

## Redegjørelse aktsomhetsvurdering 2023 for ViGØR-gruppen

### Innledning

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold («Åpenhetsloven») trådte i kraft 1. juli 2022. Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres årlig innen 30.juni og ved vesentlige endringer i virksomheten. Konsernet ViGØR-gruppen med tilhørende datterselskaper, ViGØR Rehabiliteringssykehus, Makai Bungalows, Levvel Helse og Charlottenlund barnehage er omfattet av lovens virkeområde, jf. Åpenhetsloven §§ 2 og 3. ViGØR-gruppen utsteder redegjørelsen og den er gjeldende for ViGØR-gruppen.

Åpenhetsloven § 4 pålegger ViGØR-gruppen å utføre aktsomhetsvurderinger med formål om å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, se § 4 bokstav a-f. Etter lovens § 5 skal resultatene fra aktsomhetsvurderingene offentliggjøres gjennom en årlig redegjørelse.

Hovedområder som evalueres inkluderer:



Bevare  
miljøet



Respekt  
menneske-  
rettigheter



Ivareta  
arbeidstaker-  
rettigheter



Unngå  
korrupsjon  
og smøring

### Forankre ansvarlighet

ViGØR-gruppen har kontinuerlig fokus på å fremme respekt for menneskerettigheter og arbeidertakerrettigheter. For ViGØR-gruppen, og ViGØR Rehabiliteringssykehus betyr det at vi er tydelig mot våre samarbeidspartnere, leverandører og ansatte, om vårt felles ansvar for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. ViGØR har som mål å samarbeide med ansvarlige entreprenører/ leverandører og samarbeidspartnere og

har også relevante retningslinjer på plass, samt effektive styringssystemer for implementering og oppfølging av disse.

I ViGØR-gruppen har vi klare etiske- og kulturelle retningslinjer som inkluderer bl.a arbeidstakerrettigheter, anti-diskriminering, forretningsetikk, likestilling og menneskerettigheter. Menneskerettighetsaspektet og miljø er implementert internt i bedriften og ut mot våre samarbeidspartnere. I tillegg er flere av disse aspektene regulert/adressert i vår avtale om levering av rehabiliteringstjenester med Helse Nord.

Ansvar for oppfølging og etterlevelse av Åpenhetsloven er plassert hos direktør i konsernet, i samarbeid med ledelsen i ViGØR.

### **Kartlegging av konsernets påvirkning**

#### *Internt*

ViGØRs drift er rehabilitering i spesialisthelsetjenesten i Norge. Målet for pasienter er å gjenvinne og/eller vedlikeholde funksjon slik at de kan komme tilbake til et så normalt liv som mulig både fysisk, sosialt og arbeidsmessig.

Risiko kategorier kan deles i 3 hovedkategorier:

- Bransje
- Produkt
- Land

Kartlegging handler om å identifisere risiko for negativ påvirkning internt i konsernet og i vår leverandørkjede. I vår gjennomgang har vi sett på diskriminering, arbeidstakerrettigheter og barnearbeid. I vår kartlegging foreligger ingen interne utfordringer verken ifht anstendig arbeidsforhold eller menneskerettigheter. ViGØR er bundet av NHO tariff og Arbeidsmiljøloven, samt overordnet avtale med Helseforetak.

Vi vurderer risikoen for negativ påvirkning ifht de 3 risikokategoriene som svært lave.

#### *Eksternt*

ViGØR har i tillegg utført en risikovurdering av våre leverandører og samarbeidsaktører når det gjelder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

#### Leverandør/Entreprenører

- Råvarer, spesielt helsemateriell
- Produksjon
- Byggebransjen

#### Tjenester

#### Samarbeidsaktører

- Helse-Nord
- BHT
- iTeams
- Blatchford

- Tromsø Kommune
- Serviceavtaler

Kartleggingen har ikke identifisert negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negativ påvirkning. ViGØR har likevel utpekt 2 områder vi ønsker å fokusere på.

### **STANSE, FOREBYGGE OG REDUSERE NEGATIV PÅVIRKNING**

Konsernet jobber kontinuerlig for å sikre ansvarlighet og sosial bærekraft i vår virksomhet og mot vår leverandørkjede, og HMS arbeidet står sentralt i vår virksomhet.

