

BÆREKRAFTSRAPPORT 2025

Akvarium & Marint Vitensenter |

Ålesund

ATLANTERHAVSPARKEN

AKVARIUM & MARINT VITENSENTER | AQUARIUM & MARINE SCIENCE CENTER

FORORD

“Vi forvalter ikke bare et akvarium. Vi forvalter havets historier, publikums tillit og et ansvar for framtiden.”

Som akvarium og marint vitensenter har vi et ansvar for å vise hvordan kunnskap og verdier kan omsettes til konkret handling. Denne bærekraftsrapporten er en del av dette.

I Atlanterhavsparken er bærekraft den grunnleggende rammen for hvordan vi løser alle oppgaver. Bærekraftig utvikling krever kontinuerlig læring, evaluering og forbedring, basert på erfaring, forskning og kritiske innspill. Det innebærer å forvalte ressurser med respekt, tenke langsiktig og handle med ansvarlighet.

Som mottaker av offentlig finansiering, støtte fra partnere og tillit fra publikum, har Atlanterhavsparken et ansvar for å være transparent, tydelig, etterrettelig og tilgjengelig. Vi tror på åpenhet som en forutsetning for dialog, involvering og kontinuerlig forbedring.

Denne rapporten viser hvordan bærekraft er integrert i hele vår virksomhet, fra dyrevelferd til opplæring og formidling, samarbeid og strategi, energi- og materialbruk. Den er et bilde på hvor vi står nå, og for hvor vi vil videre.

Takk til alle som bidrar – både hos oss og utenfor - til at vi kan være en drivkraft for endring, en plattform for læring og en levende arena som havets stemme.



Kjetil Aarseth

*Administrerende direktør
Stiftelsen Atlanterhavsparken*

FORMÅL

“Stiftelsen Atlanterhavsparken har som formål å drive offentlig akvarium med naturlig tilhørende fasiliteter i Ålesund, for å skape større kunnskap om og interesse for livet i havet, illustrere sammenhengen mellom ressurser i havet og marint basert verdiskapning og sammen med andre institusjoner å drive forskning tilknyttet livet i havet”.



VISJON

“Vi er havets stemme.”

Hvert år inviterer vi tusenvis av besøkende inn i havets verden. Ikke bare for å observere, men for å forstå. Vår rolle som formidler stopper ikke ved vårt marine vitensenter. Den fortsetter i bevisstheten hos dem som går hjem med ny kunnskap og respekt for livet i havet.

De små holdningsendringene vi bidrar til, gjør publikum til våre viktigste allierte. Usynlige lærere i sine egne miljøer og beskyttere av havet gjennom egne handlinger. Kunnskapen tas med videre – til barn, venner, kolleger og skoler.

Verdiene styrer hvordan vi møter hverandre, våre gjester og våre samarbeidspartnere – hver dag.

KUNNSKAPSRIK

STOLT

ENGASJERT

EKTE

STATUS 2025

Atlanterhavsparken har hatt bærekraft høyt på agendaen i en årrekke, og har vært Miljøfyrtårn-sertifisert siden 2019. Vi jobber systematisk og langsiktig for å redusere miljøpåvirkning og styrke bærekraft i hele driften.

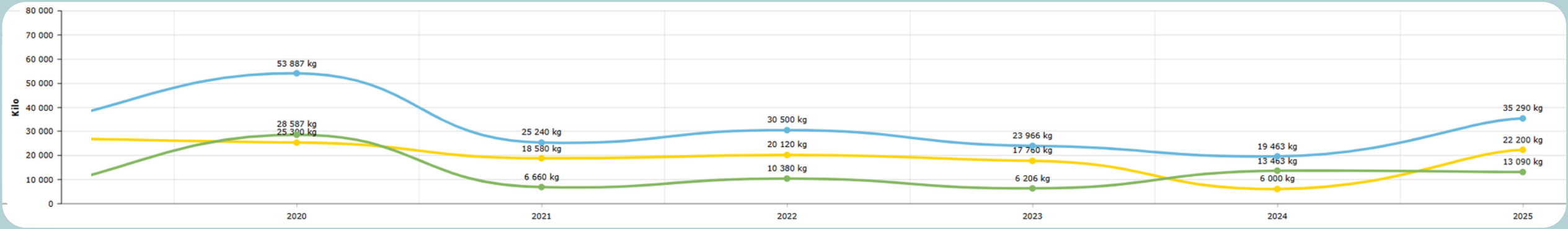
Nå er vi i gang med et mer målrettet arbeid for å styrke vår forståelse av hvordan vi påvirker omgivelsene rundt oss, og hvordan de påvirker oss tilbake.

