

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge (NUBU)

Innholdsfortegnelse

Innledning	2
Generell beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområde	2
Organisering og forankring av ansvarlighet:.....	2
Samfunnsoppdrag og driftsområde:	3
Retningslinjer og rutiner for å håndtere negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold.	4
Risikobasert tilnærming.....	4
Vurdering av NUBUS egen virksomhet.....	5
Forretningsforbindelser, valg av eksterne leverandører og tjenester.	7
Tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser.	8
Mål for videre arbeid	8

Innledning

NUBU er, som datterselskap av NORCE RESEARCH CENTRE AS, underlagt Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter (Åpenhetsloven, LOV-2021-06-18-99).

Som det presiseres i Åpenhetslovens §4 skal virksomheter utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Ifølge OECDs retningslinjer skal bedrifter bidra til å bevare miljøet, respektere menneskerettighetene, ivareta arbeidstakerrettigheter, samt unngå korruption.

Denne redegjørelsen beskriver hvordan NUBU arbeider i henhold til OECDs anbefalte retningslinjer i en aktsomhetsvurdering.

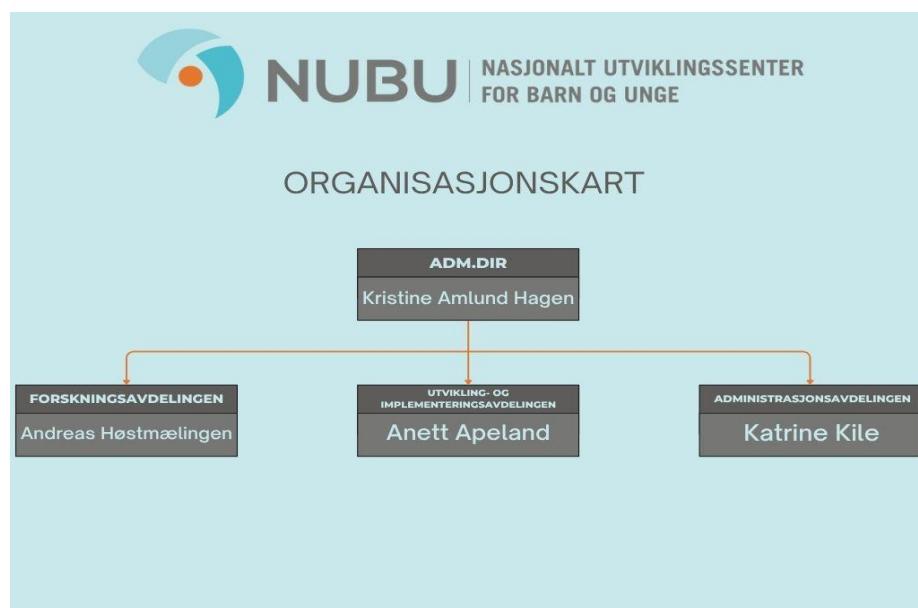
Generell beskrivelse av virksomhetens organisering og driftsområde

Organisering og forankring av ansvarlighet:

NUBU er et datterselskap som eies av konsernet NORCE og mottar sin hovedbevilgning fra Barne- og familidepartementet (BFD). Tilskuddet forvaltes av barne-, ungdoms- og familidirektoratet (Bufdir). NUBU er underlagt retningslinjer for drift og rapportering, samt ulike lovverk for generell drift, slik som blant annet Lov om offentlige anskaffelser, arbeidsmiljøloven, samt personopplysningsloven.

Styret har det overordnede ansvaret for NUBUs drift og kan bli strafferettlig ansvarlig hvis det som organ ikke overholder de pliktene det er pålagt. Styret har strategisk, forvaltnings- og kontrollmessig ansvar. Styret skal blant annet vedta selskapets overordnede mål og strategi, fastsette planer og budsjetter, godkjenne årsregnskap og årsberetning og skal ellers føre tilsyn med den daglige ledelsen og virksomheten for øvrig. Det er styret som skal gjennomgå og vedta aktsomhetsvurderingen hvert år.

