ESG RAPPORT 2025



ARBEJDER MUSEET
The Workers Museum

INDHOLD

INTRODUKTION

3 Indledning
4 Arbejdermuseet set udefra

KLIMA & MILJØ

6 Klima & miljø
7 CO_2e-udledning
8 Scope 2
9 Scope 3

SOCIALT ANSVAR

11 Socialt ansvar
12 Ansatte
14 Arbejdsforhold
16 Sociale indsatser

LEDELSE

19 Ledelse
20 Organisation
21 Politikker

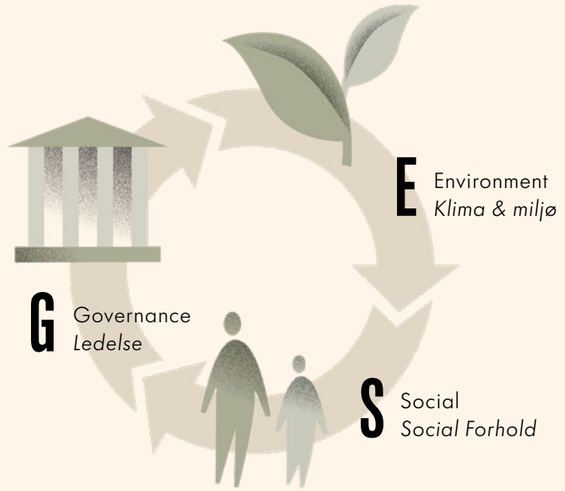


INDLEDNING

Arbejdermuseet har for andet år i træk udarbejdet en ESG-rapport, hvilket støtter vores ambition om at forankre ansvarlighed, transparens og grøn omstilling i organisationen.

For Arbejdermuseet er ESG rapporten et strategisk værktøj, der styrker organisationens udvikling indenfor grøn omstilling og sociale indsatser. Den giver et databaseret beslutningsgrundlag og hjælper os med systematisk at forstå og forbedre vores egen praksis, og fungerer både som et internt styringsredskab og som en ramme for at følge med i hvordan omverdenen udvikler sig.

Arbejdermuseet ligger i Arbejdernes Forenings- og Forsamlingsbygning fra 1879 og bygningen har været fredet siden 1983. Arbejdermuseet er en statsanerkendt, selvejende og almennyttig organisation, som modtager statsligt driftstilskud og er forpligtet til at efterleve museumsloven. I 2025 besøgte 136.759 personer Arbejdermuseet og derudover er museet blandt de mest besøgte danske museer for skolebesøg.



I 2025 omsatte museet for 51.429.204 kroner. Dette indebærer drifts- og projekttilskud fra staten, kommuner og private fonde, entréindtægter, undervisningsforløb og omvisninger, salg af butiks- og kaffebarsvarer, lokaleudlejning, arrangementer, samt udlejning af 10 lejligheder beliggende i Rømersgade 22 og 24.

Hensyn til grøn omstilling er en integreret del i den daglige drift. Med ESG-rapporten ønsker vi at vise, hvordan vi arbejder for at være et ansvarligt, relevant og engageret museum, der bidrager til samfundet.

METODE OG ORGANISATORISK AFGRÆNSNING

For at sikre konsistens og transparens i opgørelsen af drivhusgasudledninger, er den organisatoriske afgrænsning fastlagt efter GHG-protokollens princip om operationel kontrol. Det betyder, at klimaregnskabet omfatter de aktiviteter, hvor Arbejdermuseet har det fulde ansvar for den daglige drift og mulighed for at implementere egne politikker og procedurer. Derfor omfatter klimaregnskabet udelukkende udledninger fra Arbejdermuseets egne aktiviteter. Arbejdermuseets ESG-rapport omfatter organisationens to adresser.

ADRESSER OMFATTET AF ESG-REGNSKABET

Arbejdermuseet

Rømersgade 22
1362 København K

Hørsvinget 5
2630 Taastrup

LÆS MERE

Arbejdermuseets Årbog 2025

ARBEJDERMUSEET SET UDEFRA

Udstillinger
- Genanvendelse af materialer og scenografi
- Donering af det, der ikke længere kan bruges
- Minimal transport til primært egne samlinger

Butik
- Politik for produktion af logovarer
- Lokale samarbejds-partnere
- Øget fokus på leverandører

Kaffebar
- Fairtrade
- 100% øko kaffe
- Gratis vand til gæster
- Kun kød i toast
- Fokus på minimering af madpild
- Ingen engangsplastik

