

Vacant

MER ENN DU FORVENTER



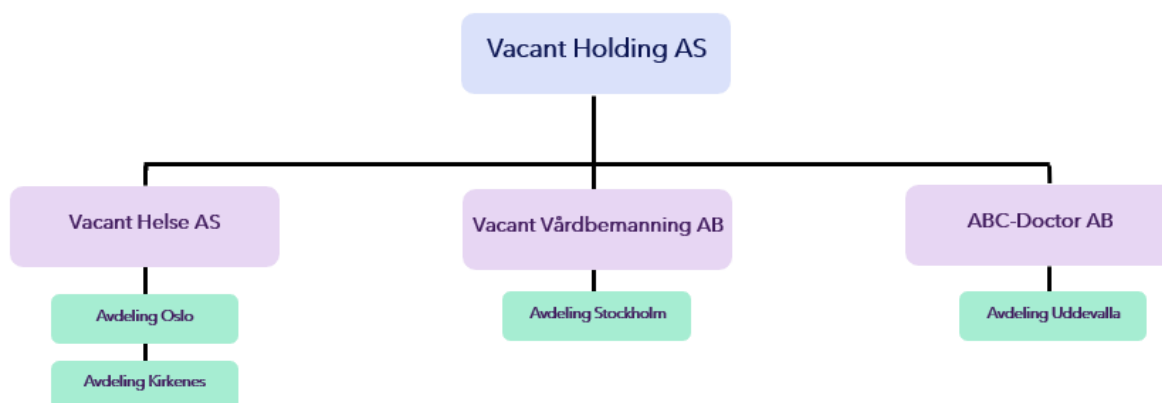
Åpenhetsloven

Vacant Helse AS

Vacant Helse AS inngår i konsernet Vacant Holding AS med søsterselskapene ABC-Doctor AB og Vacant Vårdbemanning AB i Sverige. Vacant Helse AS består av avdeling Oslo og avdeling Kirkenes. Selskapet er et norskeid helse- og omsorgsselskap som sysselsetter mellom 6-800 personer pr år innen helsesektoren. Våre tjenester omfatter vikartjenester for helsepersonell, heldøgns tjenester for personer med krevende diagnoser, avlastningstjenester for barn med bistandsbehov og brukerstyrt personlig assistanse (BPA), Selskapet har rammeavtaler med kommuner og sykehus i hele landet. Vacant Helse er medlem av bransjeorganisasjonen NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon). Vacant Helse er også Revidert Arbeidsgiver. «Revidert Arbeidsgiver» Innebærer at bedriften, i tillegg til å være medlem i NHO må selskapet også være godkjent bemanningsselskap hos Arbeidstilsynet. En ekstern revisor, godkjent av NHO, kontrollerer at virksomheten overholder kravene i Arbeidsmiljøloven. Virksomhetens rutiner revideres og det gjennomføres stikkprøver på utvalgte områder.

Vacant konsernet

Organisasjonskart



Åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 og skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang til informasjon. Loven pålegger blant annet virksomhetene en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal redegjøres for i en rapport som legges frem. Loven gjelder for større virksomheter som er registrert i Norge. Loven gjelder også for større utenlandske virksomheter som tilbyr varer og tjenester i Norge, og som er skattepliktige til Norge etter norsk intern lovgivning.

Større virksomheter defineres som følgende:

1. salgsinntekt: 70 millioner kroner
2. balansesum: 35 millioner kroner
3. gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk

Vacant Helse AS er omfattet av loven.

Loven omfatter ikke bare egen virksomhet, men også leverandører og forretningspartnere. Vacant skal hvert år redegjøre for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre denne. I tillegg skal selskapet regelmessig, eller ved vesentlig endringer, vurdere sine leverandører opp mot brudd på grunnleggende menneskerettigheter.

Denne rapporten redegjør for aktsomhetsvurderingene konsernet har gjennomført. I rapporten framkommer tiltakene som er vurdert og iverksatt for å redusere risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede.