Gjennom årlig bærekraftsrapportering ønsker vi å få frem alt det gode arbeidet vi gjør, samt synliggjøre ambisjoner for fremtiden.



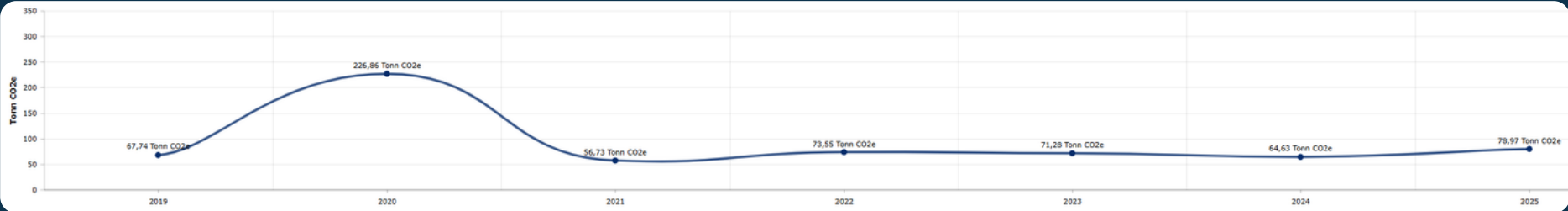
KLIMA- OG MILJØDATA 2019–2025

Totalt avfall

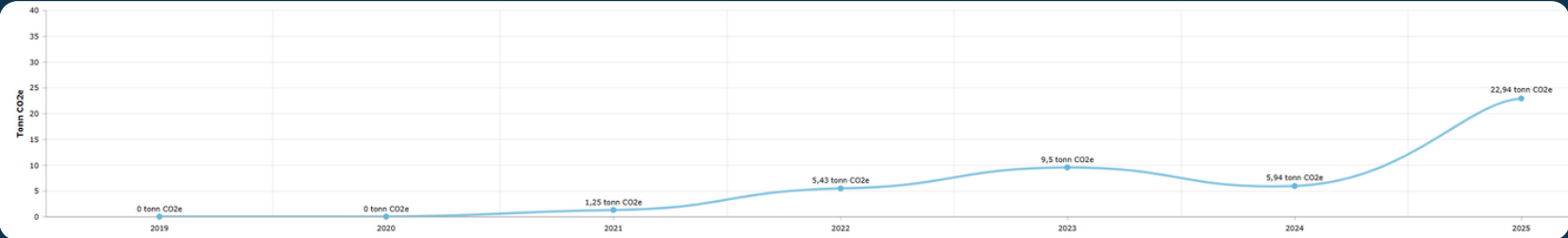


«Vekst gir muligheter,
men også et større ansvar
for å redusere vårt
miljøfotavtrykk.»