Gratis digitale undervisnings-materialer

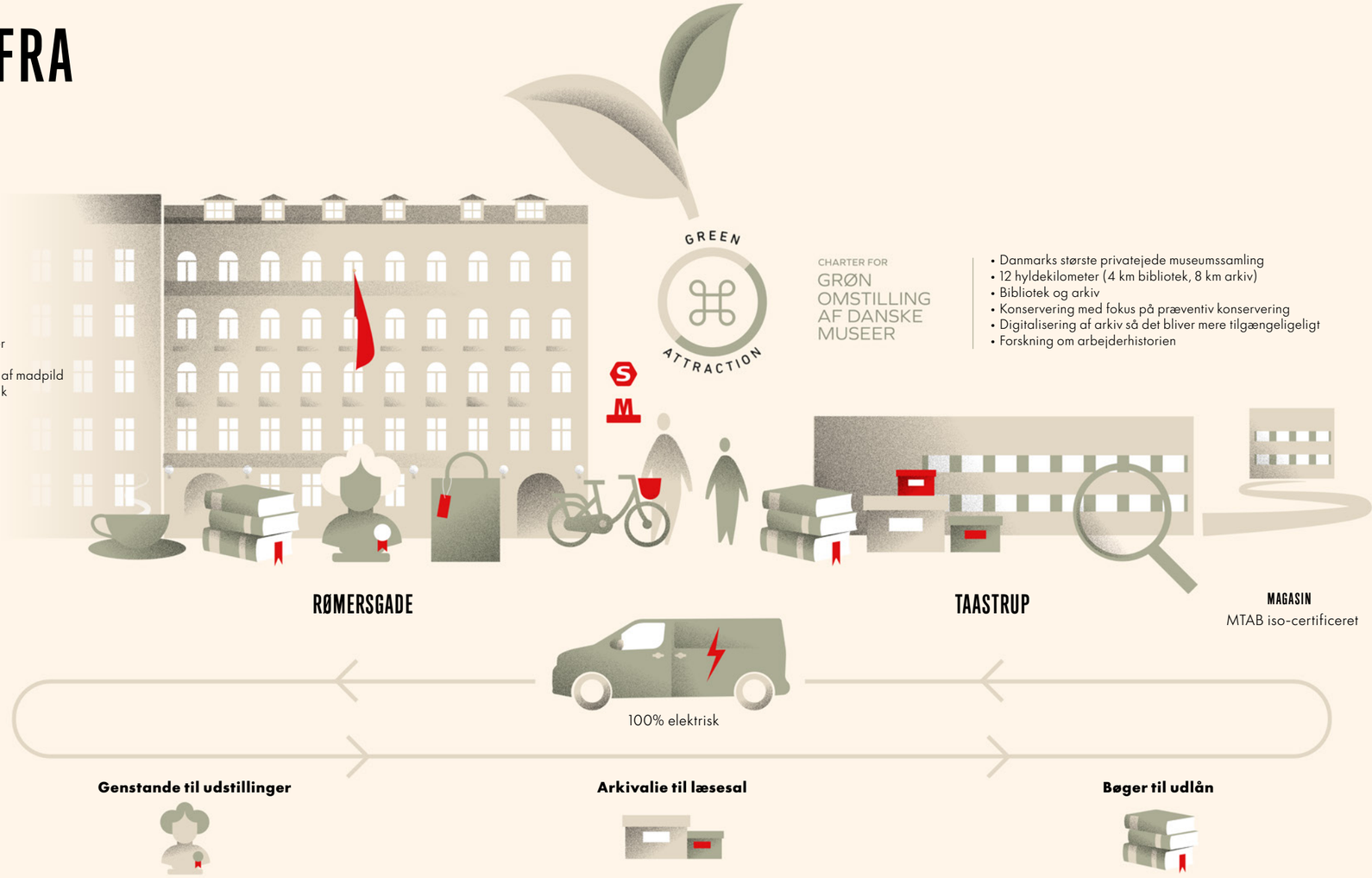
Undervisning
- Demokratisk pædadogik
- Social inklusion

Læsesal
Adgang til arkivalier der ikke kan bruges uden for institutionen

Samarbejder
- Fagforeninger
- Forskere
- Organisationer
  - Udsatte familier
  - Unge indsatser

10 udlejningslejligheder
- Etableret i 1879 som stabil indtægtskilde til arbejdernes bygning
- Videreføres af Arbejdermuseet

Affaldssortering



CHARTER FOR
GRØN OMSTILLING AF DANSKE MUSEER

- Danmarks største privatejede museumssamling
- 12 hyldekilometer (4 km bibliotek, 8 km arkiv)
- Bibliotek og arkiv
- Konservering med fokus på præventiv konservering
- Digitalisering af arkiv så det bliver mere tilgængeligligt
- Forskning om arbejderhistorien



KLIMA & MILJØ

KLIMA & MILJØ

Klima og miljø er et område vi ønsker at drage omsorg for. Vi arbejder med løsninger som både reducerer vores ressourceforbrug og respekterer bygningens historiske karakter. For eksempel har vi løbende monteret forsatsruder på de originale vinduer, hvilket forbedrer isoleringen og reducerer varmeforbruget. I 2025 blev der opsat forsatsruder i trappeopgangene, og dermed er langt størstedelen af vinduerne energioptimeret.

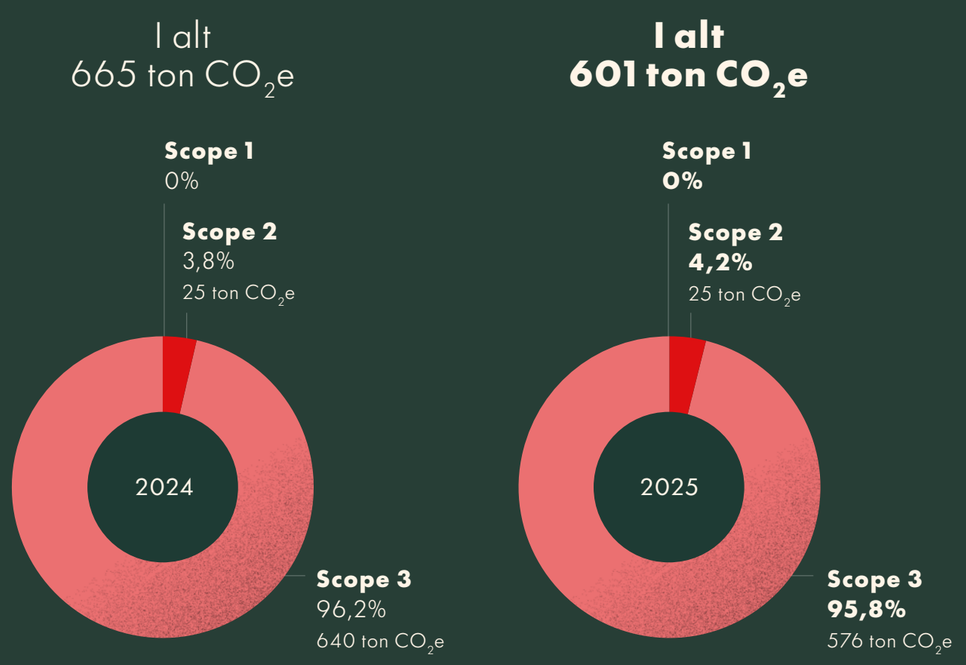
Større energi- og restaureringstiltag gennemføres typisk i forbindelse med opsætning af nye udstillinger. På den måde skabes størst mulig effekt inden for de økonomiske rammer, der er til rådighed. Museets tilgang til ESG-arbejdet er kendetegnet ved en balance mellem miljøhensyn, økonomiske ressourcer og ansvaret for at bevare en historisk bygning.

