



ATLANTERHAVSPARKEN

AKVARIUM & MARINT VITENSENTER | AQUARIUM & MARINE SCIENCE CENTER



FORORD

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.



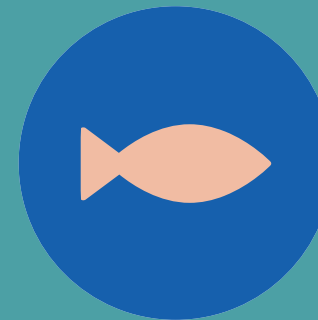
Kjetil Aarseth

Administrerende direktør
Stiftelsen Atlanterhavsparken

OM STIFTELSEN

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”.



ATLANTERHAVSPARKEN

OM STIFTELSEN

Visjon:

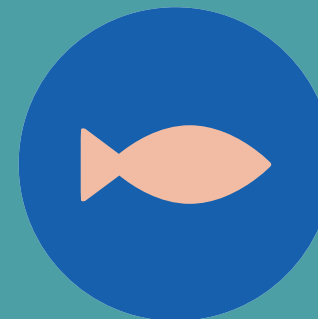
Vi er havets stemme.

- 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.

Verdier:

Ekte – Engasjert – Kunnskapsrik – Stolt

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



ATLANTERHAVSPARKEN

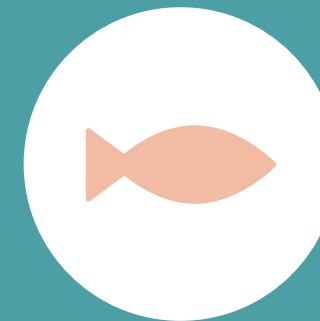
STATUS OG FREMDRIFT

2024

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 MILJØ

Mål: Lavere klimaavtrykk i drift

Våre største utslipp er knyttet til bilbruk og flyreiser i jobbsammenheng. Målet er å redusere klimaavtrykket gjennom:

- Bevisst transportbruk
- Energieffektiv drift
- Målrettet reduksjon av utslipp

Tiltak 2024: Energieffektivisering

Full LED-oppgradering:

- Alt lys i parken er nå byttet fra halogen og lysrør (T5/T6) til moderne LED. Det gir både bedre lys, lavere energibruk og smart energistyring – mer komfort, samme energiforbruk.

Smart energistyring:

- Temperaturen i stortanken/amfiet, kaféen og billettområdet ble hevet med 3 grader for å bedre inn klima og komfort – uten å øke energibruken totalt. Dette ble mulig takket være smarte styringssystemer og bevisst ressursbruk.

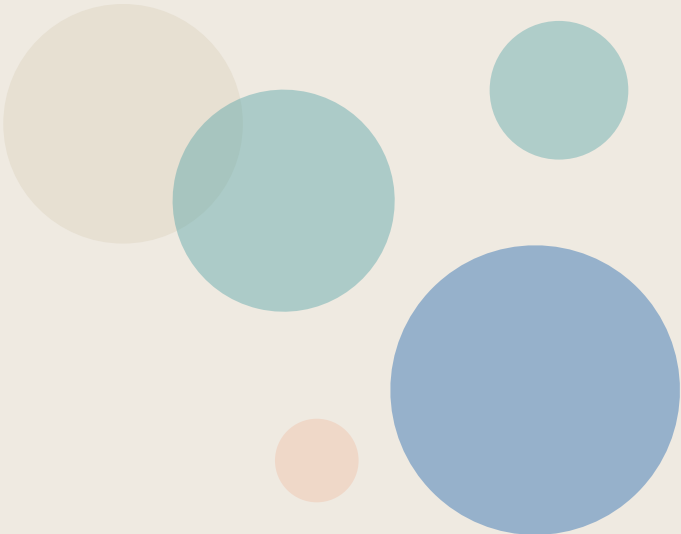
Bedre avfallshåndtering

- I 2024 har vi økt sorteringsgraden og redusert mengden restavfall sammenlignet med året før

OMRÅDE	TILTAK/RESULTAT
Klima	9 % lavere CO ₂ -utslipp (vs. 2023), LED-lys i hele parken, planlagt el-bilkjøp
Miljø	Økt sortering, redusert restavfall, læringsspill om spøkelsesteiner
Arbeidsmiljø	Sykefravær ned fra 17 % til 7,11 %. Ny HR-leder og personalhåndbok