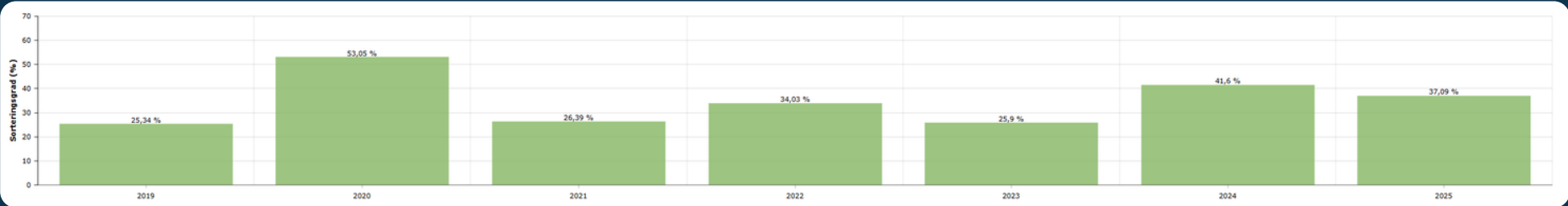
Klimagassutslipp fra scope 1,2 og 3



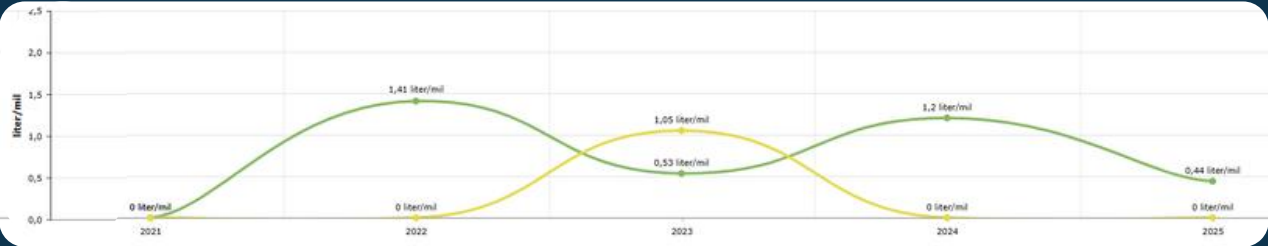
Klimagassutslipp fra flyreiser



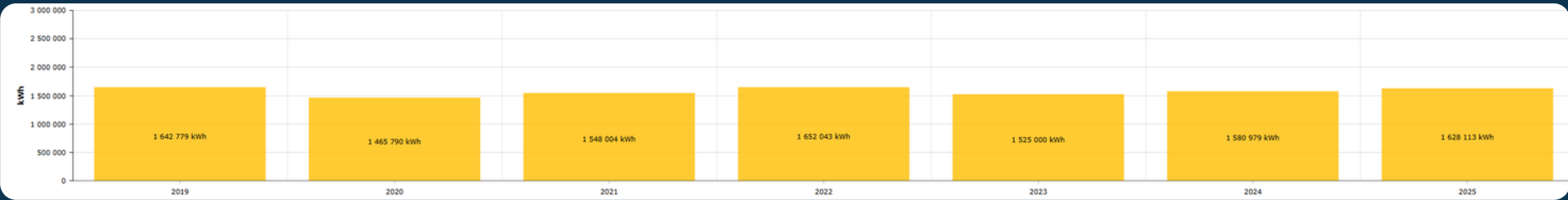
Sorteringsgrad



Drivstofforbruk per mil



Energiforbruk



**FAKTISK
TILSTAND**

Klimagassutslipp 2025

Virksomhetens totale klimagassutslipp har økt fra 64,8 tonn CO₂e i 2024 til 79,0 tonn CO₂e i 2025. Økningen skyldes i hovedsak vekst i indirekte utslipp (scope 3), særlig flyreiser i Europa. Utslipp fra elektrisitet (scope 2) er redusert fra 23,7 til 19,6 tonn CO₂e. Direkte utslipp (scope 1) er relativt stabile.

Reduksjon 2024–2025

- Scope 2 (elektrisitet)
- Flyreiser i Norden
- EE-avfall og plast
- Restavfall (direkte)
- Produksjonsutslipp fra diesel

Økning 2024–2025

- Totale utslipp
- Scope 3 (indirekte utslipp)
- Flyreiser i Europa (største driver)
- Papir/papp og treavfall
- Produksjonsutslipp fra elektrisitet

SAMLET VURDERING :

Samlet viser utviklingen at økt reiseaktivitet for ansattgruppen er hovedårsaken til utslippsveksten, mens redusert utslipp fra elektrisitetsbruk trekker i positiv retning. Økningen i reisevirksomhet skyldes blant annet investering i felles fagturer for å styrke kompetanse og samarbeid i organisasjonen. I tillegg har økt besøkstall bidratt til høyere avfallsmengder. Dette er en naturlig følge av økt aktivitet, men understreker samtidig behovet for gode rutiner for avfallsreduksjon og sortering. Samlet peker dette på et forbedringspotensial knyttet til mer klimavennlige reisevalg, bedre planlegging av transport og videre arbeid med avfallshåndtering.