RETNING FOR 2026

Styrke datakvalitet og dokumentation af data, og dermed skabe et mere robust grundlag for fremtidige sammenligninger.

Sikre mere ensartet kategorisering af indkøb og leverandørudgifter.

SCOPE 1, 2 OG 3



CO_2E-UDLEDNING

Denne ESG-rapport redegør for Scope 2 og 3, hvoraf Scope 3 er den mest komplekse, grundet underleverandører. Arbejdermuseet er ikke en produktionsvirksomhed og har derfor ingen Scope 1-opgørelse.



SCOPE 1

Dækker de **direkte udledninger fra en virksomhed**, hvilket Arbejdermuseet ikke har, da museets ikke producerer, men i stedet køber strøm som er under Scope 2. Dertil er museets bil til intern transport af arkivalier en el-bil.



SCOPE 2

Dækker over **indirekte udledninger fra indkøb** af energi, som generes uden for Arbejdermuseets drift. Det dækker det forbrug, som museet kan kontrollere. For eksempel hvilke udbydere, der vælges.



SCOPE 3

Dækker over i**ndirekte udledninger opdelt i 15 kategorier**. Scope 3 dækker den største andel af Arbejdermuseets samlede udledninger. Ud af de 15 kategorier afrapporter museet på kategori 1, 2, 3, 6 og 7. Udledning er inddelt i kategorier under Scope 3 for at undgå dobbelttælling af udledninger.

SCOPE 2

Vores samlede indirekte udledninger (Scope 2) er steget med 2% siden opgørelsen for 2024, selvom vores samlede energiforbrug er faldet. Stigningen skyldes primært en højere emissionsfaktor fra varmeleverandøren til museet, hvilket har medført øgede udledninger fra varmeforbruget.

ENERGIFORBRUG TOTAL

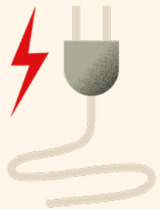
+2%

2025

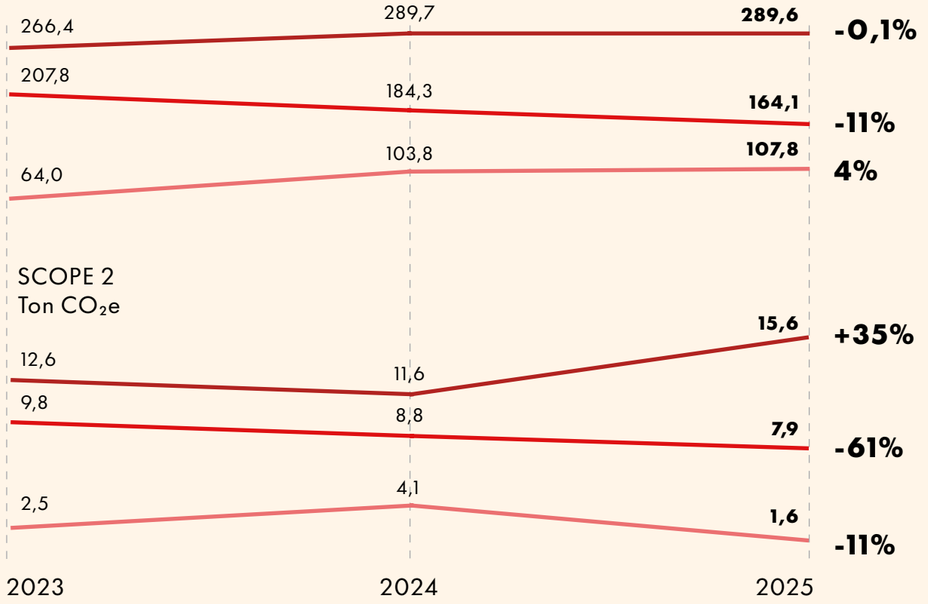
SCOPE 2 TOTAL

-3%

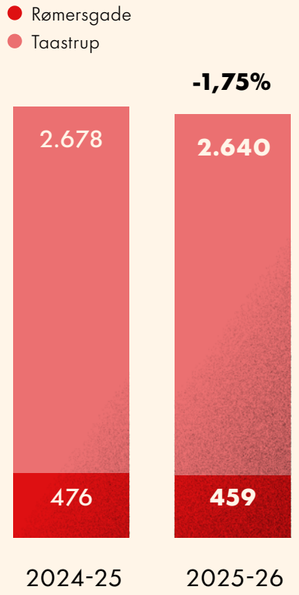
2025



ENERGIFORBRUG
MWh



VANDFORBRUG
m^3



Vandudtagning fra marts til marts året efter.