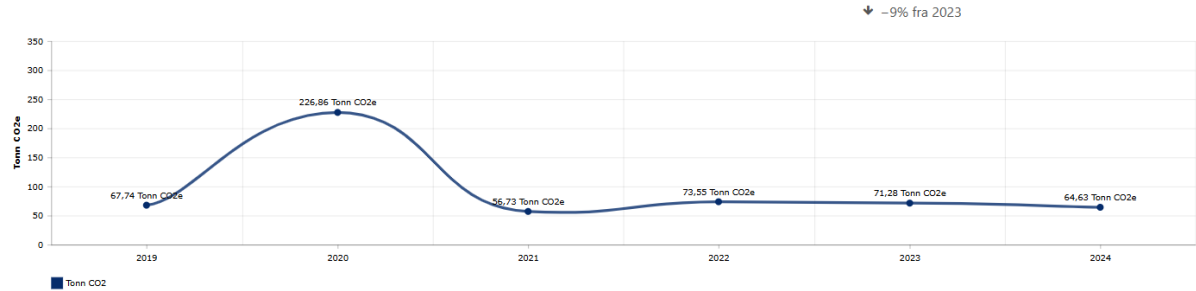
Planer fremover:

- **Fossilfri transport**
 - Mål: Fossilbiler skal fases ut innen 2030
 - Første steg: To el-kjøretøy skal kjøpes inn i 2025.
- **Formidling og samarbeid:**
 - Samarbeid med Fiskeridirektoratet om spøkelsesteiner
 - Sammen med Fiskeridirektoratet har vi utviklet et nytt læringsspill om spøkelsesteiner og viktigheten av fluktruter i teiner. Dette bidrar til økt kunnskap om marin forsøpling blant barn og unge.