**FAKTISK
TILSTAND**

Klimagassutslipp 2025

Virksomhetens totale klimagassutslipp har økt fra 64,8 tonn CO₂e i 2024 til 79,0 tonn CO₂e i 2025. Økningen skyldes i hovedsak vekst i indirekte utslipp (scope 3), særlig flyreiser i Europa. Utslipp fra elektrisitet (scope 2) er redusert fra 23,7 til 19,6 tonn CO₂e. Direkte utslipp (scope 1) er relativt stabile.

Reduksjon 2024–2025

- Scope 2 (elektrisitet)
- Flyreiser i Norden
- EE-avfall og plast
- Restavfall (direkte)
- Produksjonsutslipp fra diesel

Økning 2024–2025

- Totale utslipp
- Scope 3 (indirekte utslipp)
- Flyreiser i Europa (største driver)
- Papir/papp og treavfall
- Produksjonsutslipp fra elektrisitet

SAMLET VURDERING :

Samlet viser utviklingen at tiltakene innen energieffektivisering fortsatt gir effekt gjennom redusert utslipp fra elektrisitetsbruk, mens økt reiseaktivitet er hovedårsaken til utslippsveksten. Økningen i reisevirksomhet skyldes blant annet investering i felles fagturer for å styrke kompetanse og samarbeid i organisasjonen. I tillegg har økt besøkstall bidratt til høyere avfallsmengder. Dette er en naturlig følge av økt aktivitet, men understreker samtidig behovet for gode rutiner for avfallsreduksjon og sortering. Samlet peker dette på et forbedringspotensial knyttet til mer klimavennlige reisevalg, bedre planlegging av transport og videre arbeid med avfallshåndtering.

“For å være havets stemme må vi først lytte til hverandre.”

Menneskene – vår viktigste ressurs

I Atlanterhavsparken vet vi at det er menneskene som gjør forskjellen. Et trygt og godt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel, helse og for at vi skal lykkes med vårt samfunnsoppdrag: å formidle livet i havet og ta vare på naturen rundt oss.

Å være en attraktiv arbeidsplass er et av våre strategiske hovedmål. Det er nøkkelen til å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere.

Likestilling og mangfold

Vi arbeider systematisk for å fremme like rettigheter og muligheter, og for å forebygge diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Våre kjerneverdier – ekte, engasjert, kunnskapsrik og stolt – danner grunnlaget for hvordan vi møter hverandre, våre gjester og samarbeidspartnere.

Vi ønsker å skape et arbeidsmiljø preget av mangfold, respekt og inkludering. Alle ansatte skal føle seg verdsatt og ha like muligheter til utvikling – uavhengig av kjønn, bakgrunn eller identitet. Gjennom konkrete tiltak og kontinuerlig innsats er likestilling og inkludering integrert i vår organisasjonskultur.

Kartlegging og innsikt

For å sikre utvikling og god balanse, har vi kartlagt kjønnsfordelingen i ulike deler av organisasjonen. Dette gir oss verdifull innsikt og et solid grunnlag for videre arbeid med likestilling og mangfold.