- Leverandørkjede, som defineres som «enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester.
- Forretningspartnere, som defineres som «enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden». Under disse kategoriene har Vacant Helse en rekke relasjoner og de fleste av disse er knyttet til kjernevirksomheten som er rekruttering og bemanning innenfor helsetjenester. De viktigste områdene hos oss for å bidra til menneske- og arbeiderrettigheter er:
 - Egne og innleide medarbeidere
 - Leverandører
 - Generelle innkjøp

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering i Vacant Helse AS

Organisering

Vacant Helse AS har stort fokus på etisk god rekruttering, kompetanseheving og oppfølging av medarbeiderne. Vacant Helse AS har medarbeidere med ulik kulturell og etnisk bakgrunn, noe som fordrer god informasjon og tett oppfølging i forhold til norsk lov, regler og forskrifter.

I Vacant er det medarbeiderne som er den største ressursen da vi utelukkende leverer tjenester til helsesektoren i form av bemannings- og rekrutteringstjenester. Vacant legger derfor avgjørende vekt på å ivareta og utvikle gode arbeidsforhold og menneskerettigheter. Vacant Helse AS inngår i konsernet Vacant Holding AS med søsterselskapene ABC-Doctor AB og Vacant Vårdbemanning AB i Sverige. Vacant Helse AS består av avdeling Oslo og avdeling Kirkenes. Åpenhetsloven gjelder for alle selskapene. De Svenske selskapene har gjennomført tilsvarende kartlegging og har fra 2023 innført tiltak som tilfredsstillende «Visselblåsarlagene» i Sverige.

Det fremgår av åpenhetsloven § 5 at virksomhetene skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i virksomhetenes aktsomhetsvurdering, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Vacant Helse har utarbeidet denne redegjørelsen samlet for selskapene nevnt ovenfor. Ansvaret for arbeidet med å ivareta kravene i åpenhetsloven ligger hos en arbeidsgruppe med representanter fra ledelsen og arbeidsmiljøutvalget i Vacant. Planer for arbeidet er forankret i konsernledelsen og styret. Interne retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er vedtatt. Gruppen har gjennomført en kartlegging og etablering av nødvendige tiltak for å tilfredsstillende informasjonsplikten. Videre har gruppen gjennomført en Tiltaks- og handlingsplan i tråd med Buf Dir sine anbefalinger, her inngår aktsomhetsvurdering, ROS-analyse og årshjul med oversikt over tiltakene som gjennomføres.

Vacant Helse er i prosess med å bli sertifisert etter ISO 14001 (Miljø), ISO 9001 (Kvalitet) og ISO 45001 (Arbeidsmiljø). Gjennom sertifiseringene skal selskapene etablere nye retningslinjer og rutiner for selskapets mest kritiske prosesser, samt oppfølging og evaluering av disse. Eksterne og interne revisjoner av våre styringssystemer sikrer fortløpende kvalitet i våre rutiner og prosesser. For innleide konsulenter er det utarbeidet en vikarhåndbok som gjennomgås ved oppstart av vikariatet.

Vacant Helse har opprettet et konfidensielt rapporteringssystem for våre medarbeidere, kunder og leverandører <https://www.vacant.no/varsling/>. Vacant Helses HR-sjef er administrator for systemet, mottar rapporter, følger opp og gir tilbakemeldinger. Administrator har taushetsplikt og er det eneste som har tilgang til informasjonen som mottas via varslersfunksjonen.

Aktsomhetsvurdering

Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger skal baseres på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Vacant Helse AS sørger for at selskapet har oversikt over og vurderer risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til selskapets aktiviteter og forretningsforhold. Ansvar for åpenhetsloven i vårt selskap ligger hos ledergruppen. For å sikre oppfyllelse av lovverket er det etablert en prosjektgruppe, denne består av representanter fra ledelsen og AMU/ tillitsvalgte. Prosjektgruppen jobber kontinuerlig med åpenhetsloven etter oppsatt plan og årshjul.

Vacant Helse har innarbeidet lovens krav i sitt styringssystem ved å ta temaet inn i våre etiske retningslinjer. Det vil si at lovens krav er blant de grunnleggende krav til våre virksomheter og til alle våre ansatte, samt våre leverandører.

Vacant Helse har gjennomført risikoanalyser på overordnet nivå på leverandører. I løpet av 2024 skal relevante leverandører bekrefte overfor Vacant Helse at de har et implementert system eller at de i likhet med svært mange andre, arbeider med å etablere systemet. Ved avtaleinngåelse med nye leverandører vil det settes krav til at leverandør kan fremlegge aktsomhetsvurdering.

