



## KBR sin redegjørelse om aktsomhetsvurderinger 2025

### Bakgrunn

Større virksomheter er pålagt å gjennomføre en aktsomhetsvurdering for å synliggjøre sitt arbeid i relasjon til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Plikten til dette arbeidet fremkommer av lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). Kristiansandsregionen brann og redning IKS (KBR) faller inn under definisjonen større virksomheter, og plikter av den grunn å følge loven.

Plikten til å gjennomføre en aktsomhetsvurdering kommer frem av åpenhetslovens §4, og for å oppfylle loven med tilliggende standarder må virksomheten gjennomføre en prosess for aktsomhetsvurderinger. Denne skal bygge på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Med aktsomhetsvurderinger menes å:

- a. Forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer.
- b. Kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeden eller forretningspartnere.
- c. Iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer eller vurderinger.
- d. Følge med på gjennomføringen av resultat av tiltak.
- e. Kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert.
- f. Sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I tråd med formålet om å fremme større åpenhet om risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, pålegges virksomheter som er omfattet av loven å offentliggjøre en redegjørelse om aktsomhetsvurderinger, jfr. lovens § 5. Denne skal minst inneholde:

- a. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- b. Opplysninger om faktiske konsekvenser og vesentlige risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
- c. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlagt å iverksette for å stanse negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultater eller forventede resultater av disse tiltakene.

Plikten til å redegjøre for KBRs aktsomhetsvurderinger oppfylles gjennom dette dokumentet.

## **Om selskapet Kristiansandsregionen brann og redning IKS (KBR) sin tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

KBR er et interkommunalt selskap etter lov om interkommunale selskaper. Selskapet eies av kommunene: Kristiansand, Vennesla, Lillesand og Birkenes.

Selskapets formål er å ivareta deltakerkommunenes behov, plikter og oppgaver vedrørende brann- og ulykkesberedskap, brannforebyggende og kontrollerende oppgaver, samt andre tiltak som hører naturlig inn under dette formål. Disse oppgavene skal utføres innenfor de til enhver tid gjeldende regelverk. Selskapet kan også påta seg andre arbeidsoppgaver som bestemmes av representantskapet, så lenge dette ikke svekker de lovpålagte oppgavene.

Selskapet skal være en aktiv bidragsyter innenfor arbeid med samfunnssikkerhet og beredskap. Selskapet har ansvar for, og er delegert myndighet til å ivareta kommunenes forpliktelse etter «lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlige stoffer og brannvesenets redningsoppgaver» av 14. juni 2002 nr. 20 med tilhørende forskrifter, med de unntak som følger av loven selv.

Daglig leder (brann- og redningssjef): Jan Røilid  
Styrets leder: Siv Elisabeth Wiken

Selskapet har pr 31.12 2024 180 ansatte.

### **Overordnet organisering og tjenesteproduksjon**

Representantskapet er selskapets øverste myndighet og behandler selskapets regnskap, budsjett og økonomiplan og andre saker som etter loven eller selskapsavtalen skal behandles i representantskapet.

Styret er underordnet representantskapets myndighet. Styret skal utføre sine oppgaver i henhold til IKS-loven, selskapsavtalen og rammene som fastsettes av eierkommunene. Styret skal behandle saker som etter loven og selskapsavtalen er tillagt styret.

KBR er videre organisert men en daglig leder (brann- og redningssjef), samt fire avdelinger som ledes av egne avdelingsledere; beredskaps-, forebyggende-, bolig- og administrasjonsavdeling.

Innenfor regionen har KBR 7 brannstasjoner hvorav en med kasernerte mannskaper. Resterende stasjoner består av deltidsansatte (med annen hovedarbeidsgiver), tre av disse stasjonene har to dagansatte for drift/vedlikehold og oppdekning av vakt på dagtid. Administrasjonen, samt bolig og forebyggende avdeling er lokalisert ved Kristiansand stasjon.

