 50 22 00

Nettside: www.rogbr.no