SCOPE 3

Udledninger i Scope 3 er komplekse og påvirkes i høj grad af vores indkøb og samarbejder med eksterne leverandører. Vi er opmærksomme på at Scope 3 er kompleks for vores organisation, og arbejder løbende på at styrke datagrundlaget for beregningen af vores klimabelastning. 5 ud af 15 underkategorier er udvalgt ud fra den data vi har til rådighed. Her er det *Indkøbte varer og services*, der står for langt størstedelen af vores udledninger. Kategorien dækker især over udgifter til bygningsvedligehold.

Scope 3-resultaterne skal primært anvendes som et styrings- og læringsværktøj og ikke som et præcist mål for den faktiske udvikling i klimaaftrykket fra år til år. På længere sigt og i takt med at datakvaliteten forbedres, forventes det at være muligt at fastsætte et egentligt baseline-år for mere retvisende sammenligninger af klimaaftrykket.

SCOPE 3
TOTAL

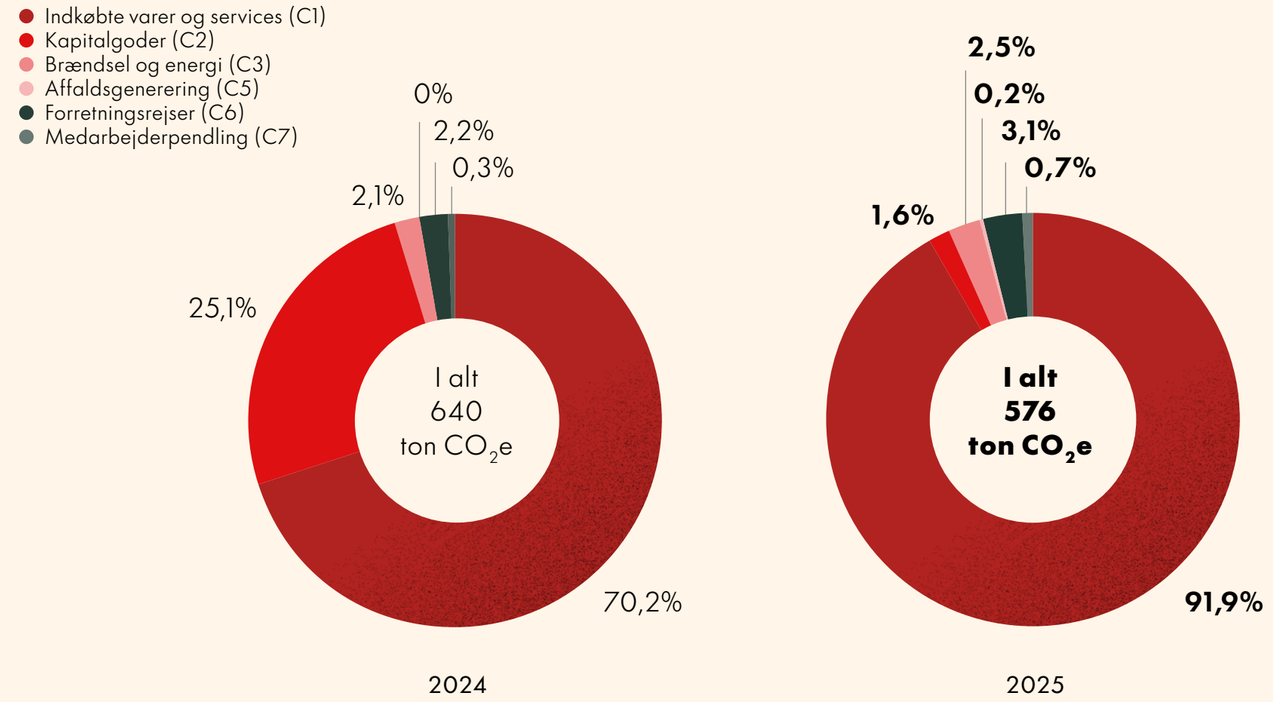
-10%

TON CO_2E

2025



SCOPE 3
Ton CO_2e



SOCIALT ANSVAR



SOCIALT ANSVAR

Arbejdermuseet ønsker at skabe trygge, inkluderende og meningsfulde rammer for medarbejdere, museumsgæster og lokalsamfundet. Vi tager det sociale ansvar alvorligt og det har en central plads i 2030-strategien.

I 2025 gennemførte vi en Arbejdspladsvurdering (APV), som viste høj medarbejdertilfredshed, men som også pegede på konkrete områder med forbedringspotentiale. På den baggrund udarbejdede Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) en handleplan, som danner grundlag for vores fortsatte arbejde med trivsel og gode, sikre arbejdsforhold. I 2025 styrkede vi desuden vores indsats for kompetenceudvikling og forbedrede vores on-boardingsprocesser for at sikre en mere sammenhængende og understøttende start på arbejdspladsen. Information om det grønne arbejde blev tilføjet til eksisterende oplæringsmateriale.

For lokalsamfundet vil vi fortsat være et samlingspunkt og formidler af fælles kulturarv. Derfor arbejder vi med at styrke relationer til lokale aktører, sikre tilgængelighed for alle besøgende og skabe sociale værdier gennem vores udstillinger, aktiviteter og partnerskaber.



MÅL

Vi vil bidrage til større lighed i befolkningens adgang til kulturarv.

Arbejdermuseets Strategi 2030

“

21.000 tusinde skridt i fødderne, 21.000 tusinde dejlige indtryk af mennesker på tværs af hele landet, 21.000 tusinde grunde til at det er drømmejobbet at være museumsvært.

– Rikke, museumsvært

ANSATTE

Arbejdermuseet skal være et godt og trygt sted at arbejde. Medarbejderne er organisationens vigtigste ressource, og derfor er det afgørende for museets drift og udvikling at alle ansatte trives på arbejdspladsen, og har lyst til at yde den bedst mulige arbejdsindsats.