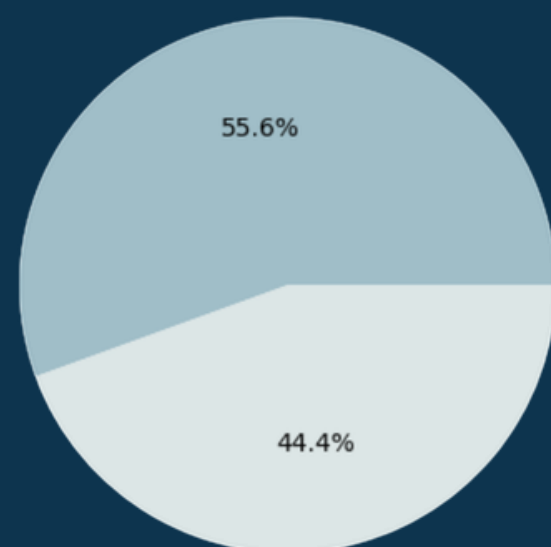


FAKTISK
TILSTAND

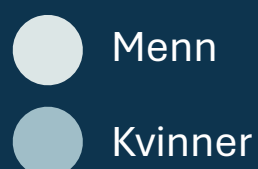
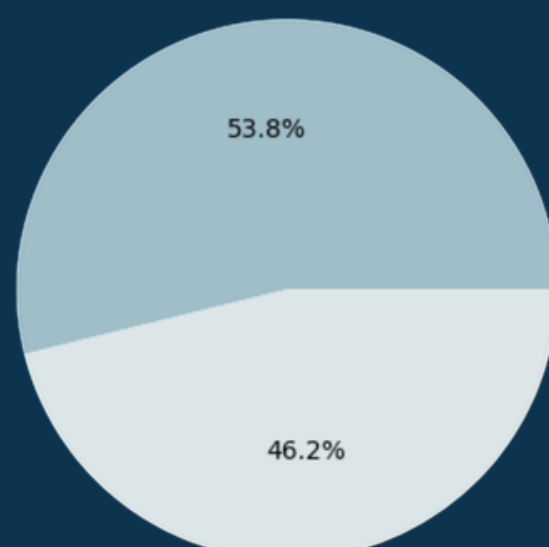
Likestilling og arbeidsforhold 2025

Oversikten under gir et bilde av kjønnsbalansen i organisasjonen, og danner et viktig grunnlag for å vurdere i ulike deler av virksomheten. Særlig i funksjoner der det historisk har vært skjev fordeling mellom kjønn, som i spesialiserte fagstillinger og lederroller, gir dataen et viktig utgangspunkt for å identifisere behov for målrettede tiltak.

Totalt ansatte



Faste ansatte



Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2025 hadde Atlanterhavsparken 72 ansatte, med 55,6 % kvinner og 44,4 % menn – en endring fra 70 % kvinner og 30 % menn i 2024. Denne endringen skyldes i hovedsak variasjoner i kjønnsfordelingen blant sommervikarer, som kan variere betydelig fra år til år. For å vise utviklingen mer presist, skiller vi derfor mellom faste ansatte og sommervikarer.

Foreldrepermisjon

Atlanterhavsparken legger til rette for like rettigheter og muligheter ved foreldrepermisjon, og ansatte skal ikke oppleve negativ innvirkning på lønn eller karriereutvikling. Vi har etablert rutiner som sikrer at permisjon håndteres på en forutsigbar og rettferdig måte for begge kjønn. I 2025 hadde vi en ansatte i foreldrepermisjon.

Deltid

Atlanterhavsparken har en kjerne av faste heltidsansatte og jobber for å unngå ufrivillig deltid. I 2025 arbeidet 15,38 % av de kvinnelige faste ansatte deltid, mens ingen menn arbeider deltid. Der deltidarbeid forekommer, skyldes det enten mangel på behov for hele stillinger eller ansattes eget ønske. Vi følger utviklingen nøye og vil vurdere tiltak som fremmer stabile, forutsigbare og likestilte arbeidsforhold.

Faste ansatte

Blant 26 faste ansatte i 2025 var 53,8 % kvinner og 46,8% menn – en relativ jevn fordeling som gjenspeiler vårt fokus på like muligheter uavhengig av kjønn.

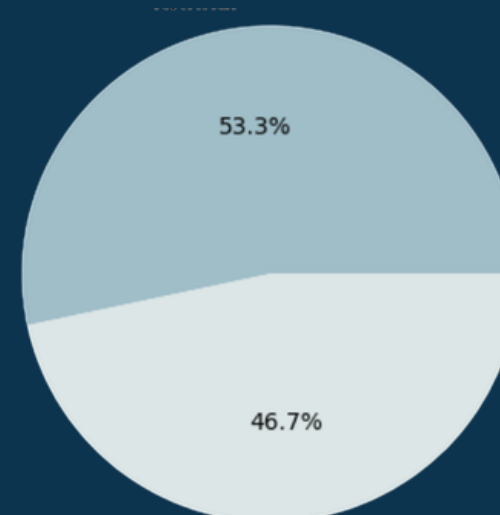
FAKTISK TILSTAND

“De beste resultatene skapes når ulike erfaringer, perspektiver og kompetanser får plass.”