KBR er en ren offentlig tjenesteleverandør innenfor brann og redningsområdet med hovedtyngde (ansatt og budsjettmessig størrelse) innenfor beredskap. Den andre delen av tjenesteleveransen knyttes til brannforebygging gjennom myndighetsutøvelse (tilsyn i relasjon til brann og eksplosjonsvernloven), informasjon/motivasjonsarbeid og rengjøring av fyringsanlegg til oppvarming. Virksomhetstypen i seg selv tilsier liten eller ingen risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### **Likestilling mellom kjønn**

Selskapet hadde pr 31.12.24 180 ansatte hvorav 11 kvinner. Historisk har brann- og feieryrket vært mannsdominert med utgangspunkt i at yrkene har vært ansett som fysisk krevende. KBR har, og skal ha et aktivt fokus på mangfold og likestilling i sitt daglige arbeid samt i rekrutteringsprosesser. Størst skjevfordeling i kjønnsbalansen finner vi innenfor beredskap og brannforebyggeryrket.

Mangfold er et område som er i delvis endring, spesielt innenfor heltidsberedskap. Dette knyttes i hovedsak til endringen i utdanningsløp fra dagens etatsutdanning til et fagskoleløp. På dette området vil vi i stor grad være prisgitt Fagskolens arbeid med mangfold. KBR skal være en positiv bidragsyter der det er mulig for å fremme fagskolens arbeid på dette området

Arbeidsmiljøet i selskapet vurderes som godt. Selskapet har utformet egen lønnspolitisk plan, og det er ikke tilbakemeldinger om at man opplever personalpolitikk eller avlønning som kjønns-diskriminerende.

## **Interne rutiner og retningslinjer for håndtering av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Overordnet tilnærming for å oppfylle forpliktelsene om å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjenspeiles i KBRs styrende dokumenter.

Selskapet har et godt og levende internkontrollsystem, og flere styrende dokumenter. Eksempler på KBRs styrende dokumenter finner vi i selskapets visjon og verdigrunnlag, disse fremgår av selskapets strategidokument. Ethiske retningslinjer, HMS rutiner, vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg er andre forhold som bidrar på dette området.

KBR er medlem av Samfunnsbedriftene, er kommunalt eid og følger av den grunn kommunene på kommunalt regelverk, hovedavtale, hovedtariffavtale samt sentrale og lokale særavtaler som springer ut fra sentralt avtaleverk. Selskapet følger i tillegg opp særskilte krav fra arbeidstilsynet myntet på virksomhetsområdet brann- og redning.

Innenfor vår bransje har vi forventninger til våre leverandører og forretningspartnere at de forholder seg til gjeldende lover og regler, og at alle ansatte og andre som berøres av virksomheten behandles med respekt og verdighet. Vi forventer at våre leverandører opptre med seriøsitet og aktsomhet for å unngå skader og negative konsekvenser for mennesker.

## **Egen vurdering av risiko for negative konsekvenser i relasjon til respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – og tiltak for å begrense risiko**

Selskapets etablerte rutiner og risikovurderinger vurderes å være dekkende for å oppfylle kravene i åpenhetsloven. Gjennom 2024 er det ikke avdekket negative konsekvenser i relasjon til egen virksomhet.

Som en del av aktsomhetsvurderingen skal leverandørkjeden vurderes i relasjon til respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. En grov vurdering tilsier at det i vår leverandørkjede er svært liten risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vurderingen bygger på egen oversikt over leverandører der vi regner eierkommuner, og tilslutning til innkjøpsavtaler inngått av disse som uproblematisk. Ut over disse har vi flere «eksterne» leverandører fra store nasjonale/internasjonale leverandører til mindre lokale leverandører. De fleste store leverandørene (Tess, Uniformspartner, Bronto, Wenaas m.fl) har publisert egne redegjørelser i tråd med åpenhetslovens bestemmelser. Selskapets fokus fremover vil derfor rettes mot mindre leverandører og leverandører som ikke har publisert i egne redegjørelser, og stille krav til disse gjennom kommende anbudsprosesser. Det fordrer at disse er underlagt lovens bestemmelser.

### **Potensielle risikoområder i egen virksomhet og tiltak for å begrense risiko**

Selskapet har et aktivt arbeidsmiljøutvalg og avtale med eksternt bedriftshelsetjeneste. Det er stort fokus fra begge hold mot det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet. Begge har en aktiv rolle i det forebyggende arbeidet med helse, miljø og sikkerhet, og man har fokus på både det fysiske så vel som det psykiske arbeidsmiljøet.

#### **Det fysiske arbeidsmiljøet – skader og langsiktige helseskader**

Risikoområder	Tiltak
Fare for skader ved innsats og ved feiing fra tak	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontinuerlig jobbing med HMS-tiltak herunder rutiner for ulike arbeidsoperasjoner. Hensikt å redusere risiko til et forsvarlig nivå.</li><li>• Aktiv involvering av eksterne ressurser gjennom BHT, som eksempelvis ergoterapeut/fysioterapeut, yrkeshygieniker mm.</li><li>• Anonymiserte skademeldinger og avviksmeldinger behandles i arbeidsmiljøutvalget.</li></ul>

Fare for kroniske helseskader, kreft mv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvikler tiltak for å redusere kontakt med helseskadelige stoffer, og sørge for at verneutstyr er tilgjengelig og brukes under forhold som krever dette.</li> <li>• Aktivt arbeid før, under og etter hendelser/arbeidsoperasjoner</li> <li>• Gjennomfører jevnlig helseundersøkelser</li> <li>• Utarbeidet egen risikovurdering for jobb i uren sone, etablert tiltak opp mot arbeidsprosesser og på våre stasjoner.</li> <li>• Selskapet har en egen portal for å registrere eksponering av farlige stoffer på individnivå, dette gjøres av den enkelte medarbeider i Bliksund</li> </ul>
Hørselsskader	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utskiftning av kommunikasjonsutstyr som har dobbeltfunksjon gjennom å fungere som hørselvern.</li> </ul>
Generell helseutfordring, nestenulykker	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bliksund er KBRs eget system for å melde inn avvik, forbedringsmeldinger og nestenulykker, og gir et godt grunnlag i det forebyggende arbeidet.</li> <li>• Systemopplæring er gitt, og ledere/mellomledere er kurset spesielt</li> </ul>

### Det psykiske arbeidsmiljøet

Risikoområder	Tiltak
Psykososialt arbeidsmiljø generelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomfører spesifikke helseundersøkelser mynnet på det psykososiale arbeidsmiljøet. Undersøkelsen er anonymisert og utviklet i samarbeid med BHT, hovedmålsetning er å få målinger som gir et tidsriktig bilde og ikke historikk.</li> <li>• Følger opp avdekkede områder der skoen trykker i linja, og ved behov med ekstern bistand. BHT har vært en sentral samarbeidspartner i dette arbeidet.</li> </ul>
Likebehandling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selskapet er tilsluttet samfunnsbedriftene og følger dermed hovedavtalen, hovedtariffavtalen og sentrale/lokale særavtaler på nivå med eierkommuner og tilsvarende brann-selskaper.</li> </ul>
Avviksbehandling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selskapet har et levende avviksbehandlingssystem gjennom registrering i Bliksund, avvik lukkes på lavest mulig nivå i linja og registreres i Bliksund portalen.</li> </ul>

### Potensielle risikoområder i leverandørkjeden

KBR har ikke utarbeidet etiske retningslinjer for leverandører (Code of conduct for suppliers). Hovedårsaken til dette er at vi er en godt gjennomregulert bransje med begrenset aktivitet. Vi produserer ikke varer og gjør avrop på rammeavtaler som er inngått etter konkurransereglene i Lov om offentlige anskaffelser.

Oppdages det brudd på menneskerettigheter og grunnleggende standard for anstendige arbeidsforhold hos leverandører eller underleverandører, eller vesentlig risiko for slikt brudd, vil dette følges opp gjennom dialog med den enkelte leverandøren og aktuelle interessenter som f.eks fagforeninger.