Presentasjon av organisasjonen



Administrerende direktør

Administrerende direktør (adm.dir.) er senterets daglige leder. Adm.dir. leder senterets virksomhet innenfor rammer satt av styret, samt gjennom de lover, regler og overenskomster som gjelder for senterets virksomhet. Dette innebærer det overordnede ansvaret for daglig drift, utvikling og resultater, i samsvar med NUBUs mål, strategier og tilskuddsbrev.

Adm.dir. har overordnet ansvar og myndighet med hensyn til alle oppgaver som ikke eksplisitt er tillagt styrets myndighetsområde, og har generell fullmakt til løpende å avgjøre enkeltsaker. Adm.dir. skal i henhold til Aksjeloven §6–15 holde styret orientert om selskapets virksomhet, stilling og resultat. Adm.dir. har det øverste HMS-ansvaret og er tilsettingsorgan for senterets stillinger.

Adm.dir. er aktiv i utarbeidelse av redegjørelsen, samt aktsomhetsvurderingene som foretas årlig. Adm.dir. gir administrasjonsavdelingen fullmakt til å innhente den nødvendige dokumentasjonen og sørge for utarbeidelse av rutiner og analyser som er nødvendig i en aktsomhetsvurdering. Adm.dir. rapporterer til styret som gjennomgår og godkjenner redegjørelsen, samt signerer denne.

Avdelinger

Utvikling- og implementeringsavdelingen og forskningsavdelingen er grunnenhetene for sentrets forsknings- og utviklingsvirksomhet og er faglig og administrativt forankringspunkt for alle prosjekter. NUBUs direktører for hhv. Forskningsavdelingen og Utvikling- og implementeringsavdelingen har det daglige ansvaret for sine respektive avdelingers faglige innhold og utøvelse. Avdelingene ledes etter de anvisninger som gis i tilskuddsbrev, strategi og administrerende direktør i vedtak om planer, retningslinjer og budsjetter.

Administrasjonsavdelingen har ansvar for den daglige driften av senteret og ivaretar et bredt spekter av oppgaver og aktiviteter under fagområdene økonomi, administrasjon, HR, kommunikasjon og IT.

Avdelingsdirektørene har det daglige, utøvende ansvaret og er nærmeste HMS-ansvarlig for sine ansatte. NUBU har rundt 42 ansatte, inkludert seks regionale koordinatorer.

Samfunnsoppdrag og driftsområde:

NUBUs samfunnsoppdrag er å bidra til at barn og unge med alvorlige og sammensatte utfordringer, deres familier og skoler får hjelp som er forskningsbasert, relevant og individuelt tilpasset. NUBU har et nasjonalt ansvar for forsknings- og utviklingsarbeid på feltet utsatte barn og unge og for å gjøre kunnskapen tilgjengelig for praksisfeltet. NUBUs virksomhet retter seg mot tjenester for barn og unge og familier, særlig kommunalt og statelig barnevern, forskningsmiljøer, kunnskap og kompetansesentra, samt ulike interesseorganisasjoner og myndigheter. NUBU driver implementeringsvirksomhet som innebærer opplæring, veileding, kvalitetssikring og rådgivning basert på tjenestenes og kommunenes behov og på oppdatert forskning.

NUBUs visjon er å skape bedre utviklingsmuligheter for utsatte barn og unge. Visjonen er forankret i NUBUs verdier som er å være: forskningsbasert, nyskapende og inkluderende.