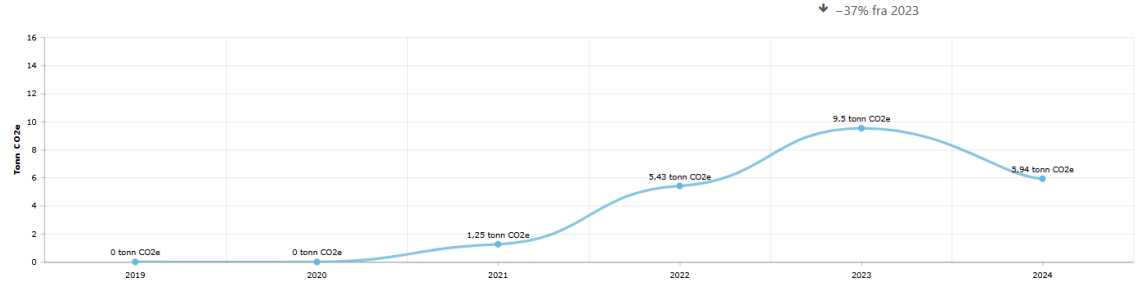


Klimaregnskap 2019-2024

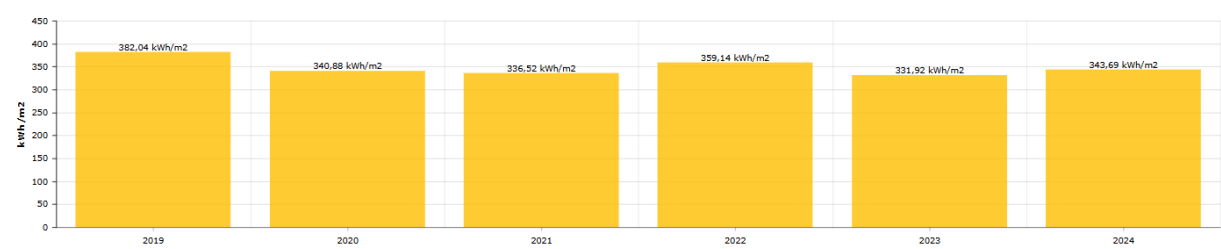
Klimagassutslipp fra scope 1, 2 og 3



Klimagassutslipp fra flyreiser

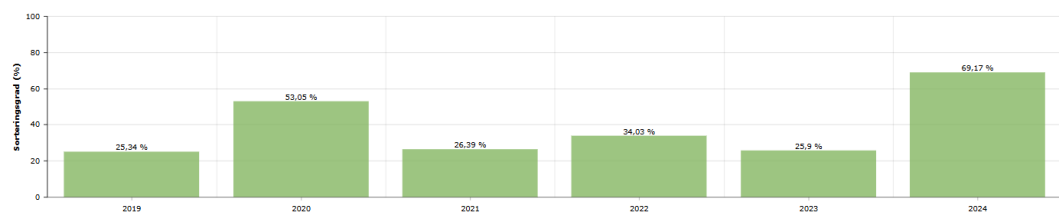


Energiforbruk pr. kvadratmeter

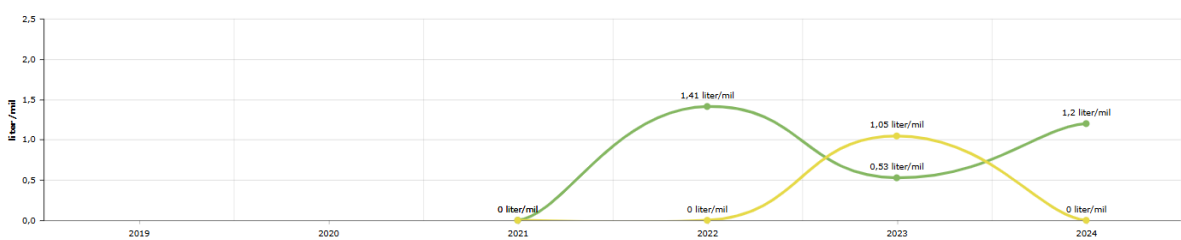


Ressursbruk og sirkulærøkonomi

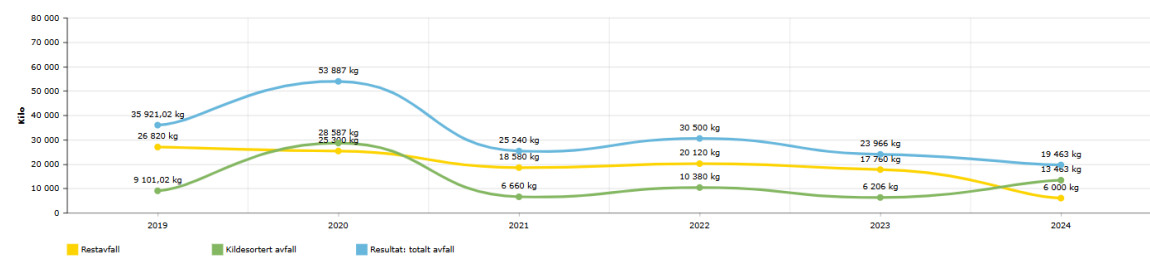
Sorteringsgrad



Drivstofforbruk per mil



Totalt avfall



ARBEIDSMILJØ

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.

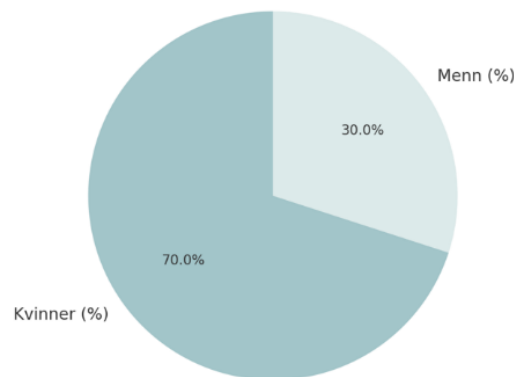
Kartlegging og innsikt

- 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.



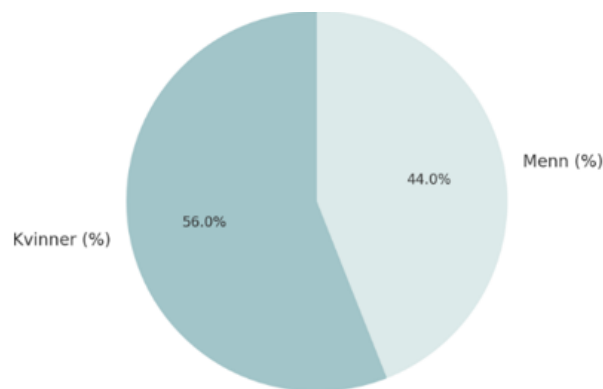
Faktisk tilstand for rapporteringsåret 2024

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.



Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2024 hadde Atlanterhavsparken 70 ansatte, med 70 % kvinner og 30 % menn – en økning fra 54 % kvinner i 2023. 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.



Faste ansatte

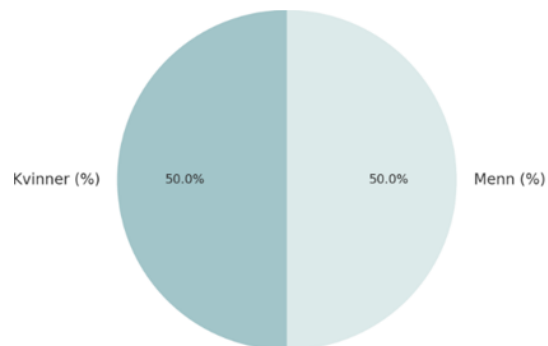
Blant 25 faste ansatte i 2024 var 56 % kvinner og 44 % menn – en relativ jevn fordeling som gjenspeiler vårt fokus på like muligheter uavhengig av kjønn.

Deltid

Atlanterhavsparken har en kjerne av faste heltidsansatte og jobber for å unngå ufrivillig deltid. I 2024 arbeidet 21,42 % av de kvinnelige faste ansatte deltid, mens ingen menn gjorde det. Der deltidsarbeid 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.

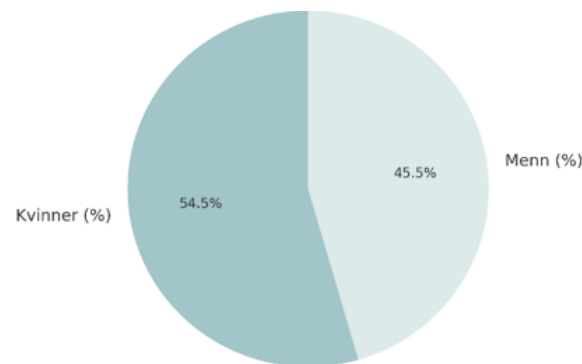
Foreldrepermisjon

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 2024 hadde vi ingen ansatte i foreldrepermisjon.



Kjønnsbalanse i ledelse

I 2024 hadde Atlanterhavsparken en jevn kjønnsbalanse i ledelsen, med 50 % kvinner og 50 % menn – samme nivå som i 2023. Den stabile balansen er et resultat av målrettet arbeid for å fremme likestilling og representasjon i beslutningstakingende stillinger. Dette styrker vår evne til å ta helhetlige beslutninger basert på ulike perspektiver og erfaringer.



Kjønnsbalanse i styret

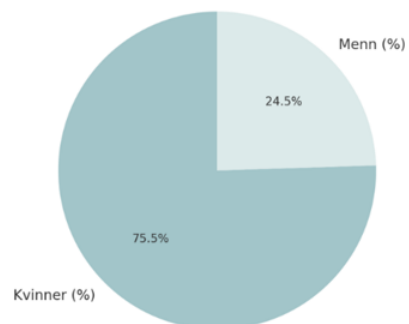
Andelen kvinnelige styremedlemmer var 54,5 % i 2023, ned fra 57 % året før. Selv om sammensetningen varierer noe fra år til år, har styret over tid hatt en jevn og god kjønnsbalanse. Representasjon og mangfold i styrende organer er en viktig del av vårt arbeid for likestilling i hele organisasjonen.

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 2024 hadde vi 45 sommervikarer i alderen 15–24 år. Av disse var 75,5 % jenter og 24,5 % gutter.



Et viktig mål

I 2024 har Atlanterhavsparken hatt som mål å beholde en jevn kjønnsbalanse i lederroller og øke kvinneandelen i fagstillinger der kvinner tradisjonelt er underrepresentert – særlig innen dykkerteamet. Andelen kvinnelige ledere har vært stabil på 50 %, og det er ansatt to kvinnelige dykkere. Dette er et tydelig resultat av målrettet innsats for likestilling. Arbeidet fortsetter for å gjøre alle fagområder tilgjengelige og attraktive – uavhengig av kjønn.