Trivsel er afgørende for den enkelte medarbejders mulighed for at udvikle sig og udbygge sine kompetencer. Et fokus på trivsel er med til at fastholde museet som en attraktiv arbejdsplads, der kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Medarbejderstaben ved udgangen af 2025, inklusiv ledere og timelønnede, består af 67 ansatte fordelt på de to lokationer i Rømersgade i København og Hørsvinget i Taastrup.

KONTRAKTTYPER

Medarbejderstaben består af fastansatte medarbejdere, medarbejdere på tidsbegrænsede kontrakter samt timelønnede undervisere, omvisere og museumsværter.

ANCIENNITET

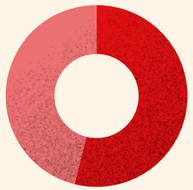
18 ud af 26 fastansatte medarbejdere (69%) har været ansat på museet i mere end fem år, og vidner om en stabil arbejdsstyrke og bidrager til fastholdelse af faglige kompetencer, organisatorisk viden og kontinuitet i opgaveløsningen. Blandt de tidsbegrænsede og timelønnede ansatte har hovedparten været ansat i mindre end tre år. Disse medarbejdere bidrager med nye perspektiver og kompetencer til organisationens arbejde.

MEDARBEJDEROMSÆTNING

Medarbejderomsætningen opgøres for medarbejdere på alle kontrakttyper og er derfor relativ høj. Det kan særligt forklares i forhold til den betydelige andel af museets medarbejdere som er ansat på tidsbegrænsede kontrakter og timelønnede medarbejdere. Derfor skal den samlede medarbejderomsætning ses i lyset af medarbejdersammensætningen. Timelønnede udgør den største medarbejdergruppe og størstedelen af disse har en anciennitet på under fem år. Det skyldes at de fleste er studerende, som typisk fratræder i forbindelse med afsluttet uddannelse. Den registrerede omsætning af medarbejdere afspejler derfor i høj grad naturlige skift blandt timelønnede frem for en høj afgang blandt museets fastansatte medarbejdere.

67

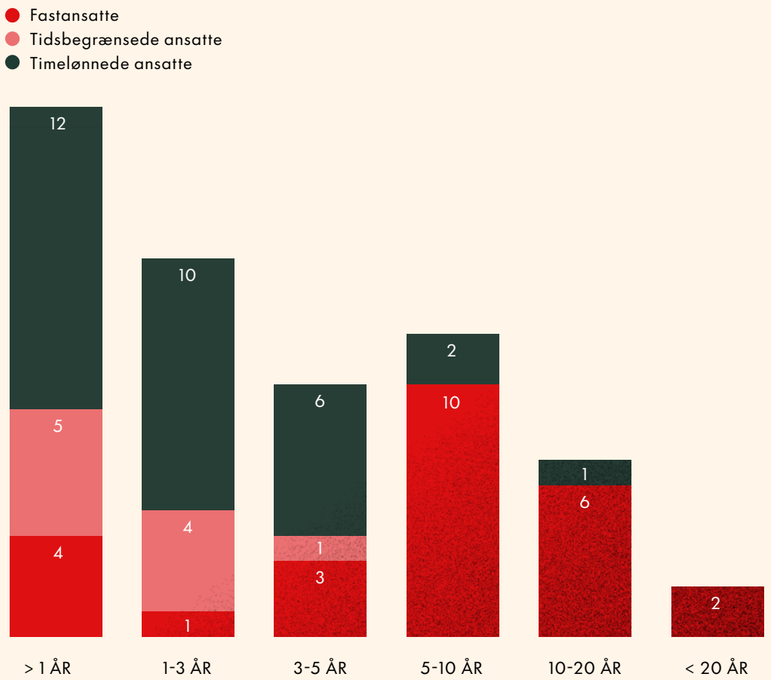
Ansatte



54%

af medarbejderne har været ansat i mere end 5 år

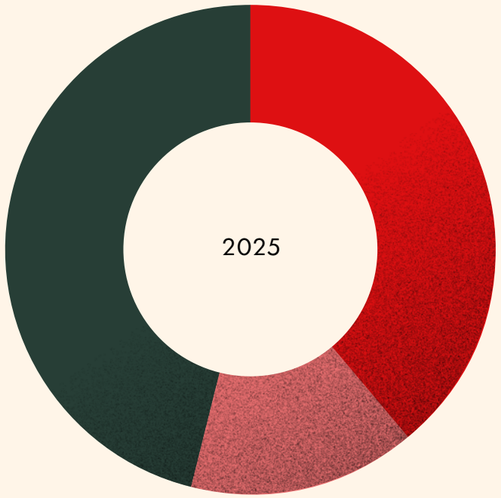
ANCIENNITET
Fordelt på kontrakttype



KONTRAKTTYPE

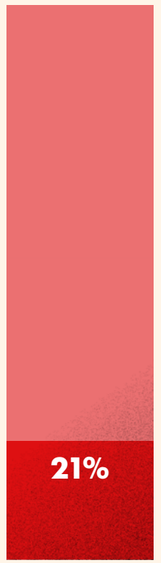
Timelønnede **46%**

Fastansatte **39%**



Tidsbegrænsede **15%**

MEDARBEJDER-OMSÆTNING



2025

$$\text{Medarbejderomsætning (\%)} = \frac{\text{(Antal fratrådte i 2025)}}{\text{(Gns.ansatte i 2025)}} \cdot 100$$

ARBEJDSFORHOLD

SOCIAL KLAUSUL: INKLUSION OG FLEKSIBILITET
Arbejdermuseet bidrager løbende til at ledige kan få styrket faglige og sociale kompetencer, og/eller afklaring eller optræning af borgeres arbejdsmarkedsparathed.