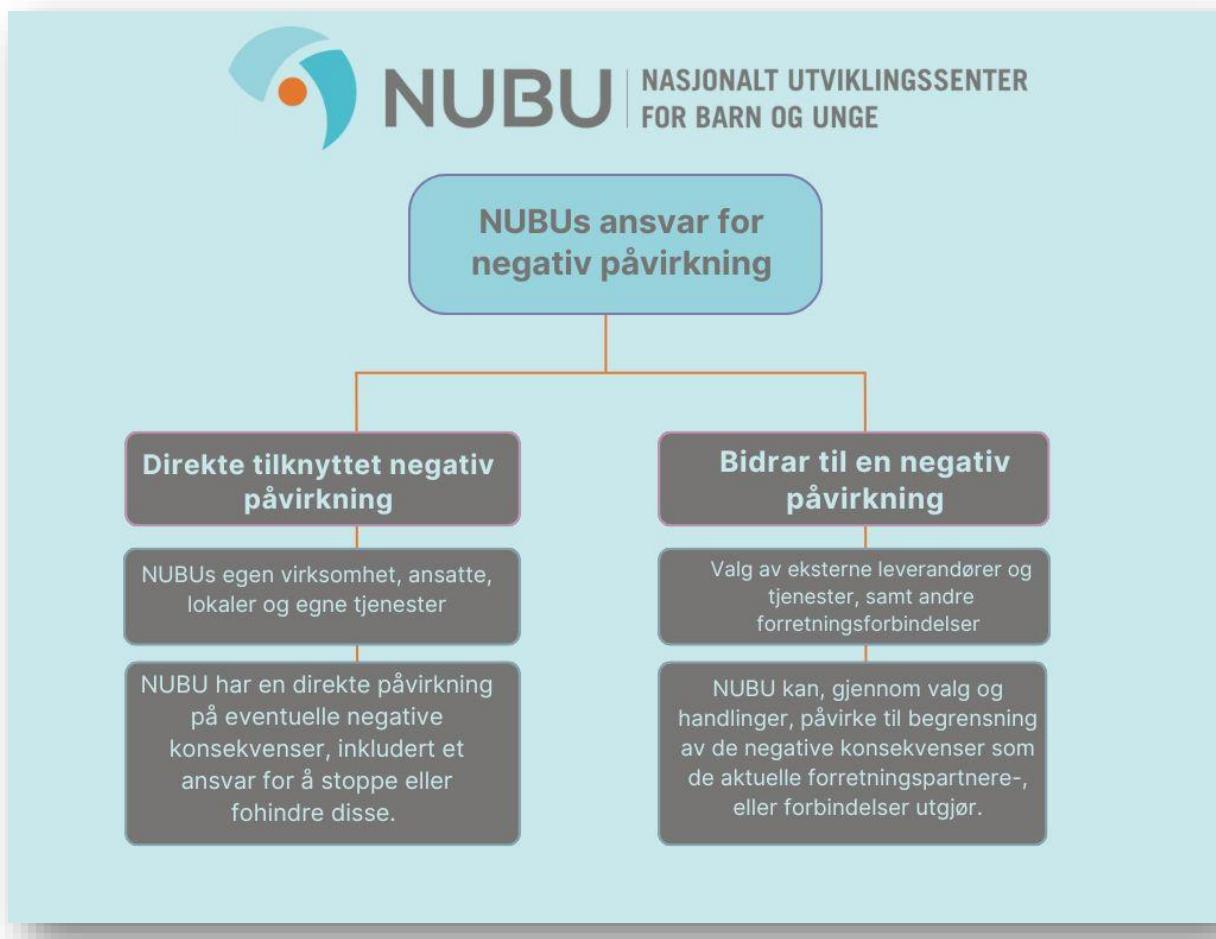
Retningslinjer og rutiner for å håndtere negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Risikobasert tilnærming

Slik det fremkommer av OECDs prinsipper ved en aktsomhetsvurdering må en gjøre en prioritering slik at arbeidet som nedlegges i aktsomhetsvurderingen samsvarer med alvorlighetsgraden av, og sannsynligheten for, den negative konsekvensen. Videre må en kartlegge på hvilken måte NUBU er involvert i de eventuelle ulike konsekvensene.

Det er derfor utarbeidet en oversikt over vår organisasjon og dens samarbeidspartnere, og forretningsforbindelser. Denne i tråd med prinsippet om risikobasert tilnærming og forholdsmessighet. Det skilles derfor på de forhold som forårsakes av NUBUs virksomhet og der NUBU kan sies å ha en mulig direkte negativ påvirkning, eller der NUBU indirekte kan bidra til negative konsekvenser gjennom forretningsforbindelser og eksterne leverandører. Dette vises i figur 1.