Hovedmål

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

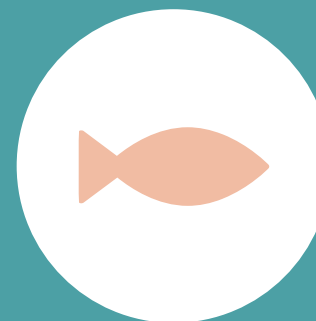
1. HMS som en integrert del av hverdagen: Helse, miljø og sikkerhet skal være en naturlig og synlig del av daglig drift. Dette innebærer systematisk arbeid forankret i årshjul og handlingsplaner, med tydelig oppfølging av avvik og nestenulykker. Nullvisjonen står fast, og krever kontinuerlig innsats, åpenhet og ansvar fra hele organisasjonen.

2. Kultur for tilbakemelding og læring: Vi skal ha et arbeidsmiljø der alle føler seg trygge på å si ifra, stille spørsmål og varsle om avvik. Hver hendelse – stor eller liten – er en mulighet for læring og forbedring. Denne læringen skal brukes aktivt til å utvikle både praksis og kultur.

3. Trivsel og involvering: I 2025 gjennomfører vi en arbeidsmiljøundersøkelse for å få dypere innsikt i hvordan ansatte opplever sin arbeidshverdag. Samtidig vil vi styrke tiltak som bygger fellesskap, arbeidsglede og mulighet for faglig og personlig utvikling.

4. Bedre verktøy for HMS og varsling: I 2025 tar vi i bruk et nytt personalsystem med forbedret HMS-funksjonalitet. Systemet skal gjøre det enklere å melde fra, dokumentere og følge opp HMS-arbeid, og vil samtidig styrke varslingsrutinene og støtte dialogen mellom ansatte og ledelse.

5. En tydelig og langsiktig retning: Vi har satt ambisiøse mål for arbeidsmiljø, tilbakemeldingskultur og ytre miljø for perioden 2025–2029. Fremdriften skal følges tett, og innsatsen justeres underveis basert på resultater og tilbakemeldinger fra de som kjenner hverdagen best – våre ansatte.



HMS

Sikkerhet, helse og trivsel for ansatte, gjester og dyr er vår høyeste prioritet. Vi har en nullvisjon for skader – fordi vi tror at alle uønskede hendelser kan forebygges. Et trygt arbeidsmiljø legger grunnlaget for kvalitet, trygghet og gode opplevelser.

Vår tilnærming:

- Vi tar sikkerhet på alvor.
- Vi bryr oss oppriktig – om både mennesker og dyr.
- Vi lærer av det som skjer – og forbedrer oss kontinuerlig.

Slik jobber vi med HMS:

- Internkontroll og systematisk HMS forankret i årshjul og handlingsplaner.
- Alle avvik, skader og nestenulykker registreres, analyseres og følges opp.
- HMS er en integrert del av hverdagen for alle ansatte – og et langsiktig arbeid

Status 2024:

- 3 registrerte personskader registrert
- Ingen med fravær
- Hver hendelse behandles som en mulighet til læring og forbedring



Veien videre - våre ambisjoner

Vi videreutvikler vår klimastrategi

Atlanterhavsparken styrker innsatsen for å redusere klimagassutslipp og bruke energi mer effektivt. Fokus er på løsninger som gir effekt både i dag og på lang sikt.

Bærekraft som metode – ikke prosjekt

Bærekraft er fundamentet for alt vi gjør. Den styrer våre beslutninger, investeringer og opplevelser – og er integrert i hele organisasjonens drift og kultur.

Sammen skaper vi fremtiden

Ansatte, gjester og samarbeidspartnere er viktige medspillere i bærekraftsarbeidet. Vi verdsetter innspill, initiativ og ærlige tilbakemeldinger – fordi de gjør oss bedre og mer relevante.

Kontinuerlig forbedring

Vi lærer av erfaring, måler fremgang og justerer kursen der det er nødvendig. Bærekraft handler om kontinuerlig utvikling, langsiktighet og ansvarlig endring.

2030-mål: Fossilfritt og effektivt

Innen 2030 skal hele bilparken være fossilfri, energibruken optimalisert og klimaavtrykket redusert. Vi jobber målrettet for å nå våre klimamål.

Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø

Vi skal opprettholde et arbeidsmiljø der ingen skader skjer, alle føler seg trygge til å si ifra, og læring bidrar til kontinuerlig forbedring.



Juliann Clemetsen
HR- og bærekraftsleder

Stiftelsen Atlanterhavsparken
(+47) 90 56 24 44
www.atlanterhavsparken.no
juliann@atlanterhavsparken.no