Aktsomhetsvurderingen internt og eksternt steg for steg

1 Forankring av ansvarlighet

- ✓ Opprette prosjektgruppe, definere ansvarsforhold internt i bedriften.
- ✓ Utvikle rutiner og retningslinjer.
- ✓ Gjennomgang av relevante interne og eksterne dokumenter og systemer.
- ✓ Utarbeide leverandørerklæring, etiske retningslinjer og varslingsrutiner.

2 Negativ påvirkning, kartlegging og vurdering

- ✓ Kartlegging av risikofaktorer, blant annet likestilling arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår. og diskriminering.
- ✓ Vurderingskriterier ved utvalg av leverandører med høy risiko.
 - Tjenester: Tjenesteleverandører med mange ansatte.
 - Geografi: Enkelte norske, samt utenlandske leverandører.
 - Størrelse.
- ✓ Det er etterspurt egenerklæring fra disse selskapene, resultatene dokumenteres.

3 / 4 Overvåkning av resultater, forebygging/redusering. Dokumentasjon og synliggjøring

Vi har utarbeidet følgende plan:

- ✓ Identifiser og kartlegg risiko gjennom ROS-analyse.
- ✓ Utarbeid handlingsplan som implementeres i det daglige arbeidet.
- ✓ Kategorisering av leverandører for å lettere identifisere og kartlegge risiko.
- ✓ Leverandøroppfølging og sikre at leverandører signerer og sender leverandørerklæring.
- ✓ Oppsøke nettsider til leverandører for å innhente informasjon direkte fra leverandørenes egne publiserte redegjørelser om Åpenhetsloven.

5 Kommuniser

Vacant benytter kartleggingen for å forbedre selskapets arbeid med åpenhetsloven. Redegjørelsen skal være oppdatert og er lett tilgjengelig på www.vacant.no

Arbeidet med åpenhetsloven redegjøres for i styrets beretning.

6 Sørg for- eller samarbeid om gjenoppretting.

Dette punktet er ikke relevant i årets redegjørelse fordi det ikke har avdekket vesentlige funn verken internt eller eksternt, som krever ytterligere handling.

7 Funn og resultater

Vacant Helse har ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i rapporteringsåret. Selskapet har heller ikke avdekket vesentlig risiko for brudd/negative konsekvenser. Vi opplever en god dialog med leverandørene og at de i hovedsak følger lover og regler. Enkelte har mangelfulle rutiner på dokumentasjon, eller de er vanskelig tilgjengelig. Dette følges opp, og dokumentasjon blir etterspurt.

8. Tiltak

Vacant Helse jobber med risikovurdering av selskapets aktiviteter internt og eksternt, samt bruk av leverandører. Vi har definert følgende konkrete tiltak:

- ✓ Kompetanseheving internt i selskapet.
- ✓ Aktsomhetsvurderingen skal videreutvikles, og retningslinjene skal oppdateres på bakgrunn av de erfaringene vi gjør.
- ✓ Basert på aktsomhetsvurderingen steg 2 så revideres leverandører årlig gjennom utfylling av signert leverandørreklæring.
- ✓ Innhente våre leverandørers redegjørelser om Åpenhetsloven direkte fra leverandørens hjemmeside. Etterspørre dokumentasjon der dette ikke foreligger.
- ✓ I tilfeller hvor vi selv oppdager avvik eller mottar observasjoner/rapporter om avvik/brudd.

Likestilling i Vacant Helse AS

Vacant Helse AS har 26,1% mannlige og 73,9% kvinnelige ansatte.

I administrasjonen er det 89 % kvinner og 11% menn. Vår ledelse består av 50% kvinner og 50% menn. I vår administrasjon har vi kartlagt at vi ikke har ansatte med ufrivillig deltid. Det foretas en årlig gjennomgang av alle ansattes lønnsbetingelser. For ytterligere detaljer se årsrapporter. Kvinner har tatt 79 uker foreldrepermisjon og menn har tatt 0 ukers permisjon i 2023.

Nydalen 30. juni 2023

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 6 pages before this page
Dokumentet inneholder 6 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 6 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 6 sider før denne side

Detta dokument innehåller 6 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende