

Oslo Produksjon og Tjenester

**Offentlig redegjørelse for arbeid
med Åpenhetsloven**

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| 1. Bakgrunn..... | 3 |
| 2. Om Oslo Produksjon og Tjenester (OPT)..... | 4 |
| 2.1 Organisasjonens struktur og arbeidsområder..... | 4 |
| 3. Aktsomhetsvurdering..... | 7 |
| 3.1 Vår drift..... | 7 |
| 3.2 Vår verdikjede og samarbeidspartnere..... | 8 |
| 3.3 Hvordan vi jobber med aktsomhetsvurdering..... | 9 |
| 3.3.1 Internt..... | 9 |
| 3.3.2 Eksternt | 9 |
| 4. Negative risikoer og påvirkning | 10 |
| 4.1 Tiltak..... | 10 |
| 4.2 Forventede resultater | 11 |
| 5. Rutiner for behandling av forespørsler om informasjon..... | 11 |

1. Bakgrunn

Åpenhetsloven eller lov om virksomhetens åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, som er lovens fulle navn, trådte i kraft 1. juli 2022

Lovens formål er å forsterke virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sammenheng med produksjon av varer og levering av tjenester. Videre har loven også som formål å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser som kan innskrenke grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Gjennom strenge krav til åpenhet og ansvarlighet skal åpenhetsloven bidra til å forebygge menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold hos virksomhetenes forretningsforbindelser og nedover i leverandørkjeden

2. Om Oslo Produksjon og Tjenester (OPT)

2.1 Organisasjonens struktur og arbeidsområder

OPT er en arbeids og inkluderingsbedrift med ca 250 faste ansatte. Vi er eid av Oslo Kommune, og skal ivareta våre ansattes og deltakere sine ulike behov for utvikling, tilrettelegging og arbeid.

OPT er en leverandør til bedrifts- og privatmarkedet, og vårt mål å levere tjenester og service av så høy kvalitet, at vi bidrar til å gjøre våre kunder enda bedre. I 2020 fusjonerte vi med Balder Tekstil AS og Gamle Oslo Tre og Tekstil AS, og har med det et enda bredere spekter av tjenester og produkter.

Vi ble etablert i 1991, og har siden det sydd flere hundre tusen gardiner som henger på hoteller og bedrifter, og vasket millioner av mopper og masse annet i industrivaskeriet vårt. Vi har klargjort tusenvis av biler for salg, og rammet inn tusenvis av bilder som henger i hjem og bedrifter. I tillegg har vi pakket noen millioner sett med førstehjelpsutstyr, servert over 100.000 måltider hvert år, og tatt imot tonnevis av el-retur og masse, masse annet til gjenvinning. Vi syr og vever ryer, klær og vesker som pryder folk og hjem, og vi leverer masse trevarer til hoteller og restauranter.

Men aller viktigst; vi jobber hver dag med å oppfylle vår visjon; å utvikle medmennesker gjennom arbeid.



2.2 Styring i Oslo Produksjon og Tjenester

OPT har et godt grunnlag for å forebygge og håndtere faktiske og mulige påvirkninger/innskrenkninger på grunnleggende menneskerettigheter gjennom våre styrende dokumenter og etiske retningslinjer.

OPT sitt overordnede mål for HMS er å legge til rette for å oppnå visjonen vår; Å utvikle medmennesker gjennom arbeid. Dette innebærer å jobbe aktivt for et stimulerende og trygt arbeidsmiljø både fysisk og psykisk.

Videre benytter vi oss av Compendia som vårt intranett for tilgang til personalhåndboken, og andre styrende dokumenter. Compendia er oppdatert i henhold til norsk lov, og sikrer at vi handler i kraft med relevant lovverk til enhver tid.

Våre etiske retningslinjer er en sentral del av styringssystemet i OPT. Disse legger fundamentet for hvordan vi skal behandle hverandre og ha det på arbeidsplassen. Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte.

Videre basert på våre etiske retningslinjer har vi laget et eksplisitt sett med krav og forventninger som vi setter til våre leverandører og samarbeidspartnere. Se «Etske retningslinjer for leverandører»

2.3 Ansvarsfordeling i Oslo produksjon og Tjenester

Ansvaret i vår organisasjon er fordelt som følgende:

- Styret og administrerende direktør: Ansvarlig for den overordnede prosessen og redegjørelsen.
- HR og administrasjon: Ansvarlig for å oppdatere denne redegjørelsen innen 30. juni hvert år eller ved store endringer. Videre også ansvar for å følge opp resultater og funn som blir avdekket.
- Avdelingsledere, arbeidsveiledere og innkjøpsansvarlig: Ansvar for å gjøre løpende aktsomhetsvurderinger ved inngåelse av nye og eksisterende samarbeid. Samt samarbeide med HR for å gjøre tiltak ved eventuelle brudd på våre etiske retningslinjer for leverandører.

3. Aktsomhetsvurdering

3.1 Vår drift

OPT er et foretak med gjennomgående styringssystemer. Vi er underlagt strenge krav fra NAV som en arbeids- og inkluderingsbedrift og har videre et stort fokus på opplæring og trivsel på arbeidsplassen. Vi operer i Norge og har en drift som er i tråd med relevant lovverk og krav.

På bakgrunn av dette anser vi risikoen for betydelige brudd på grunnleggende menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold til å være lav innenfor egen virksomhet.

Vi har heller ikke avdekket noen betydelige funn i vårt pågående arbeid, til å anta at våre leverandører og samarbeidspartnere har en stor risiko for slike brudd. Våre leverandører er nesten utelukkende norske aktører og vil også være forpliktet til det samme lovverket.

3.2 Vår verdikjede og samarbeidspartnere

OPT har en enkel verdikjede, men som består av mange aktører. Vi har på bakgrunn av dette gjennomført en vesentlighetsanalyse. Resultatet ble som følger basert på vår årlige kjøpesum, viktighet av samarbeidet og følgende påvirkningsmulighet gjennom vår kjøpekraft:

- Svært vesentlige: 200k eller mer
- Vesentlige: 50k-200k
- Lite vesentlig: 20k-50k
- Uvesentlige: 10k eller mindre

På bakgrunn av nevnte vesentlighetsanalyse satte vi opp en oversikt over alle våre leverandører i prioritert rekkefølge etter vesentlighet.

- 44 Svært vesentlige
- 47 Vesentlige
- 54 Lite vesentlig

3.3 Hvordan vi jobber med aktsomhetsvurdering

3.3.1 Internt

De etiske retningslinjene for ansatte i OPT legger grunnlaget for hvordan vi ønsker at ansatte skal behandle hverandre og hvordan de skal ha det på jobb. Dette dokumentet ligger tilgjengelig på intranettet vårt Compendia, hvor det er tilgjengelig for alle ansatte. Leder gjennomgår dette med nyansatte.

Videre gjennomfører vi også årlig risikovurdering og vernerunder. Vi har et AMU-utvalg som møtes 4 ganger i året for å jobbe aktivt med arbeidsmiljøet, her deltar også vår bedriftshelsetjeneste.

3.3.2 Eksternt

Aktsomhetsvurderingene våre vil fremover sendes til alle nye leverandører uansett størrelse, før inngåelse av nye samarbeid. Ved inngåelse av nye leverandørforhold vil aktsomhetsvurderingen ta form av et egenerklærings skjema som bekrefter at våre leverandører handler i tråd med våre etiske retningslinjer for leverandører.

Svært vesentlige og vesentlige leverandører skal i tillegg kontrolleres hvert 2. år. Vi har alle våre leverandører registrert i Visma og kan enkelt ta ut rapporter over hele leverandøroversikten. Basert på denne vil vi sende ut en aktsomhetsvurdering i form av en spørreundersøkelse/survey for leverandører og etterspørre at disse har en drift som er i tråd med våre krav og forventninger. Ved avvik fra våre krav og forventninger vil vi kreve en beskrivelse av situasjonen og hvilke tiltak som er planlagt for å rette opp problemstillingen.

4. Negative risikoer og påvirkning

4.1 Tiltak

Ved avdekkede avvik hos leverandører skal vårt første tiltak være å ta direkte kontakt med virksomheten og etterspørre hvilke planer og tiltak de skal ta for å løse den aktuelle problemstillingen. Hvis denne planen er rimelig og virker hensiktsmessig vil vi bistå i henhold til vår evne. Dette innebærer også å gi leverandøren nok tid til å gjennomføre tiltakene sine.

Hvis virksomheten ikke har en tilstrekkelig plan og aktsomhet vil vi avslutte samarbeidet med den aktuelle leverandøren og gjennom vår kjøpekraft understreke at det ikke er tolererbart å drive på en slik måte. Vi kan gjenoppta samarbeidet når den aktuelle leverandøren kan vise til at de handler i tråd med våre etiske retningslinjer for leverandører.

Alle nye leverandører vil måtte bekrefte at de handler i tråd med våre etiske retningslinjer for leverandører, før vi kan inngå et samarbeid.

Før eventuelle kjøp og engangshandler må våre ansatte undersøke at leverandøren er innenfor våre krav og forventninger.

Gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2025/26 har det blitt avdekket 1 avvik blant våre leverandører, men dette har blitt fulgt opp og vist seg å være en misforståelse. Vi har også noen leverandører som ikke har besvart Aktsomhetsvurderingen vår etter flere påminnelser, puring og oppringninger og disse må vurderes til en høyere risiko enn antatt på grunnlag av manglende svar. Resultatet etter aktsomhetsvurderingene ble derfor 80 på lav risiko, 9 på moderat risiko og ingen på høy risiko. Alle 9 på moderat er på bakgrunn av manglende svar. Det vil gjennomføre ny aktsomhetsvurdering 2027/28.

4.2 Forventede resultater

Vi ser derfor frem til å følge opp resultatene av aktsomhetsvurderingene våre fremover og være en ansvarlig aktør. Vi ønsker å lære og utvikle våre prosesser for veien videre, samt se effekten av tiltakene og prosessen med åpenhetsloven.

På bakgrunn av tiltakene og prosessen vi har definert er våre forventede resultater at det vil bli en forbedring blant våre leverandører når det kommer til samfunnsansvar. Vi vil være en støttespiller som bidrar så langt det lar seg gjøre. Ved at vi er en tydelig aktør med klare forventninger og krav vil vi skape en kultur for at våre leverandører må handle med aktsomhet.

5. Rutiner for behandling av forespørsler om informasjon

Åpenhetsloven har også som formål å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer faktiske negative konsekvenser som kan innskrenke grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Her i OPT har vi følgende rutiner for behandling av etterspørsler:

- Vi har en oversikt på våre hjemmesider over de ulike kontaktpersonene på tvers av avdelinger og driftsområder som gjør at enhver skal ha muligheten til å få kontakt og svar på sine henvendelser.
- Vi har også et eget område på hjemmesidene hvor vi tar imot eksterne klager som vil vi håndtert og behandlet på en konfidensiell måte og vil bli slettet etter problemet er løst.
- Vi plikter oss til å svare dekkende og utfyllende.
- Alle henvendelser må være skriftlige

Oppdatert dato: 22.04.2026

Underskrift Administrerende direktør:

Henrik O. Østby