Med bakgrunn i vår kartlegging og ROS analyse, har vi valgt ut 2 prioriteringsområder:

1. Arbeidsrettigheter – spesielt fokus i leverandørkjede knyttet til entreprenørarbeid på ViGØR Rehabiliteringssykehus
2. Miljø – Råvarer, spesielt helsemateriell

ViGØR-gruppen har i flere år hatt rutiner for å forebygge negativ påvirkning. Disse inkluderer:

1. Det gis regelmessig opplæring av helse og sikkerhet gjennom vårt digitale kvalitetssystem EQS. Innhold er basert på faglig innsikt i våre tjenester og risikoforhold på de respektive avdelinger.
2. Årlig oppfølging og kontroll er forankret i handlingsplanen som blant annet inneholder vernerunder, medarbeiderundersøkelser, regelmessige HMS møter.
3. Risikoanalyser utføres regelmessig på hver avdeling for å sikre god ivaretagelse av HMS fra dag til dag. I våre risikovurderinger ser vi blant annet etter risiko relatert til retten til likestilling (økonomisk, sosialt kulturelt etc), retten til arbeid og sikkerhet (økonomi, sosialt, kulturelt), fravær av tvangsarbeid, fravær av barnarbeid og rett til helse og sikkerhet (HMS).
4. Rutiner for håndtering av faktiske og mulige konsekvenser som avdekkes gjennom aktsomhetsvurderingen gjøres gjennom vårt digitale kvalitetsprogram, EQS. Programmet inneholder egne rutiner for iverksettelse og oppfølging av avvik (faktiske eller mulige konsekvenser i ViGØR's virksomhet. Dokumentet i EQS beskriver hvordan ViGØR skal gå frem i håndteringen av slike konsekvenser og hvem som er ansvarlig for å følge opp tiltakene ved ViGØR.
5. Konsernet er naturligvis omfattet av norsk lov, samt tariffvilkår. Alle ansatte har skriftlige ansettelsesavtaler, organisasjonsfrihet, tilgang til bedriftshelsetjeneste, mulighet for yrkesmessig utvikling og ansattgoder.
6. Planlagte tiltak for identifiserte risikoer ViGØR driver sin virksomhet (rehabilitering i spesialisthelsetjenesten) i Norge, og er omfattet av tariffavtaler, AML og overordnet avtale om arbeidsvilkår i avtalekontrakt med Helse Nord. ViGØR utfører jevnlig kontroll av arbeidstakernes arbeidsforhold, arbeidsavtaler, HMS og avviks rutiner.

ViGØR-gruppen og ViGØR Rehabiliteringssykehus avdekket ingen brudd på menneskerettighetene eller risikoer for uanstendige arbeidsforhold.

### **1. Oppfølging/overvåking**

ViGØR Rehabiliteringssykehus og konsernet, er opptatt av kontinuerlig forebygging av mulige negative konsekvenser. Konsernet utfører derfor jevnlig tiltak som f.eks revisjoner, internkontroller og evt skjerpede avtaleforpliktelser der det anses som nødvendig. Alle leverandører blir gjennomgått og det settes søkelys på om leveradøren tilhører «høy» eller «medium» eller «lav» risikokategori. For 2023 er ingen leveradører utpekt som «høyere» risiko.

### **2. KOMMUNIKASJON**

Konsernet skal være åpen om de vurderinger som gjøres, og sørge for en konstruktiv dialog med alle samarbeidspartnere, pasienter, ansatte og andre brukere. For informasjon om vårt arbeid, kan vi kontaktes på epost: [firmapost@vigor.no](mailto:firmapost@vigor.no)

Resultater fra aktsomhetsvurderinger ble utført på følgende måte:

- Et utvalg av ViGØR's største samarbeidspartnere og leverandører ble gjort etter følgende kriterier:
  - \*Størrelse på omsetning til/Fra ViGØR
  - \*Er selskap omfattet av åpenhetsloven
  - \*tjenestekategori/varegruppe
- Metode for kartlegging av risiko  
Risikoanalyse i ViGØR's EQS system basert på informasjon vi har for alle våre samarbeidspartnere

### **GJENNOPPRETTING/ERSTATNING**

Ved avvik har vi kvalitetssystem til å følge opp og iverksette tiltak for å rette opp i forholdet. Vi følger etablerte rutiner og system som er implementert ifm CARF akkreditering og Miljøfyrtårn-sertifisering.

For mer informasjon om hvordan konsernet arbeider for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, send e-post til konserndirektør Synne Chadwick [synne.chadwick@vigor.no](mailto:synne.chadwick@vigor.no)