MENNESKERETTIGHEDSPOLITIK ("CODE OF CONDUCT") FOR EGEN ARBEJDSSTYRKE
I vores indkøbspolitik stiller vi krav til at vores danske leverandører og deres underleverandører skal være overenskomstdækket. Derudover skal de forpligte sig på at overholde en række International Labour Organisation (ILO)-konventioner og opfordres derudover til at forpligte sig på de 10 principper i FNs Global Compact.

WHISTLEBLOWERORDNING
Arbejdermuseet har en whistleblowerordning, der kan benyttes af alle ansatte til håndtering af eventuelle forhold vedrørende korruption, bestikkelse og andre alvorlige hændelser.

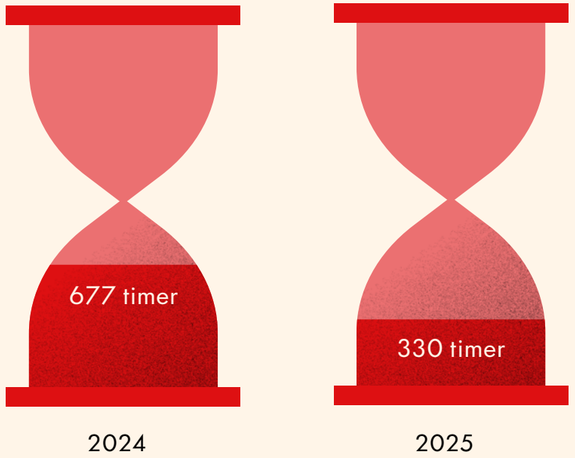
OVERENSKOMSTDÆKNING
Det er afgørende for ledelsen at ansatte har gode arbejdsforhold, og er overenskomstdækkede eller indgår i en rammeaftale. Medarbejdere, der ikke kan dækkes af en kollektiv overenskomst, typisk studentermedhjælpere, er omfattet af rammeaftaler.

KOMPETENCEUDVIKLING
Der investeres løbende i medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem gennem opkvalificering, interne karriereveje og branchespecifik efteruddannelse. Antal af kurser tilpasses organisationen behov og relevans for forskellige arbejdsområder. Derfor vil antallet af kursustimer variere fra år til år.

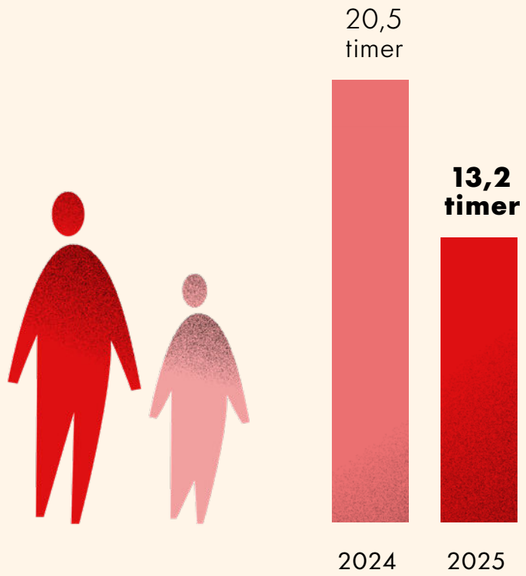


KURSUSAKTIVITET

ANTAL TIMER I ALT



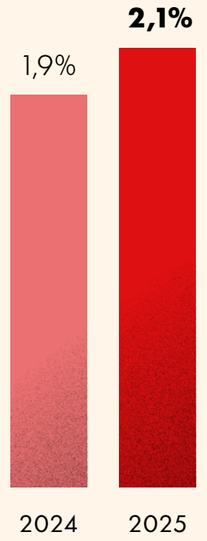
ANTAL TIMER PR. MEDARBEJDER



KRAV TIL LEVERANDØRER

Vi stræber efter at vores leverandører og deres underleverandører er overenskomstdækket.

SYGEFRAVÆR



Timer registreret som sygdom som procent af reel arbejdstid (=total registreret arbejdstid fratrukket ferie og helligdage)

VIRKSOMHEDS-PRAKTIKANTER

6

2025

AFKLARINGSFORLØB AF ARBEJDSMARKEDS-PARATHED

1

2025

SOCIALE INDSATSER

Som kulturinstitution vil vi gerne være stærke på S'et, da Arbejdermuseets aktiviteter handler om omsorg og relationer til vores omverden. Vi har særligt fokus på at italesætte den stigende ulighed i samfundet, og nå ud til en bredere brugergruppe.

DRØMMEFABRIKKEN

Arbejdermuseet afviklede gennem 2025 en lang række sociale indsatser i regi af projektet: *Drømmefabrikken*. Et projekt, der havde til formål at styrke unge kvinders mentale sundhed gennem kulturhistoriske spejlinger, mulighed for at indgå i nye positive fællesskaber og særlig tilrettelagte adgangsforhold til museet i form af for eksempel særlige åbningstider, mindre stimuli i udstillinger og aktiviteter udviklet i tæt samarbejde med organisationer, sundhedsvæsenet og uddannelsessektoren.

Vi udviklede aktiviteter sammen med SINDung, Bispebjergs afdeling for unge kvinder med spiseforstyrrelser, Ventilen Danmark, Nationalt Center for Kunst og Mental Sundhed og GirlTalk. Disse aktiviteter nåede ud til 162 unge. For at sikre størst mulig erfaringsuddeling blev en booklet udarbejdet, der samlede metodikker og konkrete anvisninger til hvordan sådanne samarbejder kan etableres andre steder i landet. Ligesom vi afviklede et dialogisk miniseminar i juni 2025, hvor 70 deltagere fik indsigt i erfaringer og metodikker.