Figur 1



Vurdering av NUBUS egen virksomhet

Forhold ved NUBU som kan tenkes å ha påvirkning på menneskers arbeids- eller menneskerettigheter, samt potensial for mulig korruption er gjennomgått. Dette inkluderer NUBUs ansatte, lokaler, IT-leverandør, underleverandører, samt NUBUS drift. NUBU har innarbeidet krav om anstendige arbeidsforhold i gjeldende rutiner, og bekrefter at de ansattes lønns- og arbeidsvilkår følger gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for den ansattes sted og yrke, jf. Forskrift om lønns og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter av 08.02.2008, nr. 112. Ved inngåelse av nye oppdrag signerer administrerende direktør på dette.

NUBUS egen virksomhet

Det er ikke avdekket avvik som innebærer brudd på menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, negative konsekvenser for miljøet eller korruption. Aktsomhetsvurderingen inkluderte en systematisk gjennomgang av samtlige avvik det siste året, samt gjennomgang av referater fra AMU møter og av utført vernearbeid. Organisasjonen er søkt opp i søkbare register som kan avdekke eventuelle heftelser eller annet og det er intet å bemerke. I tillegg er det vurdert områder ved NUBUs virksomhet som kan tenkes å innebære potensielle risikoer.

Videre tiltak og rutiner for å redusere risikoen for potensielle negative konsekvenser er redegjort for nedenfor.

Det er spesielt tre av FNs menneskerettighetsartikler der NUBU kan sies å ha en direkte påvirkning. Dette er artikkel 12, 23 og 24. Artikkel 23 og 24 omhandler ethvert individs rett til arbeid der en ikke diskrimineres, der en mottar rettferdig lønn og har en rimelig begrensning av sin arbeidstid. På NUBU er det utarbeidet skriftlige instrukser og rutiner hvor det er krav til dette i lov eller forskrift, eller der dette vurderes som nødvendig i henhold til sikkerhet eller ansvarlig drift for å sørge for at grunnleggende menneskerettigheter ivaretas. Skriftlige instrukser og rutiner sikrer også «lik» opplæring av de ansatte og ledere.

Gjennom vårt personalsystem PlusOffice finner de ansatte både NUBUs HMS håndbok, samt personalhåndbok. Der er også NUBUs eget avvikssystem der avvik meldes inn. Disse følges opp av henholdsvis personvern- eller HMS ansvarlige etter gjeldende rutiner. Informasjon til alle ansatte om når og hvordan en kan melde avvik er en del av det årlige HMS- og personvernarbeidet på NUBU. Vår personalhåndbok er et oppslagsverk over hvilke retningslinjer som gjelder i NUBU, som alle ansatte må forholde seg til. Denne ble senest revidert og gjennomgått med de ansatte i april 2025. NUBUs plikter etter åpenhetsloven er tilføyet som et eget kapittel her for å sørge for tydelig kommunikasjon og bevissthet rundt dette.

Personalhåndboken tar utgangspunkt i det generelle arbeidsforholdet og regulerer emner som ansettelse, overtid, fravær, rettigheter og plikter. HMS- og kvalitetsarbeidet skal imøtekomme et risikobilde iht. arbeidssituasjoner, arbeidsmiljø og kundetilfredshet. Dette er et viktig fokusområde for NUBU og det foretas jevnlig revideringer av våre interne rutinedokumenter for å sørge for at disse er oppdatert. Aktuelle HMS-saker som er meldt inn av ansatte, eller avdekket gjennom vernerunder eller som del av aktsomhetsvurderingen drøftes i AMU-møter der både ledelsen og arbeidstakere er til stede. Det er vedtatt i styret at virksomhetens styrende dokumenter skal fremlegges for styret annethvert år. Sist gjennomgang var i september 2024. De

styrende dokumentene er NUBUs etiske retningslinjer, styrets instruks, instruks for adm.dir., samt NUBUs vedtekter. I tillegg fremlegges og behandles NUBUs beredskapsplan for og i styret.