● Menn ● Kvinner

Kjønnsbalanse i ledelse

I 2025 hadde Atlanterhavsparken en jevn kjønnsbalanse i ledelsen, med 50 % kvinner og 50 % menn – samme nivå som i 2024. Den stabile balansen er et resultat av målrettet arbeid for å fremme likestilling og representasjon i beslutningstakende stillinger. Dette styrker vår evne til å ta helhetlige beslutninger basert på ulike perspektiver og erfaringer.



Vikarer/sommervikarer

Atlanterhavsparken legger til rette for at ungdom får verdifull arbeidserfaring og en god inngang til arbeidslivet. Sommervikariatene organiseres i en hektisk periode med varierende behov fra dag til dag, og vi tilpasser turnusene for å sikre fleksibel drift samtidig som flest mulig får muligheten til å jobbe.

De fleste vikarene får vanlige arbeidsdager, men ikke full stilling. Dette gjør det mulig å inkludere flere unge, tilby praktisk erfaring og samtidig dekke driftsbehovene på en effektiv måte.

I sommeren 2025 hadde vi 45 sommervikarer i alderen 15–24 år. Av disse var 53,3 % jenter og 46,7 % gutter.

Kjønnsbalanse i styret

Andelen kvinnelige styremedlemmer er 55,56 %, opp fra 54,5 % i 2024. Selv om sammensetningen kan variere noe fra år til år, har styret over tid hatt en jevn og god kjønnsbalanse. Representasjon og mangfold i styrende organer er en viktig del av vårt arbeid for likestilling i hele organisasjonen.

Et viktig mål

I 2026 har Atlanterhavsparken som mål å opprettholde en god og jevn kjønnsbalanse i hele organisasjonen, og særlig i lederroller og fagstillinger der kvinner tradisjonelt er underrepresentert, som i dykkerteamet. Som følge av naturlig turnover er antallet kvinnelige dykkere redusert fra to til én i løpet av 2025, noe som synliggjør behovet for fortsatt målrettet innsats innen rekruttering og kompetansebygging. Atlanterhavsparken har et bevisst fokus på å tiltrekke flere kvinner til fagområder hvor de i dag er underrepresentert, og arbeidet med kjønnsbalanse er en integrert del av virksomhetens langsiktige strategi. Målet er å skape et inkluderende arbeidsmiljø der alle fagområder oppleves som tilgjengelige og attraktive – uavhengig av kjønn.

LØNN

“Rettferdige arbeidsvilkår bygger tillit, trivsel og langsiktig utvikling.”

I kartleggingen av lønnsforskjeller er det vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Stillingsnivåene er basert på Atlanterhavsparken sin naturlige inndeling av de ulike stillingstypene.

Nivå 1 inkluderer administrerende direktør og ledere med eller uten personalansvar. Nivå 2 er basert på spesialister eller operative stillinger med krav om fagkompetanse. Nivå 3 er operative stillinger uten krav om fagkompetanse.

Lønnskartleggingen er basert på kvantitative data fra lønnssystemet der alle ansatte for 2025 er inkludert. Det baseres på en sammenligning av gjennomsnitt mellom kvinner og menn per 31.12.25. Denne lønnskartleggingen inneholder kategorier med mindre enn 5 av hvert kjønn, og vil derfor ikke publiseres offentlig.



Det er ikke avdekt usaklig forskjellsbehandling i lønn i kartleggingen. Lønns- og arbeidsvilkår baserer seg på type stilling, arbeidsoppgaver og kompetanse. Atlanterhavsparken forholder seg til gjeldende overenskomst og lovverk til enhver tid.



Rapporteringsåret 2025

- 1** I 2025 har Atlanterhavsparken arbeidet systematisk med HMS, trivsel og kompetanseutvikling. Det er gjennomført felles fagtur for alle ansatte, opplæring av nye dykkere, samt faglige samlinger og samarbeid på tvers av avdelinger.
- 2** Medarbeiderundersøkelsen viser høy trivsel, og det er lagt vekt på sosiale aktiviteter for å styrke fellesskap og arbeidsmiljø.
- 3** Sykefraværet er redusert fra 7,11 % i 2024 til 6% i 2025, noe som indikerer en positiv utvikling. Samlet sett viser året god fremdrift i arbeidet med et inkluderende og utviklende arbeidsmiljø.