Erfaringerne herfra viser, at museet kan danne ramme om stærke og meningsfulde oplevelser for deltagerne – et frirum fra hverdagen, hvor historien skaber afstand til egne udfordringer og gør det lettere at være sammen med andre. Samtidig oplever mange ikke at være naturligt inviteret ind på museerne. Det kræver derfor et særligt værtskab, der skaber tryghed og imødekommer forskellige behov. Som led i 2030-strategien har museet derfor styrket værtskabet med øget ledelsesmæssigt og strategisk fokus.

DRØMMEFABRIKKEN

162

unge kvinder har deltaget i projektet om mentalt helbred

> **Her bliver jeg ikke dømt. Jeg kan bare få lov at være en pige i et fællesskab.**
>
> – Elly, deltager i Drømmefabrikken

HISTORIE HJÆLPER UNGE I JOB

I Danmark står næsten 45.000 unge mellem 15 og 24 år uden job og uddannelse og det er desværre et tal der stiger i disse år. Konsekvenserne for de unge kan være dårligere livsmuligheder og afkobling fra samfundets fællesskaber. I efteråret 2025 indledte Arbejdermuseet derfor et samarbejde med Københavns Kommune med henblik på at finde måder for hvordan museets rum, samlinger og metodikker kan skabe anderledes og positive rammer for møder mellem jobkonsulenter og unge borgere uden job og uddannelse. Indsatsen strækker sig ind i 2026 og inkluderer blandt andet særlige spørgeguides, introduktioner til udstillinger for jobkonsulenter og afvikling af mindre workshops for jobansøgninger og danskundervisning.

FRIBILLETTER

I 2025 har Arbejdermuseet uddelt 190 fribilletter efter henvendelser fra en række sociale organisationer. Hver organisation har modtaget mellem 10 og 30 fribilletter, afhængigt af behov.

Ordningen er målrettet borgere, der ellers har begrænset adgang til kulturelle oplevelser.

Initiativet er en del af ambitionen om lige adgang til kultur for alle ved at fjerne økonomiske barrierer. Ordningen er en del af Arbejdermuseets bredere sociale indsatser, hvor museet aktivt arbejder for at gøre kulturarven relevant og tilgængelig for hele befolkningen.

AMBITIONERNE FORTSÆTTER I 2026

I 2026 forsætter vi arbejdet for at styrke tilgængeligheden for besøgende med særlige behov. Ud over pilotprojektet med Københavns Kommune allokeres ressourcer til en særlig indsats rettet mod familier i socioøkonomisk udsatte livssituationer. Indsatsen er gennemført i partnerskab med organisationer, NGO'er og sociale helhedsplaner, som allerede er i tæt kontakt med målgruppen. Aktiviteterne er forankret i særudstillingen *Leif Sylvester – Friheden flyver*.

PARTNERSKABER 2026

Mødrehjælpen Vesterbro
Mødrehjælpen Nørrebro
Bydelsmødre
Amager Familiehus
NørrebroByggerne
Red Barnet

SOCIALE INDSATSER

190

fribilletter til sociale organisationer

Ved årets udgang indgik vi partnerskaber med en række organisationer med henblik på at give børnefamilier mulighed for at deltage i aktiviteter i ferier og weekender.

For at nå flest mulige familier har museet uddelt organisationsårskort til frivillige og kontaktpersoner, som kan anvende dem i forbindelse med ture og aktiviteter. Denne model giver mulighed for at nå flere familier end ved individuelle familieårskort.

Erfaringer fra samarbejdspartnerne viser, at familierne sjældent besøger museer på egen hånd – også selvom de har adgang via årskort. Der er ofte andre barrierer end økonomi, herunder manglende overskud i hverdagen, usikkerhed omkring sociale koder på museer samt en oplevelse af ikke at høre til. Deltagelse sker derfor primært gennem organiserede besøg.

Som led i indsatsen har Arbejdermuseet udviklet målrettede kommunikationspakker til henholdsvis frivillige og kontaktpersoner og familier. Internt er der desuden et vedvarende fokus på at klæde medarbejderne på til at modtage målgruppen. Indsatsen drøftes løbende på værtsmøder, og der er udarbejdet en spørgeguide til medarbejderne om partnerskaber, tilgang og erfaringer.

Derudover arbejder vi videre med mulighederne for at skabe nye og bedre tilgængelige adgangsbetingelser for børnefamilier, der lever med neurodivergens, fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Statens Museum For Kunst og Arbejdermuseet er initiativtagere til et nyt landsdækkende netværk for museer og mangfoldighed som skal styrke museernes opmærksomhed på at skabe bedre deltagelsesmuligheder for alle.

LEDELSE

LEDELSE

Arbejdermuseet har i en årrække haft fokus på grønne tiltag i forbindelse med butiksindkøb, udstillingsproduktion og leverandøraftaler. Da Arbejdermuseet i 2024 blev medunderskriver på Organisation for Danske Museers Grønne Charter, var det en forudsætning at den grønne omstilling blev forankret i organisationen og blev skrevet ind i 2030-strategien.

LÆS MERE

Arbejdermuseets 2030-strategi



DET GRØNNE FUNDAMENT

2024

- Formaliseringen af arbejdet med den grønne omstilling aktiveres på baggrund af allerede igangværende initiativer fra tidligere år.
- Arbejdermuseet bliver medunderskriver på ODMs Charter for Grøn Omstilling af Danske Museer og ansøgningen til Green Attraction-certificeringen igangsættes.
- Eksisterende leverandørkrav opdateres og der påbegyndes strukturering af affaldspolitik herunder kommunikation med Københavns Kommune, beboere i opgange ejet af Arbejdermuseet og forpagteren i Café & Øl-Halle.
- Forankring i organisationen påbegyndes gennem nedsættelse af Grønt Udvalg med medarbejdere fra alle afdelinger og teams.
- Flere medarbejdere tager kurser i CO_2-regnskab og andre grøn omstillings-relaterede kurser.