Alle ansatte har plikt til å rette seg etter gjeldende regler og instruks, og har en medvirkningsplikt som er lovbestemt. Ledelsen har styringsrett, men må også forholde seg til loverk og interne bestemmelser. Personalhåndboken er styrende i flere forhold. Den tar utgangspunkt i lovverket og beskriver hvilken praktisk betydning det har i vår virksomhet. Den skal fremme likebehandling, samt opprettholde en ryddig og forutsigbar hverdag for ledelsen og de ansatte.

NUBUs etiske retningslinjer ble sist gjennomgått med alle ansatte i oktober 2024, og er også tilgjengelige i PlusOffice og Sharepoint.

Det er utarbeidet en egen risiko og sårbarhetsanalyse (ROS) ved NUBU der både eksterne og interne risikoer ble definert. Videre var denne analysen grunnlaget for NUBUs beredskapsplan, som ble sendt til styret og behandlet i styremøte i desember 2024. Her er det vurdert og redegjort for ulike risikoer forbundet med NUBUs daglige virke, slik som blant annet sikkerhet på arbeidsplassen. Forebyggende, samt skadebegrensende tiltak er beskrevet, samt implementert. NUBU redegjør også hvert år for sitt arbeid med likestilling i en egen likestillingsredegjørelse.

Internkontrollrutiner

En mulig negativ påvirkning NUBUs virksomhet kunne tenkes å ha er avvik knyttet til personsensitive data. Da mye av NUBUs forsknings- og utviklingsvirksomhet innebærer behandling og oppbevaring av sensitive personopplysninger har NUBU svært tydelige retningslinjer for alt arbeid som innebærer personopplysninger, både internt og eksternt. Det inngås databehandleravtaler med alle eksterne samarbeidspartnere og disse godkjennes av NUBUs eget personvernombud i SIKT. NUBUs rutine for internkontroll for personvern og informasjonssikkerhet innebærer at det årlig gjøres en gjennomgang av NUBUs behandling av personopplysninger. Dette for å sikre at behandling av personopplysninger ved NUBU er i tråd med personvernregelverket samt NUBUs eget styringssystem for internkontroll. Internkontrollen gjennomføres ved at alle som har ansvar for prosjekter eller administrativ behandling av personopplysninger i NUBU blir stilt en rekke spørsmål som må svares ut og som så gjennomgås av personverngruppen på NUBU og personvernombudet i SIKT. Rapporten gjør også rede for det overordnede personvernarbeidet som har blitt gjort inneværende år, samt beskriver eventuelle avvik, håndtering av disse, samt plan for oppfølging av konkrete tiltak i tråd med prosjektenes egne risikoanalyser.

Sannsynligheten for avvik innen dette området er kategorisert som sannsynlig (tre av fire) da det er vanskelig å forutse, samt forebygge tilfeller av menneskelig svikt. Alvorlighetsgraden er kategorisert som alvorlig (fire av fem) i NUBUs ROS-analyse, noe som innebærer at dette er et fokusområde av høyeste prioritet. Som tiltak kan nevnes NUBUs internkontrollrutiner, samt at NUBU har en egen personvernansvarlig som leder en personverngruppe bestående av en representant fra hver avdeling som møtes jevnlig for å drøfte aktuelle personversaker ved NUBU.

I tillegg til NUBUs hovedvirksomhet er det også gjennomgått områder der NUBU har et direkte fysisk ansvar, slik som eiendom og hoved IT-leverandør. Det er inngått dialog med, samt innhentet aktsomhetsvurderinger fra begge og disse er funnet å være tilfredsstillende i henhold til OECDs retningslinjer. Så snart nye aktsomhetsredegjørelser for 2024/25 blir tilgjengelig vil

disse gjennomgås og eventuelle funn som avdekket vil tas opp i NUBUs ledergruppe slik at eventuelle videre tiltak kan vurderes og iverksettes.