Sikkerhet, helse og trivsel for ansatte, gjester og dyr er vår høyeste prioritet, og arbeidet er forankret i en nullvisjon for skader. HMS er en integrert del av den daglige driften, med systematisk oppfølging av avvik og kontinuerlig forbedring.

Sykefraværet er redusert fra **7,11 % i 2024 til 6 % i 2025**, noe som viser positiv utvikling, selv om målet ikke er fullt oppnådd.

Det ble registrert **4 arbeidsrelaterte ulykker i 2025**, hvorav én medførte fravær. I tillegg er antall innmeldte avvik økt fra 35 til 40, som tilsvarer en økning på ca. **14 %**, noe som indikerer økt bevissthet og rapporteringskultur.

Om lag **to tredjedeler av planlagte risikovurderinger** er gjennomført i 2025, mens resterende arbeid ferdigstilles i 2026. Innkjøpsrutiner er samordnet, noe som har bidratt til redusert transport og mer effektiv drift.

Planlagt fagdag om sikkerhetstenkning ble ikke gjennomført i 2025, men er planlagt i 2026 i forbindelse med innføring av nytt avvikssystem, som skal gjøre rapportering og oppfølging enklere for alle ansatte.

STATUS

Måloppnåelse 2025

Redusere støynivået

Delvis oppnådd

Tiltak er igangsatt, men ikke fullt ut gjennomført i 2025. Arbeidet videreføres i 2026.

Øke avviksinnmelding (mål: 50)

Delvis oppnådd

Antall avvik har økt fra 35 til 40 (ca. 14 % økning). Utviklingen viser økt bevissthet rundt rapportering.

Samordne innkjøpsrutiner

Oppnådd

Innkjøpsrutiner er samordnet, noe som har bidratt til mer effektiv drift og redusert transport.

Oppstart arbeidsmiljøkartlegging

Oppnådd

Arbeidsmiljøkartlegging er igangsatt gjennom medarbeiderundersøkelse.

Øke bevissthet rundt verneutstyr

Delvis oppnådd

Fagdag i sikkerhetstenkning er utsatt til 2026. Øvrig bevisstgjøringsarbeid er gjennomført.

Fossilfri bilpark innen 2030

Delvis oppnådd

Innkjøp av to el-kjøretøy i 2025



HOVEDMÅL

“De beste resultatene skapes når alle bidrar til forbedring.”



Atlanterhavsparken har definert fem hovedmål for 2026 for å sikre et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø:

1

HMS som en integrert del av hverdagen

Helse, miljø og sikkerhet forankret i årshjul og handlingsplaner. Nullvisjon. Redusere sykefravær og forebygge skader gjennom åpenhet og aktiv deltakelse.

2

Kultur for tilbakemelding og læring

Et arbeidsmiljø der alle føler seg trygge på å si ifra. Økt innmelding av avvik brukes aktivt som grunnlag for læring og forbedring.

3

Trivsel og involvering

Styrke inkludering gjennom workshops. Økt arbeidsglede, tilhørighet og medvirkning for den enkelte ansatte.

4

Bedre verktøy for HMS og varsling

Innføring av nytt avvikssystem. Ferdigstille HMS-håndbok i Tidsbanken. Styrke varslingsrutiner og dialog.

5

En tydelig og langsiktig retning

Gjennomføre strategien med definerte satsingsområder og mål for hvert år i perioden.



Vi er havets stemme.

Vi er ekte i det vi sier, engasjerte i det vi gjør,
og kunnskapsrike nok til å vite at vi aldri er i mål.



«Takk til alle som bidrar – både hos oss og utenfor – til at vi kan være en drivkraft for endring, en plattform for læring og en levende arena som havets stemme.»

ATLANTERHAVSPARKEN

AKVARIUM & MARINT VITENSENTER | AQUARIUM & MARINE SCIENCE CENTER

Atlantehavsparken · Akvarium & Marint Vitensenter · Ålesund · 2025