Leverandører	Vurdering av risiko	Tiltak
Eierkommuner	Vurderes som gjennomregulert	Ingen tiltak nødvendig
Avrop på avtaler inngått av eiere	Vurderes som et område med lav risiko	Ingen tiltak nødvendig
Egne rammeavtaler, enkeltstående innkjøpsavtaler	KBR har flere rammeavtaler, og gjør enkeltkjøp gjennom store nasjonale og internasjonale firma. Hovedvekten av disse har fulgt opp med redegjørelser for egne aktsomhetsvurderinger og her vurderes risiko som liten/håndtert. Samtidig så har vi firma som ikke har fremlagt egne redegjørelser, dette er i all hovedsak norske leverandører. Norge blir vurdert som et lavrisikoland for brudd på menneskerettigheter, og med ordnede arbeidsforhold.	Rette fokus mot, og etterspør aktsomhetsvurderinger fra leverandører som er underlagt åpenhetslovens bestemmelser i kommende innkjøpsprosesser, og hos leverandører med rammeavtale hvor KBR er direkte part.

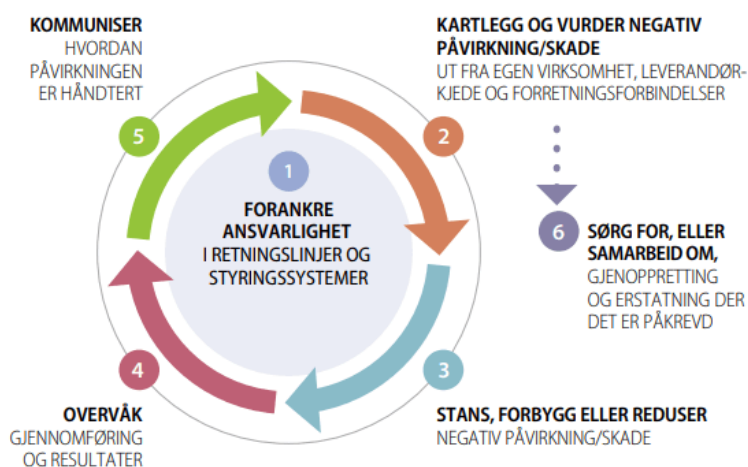
## Videre arbeid

Foreløpig er det ingen relevante eller gode detaljkraav myntet på redegjørelse og aktsomhetsvurderinger for interkommunale selskaper med et lovregulert samfunnsoppdrag. KBRs aktsomhetsvurdering, redegjørelse og interne rutiner vil av den grunn måtte følges opp og utvikles inntil man har funnet et kvalitetsnivå som treffer i relasjon til selskapets størrelse og aktivitetsnivå.

KBR vil jobbe for å etablere våre forpliktelser til grunnleggende menneskerettigheter i tråd med aktsomhetskjulet til OECD for ansvarlig næringsliv. Ansvar for dette ligger hos selskapets ledelse og styre, og innebærer at:

- Forpliktelse og tilhørende policy skal forankres i selskapets styringssystemer og rutiner
- Alle ansatte skal gjøres kjent med våre forpliktelser og egen rolle i å bidra til gjennomføring.
- Vi skal etablere rutiner for regelmessig aktsomhetsvurdering og rapportering i tråd med åpenhetsloven. I praksis vil det si at dokumentet gjennomgås og oppdateres årlig innen 30. juni, eller som følge av vesentlige endringer i selskapets risikovurdering.
- Vi skal følge opp informasjon om negative konsekvenser og vesentlig risiko for ansatte og andre berørte av vår virksomhet
- Vi vil ha en årlig gjennomgang av etterlevelse av vår policy for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Modellen for aktsomhetsprosessen og tilhørende støttetiltak hentet fra OECDs veileder for aktsomhetsvurdering danner grunnlag for KBRs arbeid på dette området, modellen ser slik ut:



Figur: Aktsomhetsprosessen og støttetiltak, hentet fra OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv

## Kontakt

Spørsmål om denne redegjørelsen og selskapets tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold rettes til [kbr@kbr.no](mailto:kbr@kbr.no)