Alle ansatte informeres på fellesmøter med ledelsen om NUBUs etiske retningslinjer, rutiner for å melde avvik, samt vår beredskapsplan som skal bidra til å sikre et trygt arbeidsmiljø og minimere eventuelle risikoer. På et fellesmøte informeres det om NUBUs plikter etter Åpenhetsloven. Da informeres også om at dersom det avdekket avvik skal disse meldes i henhold til NUBUs rutiner.

NUBU jobber kontinuerlig med kvalitetssikring og evaluering av de metoder senteret er ansvarlig for å utvikle og implementere. Dette bidrar til å øke kvaliteten i alle ledd av våre tjenester og leveranser, og reduserer risikoen for menneskelig svikt eller svak kvalitet i arbeidet som utføres med utsatte barn, unge og familier som er en spesielt sårbar gruppe i samfunnet.

Kvalitetssikringsarbeidet er forankret i alle NUBUs tjenester og er høyt prioritert i alle deler av NUBUs virksomhet. For å sikre at tiltakene gjennomføres klinisk slik de har vist seg effektive gjennom pålitelige forskningsstudier, benyttes kontinuerlig systematisk evaluering både av den kliniske praksisen i møtet med familiene og i implementeringen av tiltakene i tjenestene. NUBU har utarbeidet to egne kvalitetssikringsdatabaser for dette formål. I tillegg til de ulike interne rutinene for kvalitetssikring utføres også effektstudier av flere av de metodene som NUBU har ansvar for utviklingen og implementeringen av,

NUBU sørger kontinuerlig for at det tilrettelegges for medvirkning fra de barn og ungdom som alle de ulike tiltakene retter seg mot.

Forretningsforbindelser, valg av eksterne leverandører og tjenester.

Åpenhetsloven definerer «forretningspartner» i § 3 første ledd bokstav e som «*enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden*».

Da negativ påvirkning også kan være «indirekte knyttet til» virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere, er disse derfor vurdert.

Totalt er dette 11 stk, og inkluderer leverandører av kontormateriell, kaffe, printertjenester, matservering, IT leverandører og vaskefirma.

Det er gjort en grundig gjennomgang av samtlige. Gjennomgangen inkluderer dialog med de ulike, søk og innsyn i dokumenter og informasjon på deres nettsider, samt å sette seg inn i deres aktionshetsreddegjørelser. Disse er så vurdert i tre kategorier.

1. Tilfredsstillende for videre samarbeid (i henhold til OECDs retningslinjer).
2. Tilfredsstillende, men enkelte avvik krever at NUBU har en dialog rundt tiltak og oppfølging av disse for å påvirke til begrensning av negative konsekvenser.
3. Ikke tilfredsstillende (i betydningen at det avdekket forhold som NUBU tydelig ønsker å ta avstand fra.) Dette vil tydelig kommuniseres til de dette gjelder før en sier opp en avtale, eller unngår å foreta nye bestillinger, i et forsøk på å påvirke til begrensning av negative konsekvenser

Blant de 11 som er vurdert er ni i kategori 1, 2 i kategori 2 og null i kategori 3.

Tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser.

Leverandørene som er blitt vurdert til å havne innenfor kategori 2 har enten ikke redegjort for deres arbeid etter Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, eller ikke redegjort i tilstrekkelig grad til at det finnes tilfredsstillende. Iverksatte tiltak er dialog med de aktuelle om deres arbeid. Det er funnet at en av de to ikke har plikter etter åpenhetsloven, noe som forklarer deres mangel på en redegjørelse, men NUBU ønsker likevel en dialog med disse rundt deres bevissthet og arbeid for å begrense ulike negative konsekvenser for mennesker eller miljø. Den andre leverandøren vurdert i kategori 2 hadde en aktsomhetsredlegjørelse som syntes mangelfull og en videre dialog er derfor i prosess. Dersom dialogen tilsier at leverandøren vurderes til kategori 3 vil NUBU som nevnt avslutte sitt samarbeid med disse, med dette som begrunnelse.

Mål for videre arbeid

- Videreutvikle interne rutiner som er i tråd med OECDs retningslinjer.
- Fortsette å ha, eller utvide vårt fokus på de følgende fire hovedsøylene i flere deler av organisasjonens virksomhet. 1. Bevare miljøet, 2. Respektere menneskerettigheter, 3, Ivareta arbeidstakerrettigheter, 4. Unngå korruption og smøring.
- I arbeidet med aktsomhetsvurderingen er det tilføyet et nytt kapittel i vår personalhåndbok der leverandører skal forhåndsgodkjennes på grunnlag av om de faller innunder kategori 1. Dersom leverandøren er å anse som godkjent, i henhold til OECDs retningslinjer vil NUBU kunne inngå en avtale eller gjøre en bestilling hos leverandøren/forretningspartneren. NUBU vil fortsette å ha fokus på dette arbeidet for alle ansatte og i våre rutiner i tiden fremover.
- NUBU ønsker å vurdere flere samarbeidspartnere i neste aktsomhetsvurdering, blant annet med fokus på leverandører og tjenester som benyttes mer sporadisk.

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokumentet er signert med Addo Sign sin sikre digitale signatur.
Underskriverens identitet er fysisk registrert i det elektroniske PDF-dokumentet og er vist nedenfor.
Alle tider er gitt i koordinert universaltid (UTC).

Underskrivere

 	 
Christina Therese Brunner 9578-5999-4-1515647 2025-06-20 12:52:54Z	Kristine Amlund Hagen 9578-5997-4-377592 2025-06-20 12:52:58Z
 	 
Görel Maria Eriksson Bringedal 9578-5998-4-1896642 2025-06-20 13:04:41Z	Herlof Nilssen 9578-5997-4-257111 2025-06-20 13:06:15Z
 	 
TONJE FYHN 9578-5995-4-68179 2025-06-20 13:39:31Z	May Britt Drugli 9578-5995-4-252127 2025-06-21 10:21:15Z
 	
Morten Borgen 9578-5998-4-1406180 2025-06-22 11:04:02Z	



Dokumentet er digitalt signert med Addo Sign sikker signeringstjeneste. Signaturbeviset i dokumentet er sikret og validert ved å bruke den matematiske hash-verdien til originaldokumentet.

Dokumentet er låst for endringer og tidsstemplet med et sertifikat fra en klarert tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbevis er innebygd i PDF-dokumentet i tilfelle de skal brukes til validering i fremtiden.

Hvordan verifisere ektheten til dokumentet
Dokumentet er beskyttet med et Adobe CDS-sertifikat. Når dokumentet åpnes i Adobe Reader, vil det se ut til å være signert med Addo Sign signeringstjeneste.

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokumentet er signert med Addo Sign sin sikre digitale signatur.
Underskriverens identitet er fysisk registrert i det elektroniske PDF-dokumentet og er vist nedenfor.
Alle tider er gitt i koordinert universaltid (UTC).

Dokumenter i transaksjonen

Redegjørelse for akt somhetsvurderinger.pdf	SHA256: 343b1ed265a5be9dda30a1a0ac820e4049c3dcf925a67172ec12e58123e4add3
---	---



Dokumentet er digitalt signert med Addo Sign sikker signeringstjeneste. Signaturbeviset i dokumentet er sikret og validert ved å bruke den matematiske hash-verdien til originaldokumentet.

Dokumentet er låst for endringer og tidsstemplet med et sertifikat fra en klarert tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbevis er innebygd i PDF-dokumentet i tilfelle de skal brukes til validering i fremtiden.

Hvordan verifisere ektheten til dokumentet
Dokumentet er beskyttet med et Adobe CDS-sertifikat. Når dokumentet åpnes i Adobe Reader, vil det se ut til å være signert med Addo Sign signeringstjeneste.