2025

- Ønske om at drage omsorg for klima og miljø indskrives i Arbejdermuseets strategi.
- Igangsættelse af datastrukturering, for at skabe sammenlignelighed mellem årene, hvorfor ESG-rapport for 2024 udarbejdes.
- Ønsket er at rapporten bruges aktivt og forberedelse af hvordan den grønne omstilling kan gå fra strategi til forankring i drift i 2026 startes.
- Første forsøg på at udarbejde Scope 3 og opstille målsætninger inkorporeres i ESG-rapporten.
- Netværk for den grønne omstilling med andre museer fortsættes fra tidligere år.

2026

- Det grønne arbejde er gået fra strategi til drift.
- Der er ønske om at udarbejde målbare målsætninger for ESG-arbejdet.
- Datagrundlaget skal struktureres yderligere og forbedres.
- Der indgås aftaler for styrkelse af energibesparelser og dele af museets magasin flyttes til MTAB, som ligger i en ny, klimareguleret og ISO 9001/ ISO 14001-certificeret bygning.
- MTAB ligger tæt på arkivet i Taastrup som mindsker behovet for transport.
- Den sociale bæredygtighed styrkes yderligere gennem øget tilgængelighed.
- Det Grønne Udvalg skifter navn til ESG-udvalg for at forøge fokus på social bæredygtighed.
- Undersøge mulighed for at samskrive årsrapport og ESG-rapport for at integrere det grønne arbejde endnu tydeligere i Arbejdermuseets virke.

ORGANISATION

I det øverste ledelseslag består af fem personer, hvoraf 80% er kvinder. I 2025 blev ledelsen forøget med to nye ledere. Chef for værtskab, et område der tidligere lå under program- og publikumschefen og en samlingschef. Ledelsesgruppen består af fire kvinder og en mand.

Arbejdermuseet har udregnet procenter for mænd og kvinder som er nuværende ESG-standard, men er bevidste om at man ikke bør måle køn udelukkende på en antagelse omkring navne eller CPR-numre.

Bestyrelse
31. december 2025

Nanna Højlund
Næstformand, FH
(Formand)

Frederik Vad Nielsen
Medlem af Folketinget, Socialdemokratiet
(Næstformand)

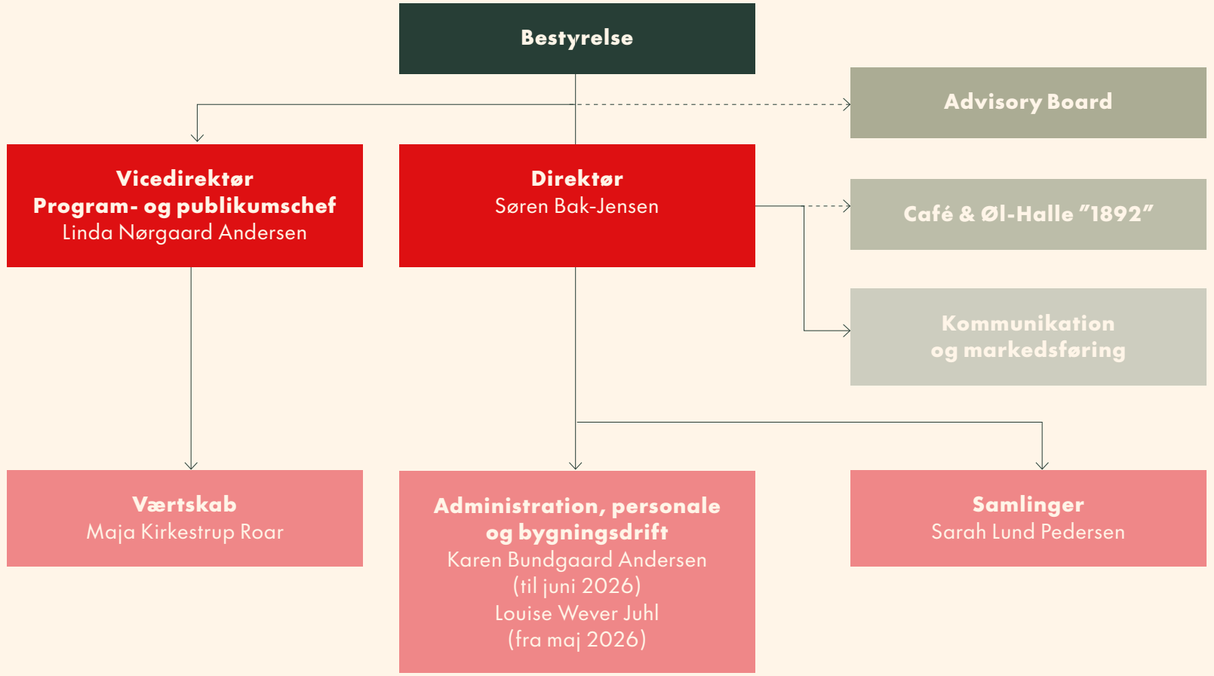
Tina Christensen
Næstformand, 3F

Majken Baarstrøm Kidmose
Forbundssekretær, Dansk Metal

Jesper Beinov
Direktør, SMV Danmark

Cecile Anne Christensen
Vicedirektør, Det Kongelige Bibliotek

Jesper Jørgensen
Arkivar, Arbejdermuseet
(Medarbejderrepræsentant)



Organisationsdiagram for 2026. Denne sammensætning af organisationen beror på strategiske beslutninger taget i 2025.

POLITIKKER

Den grønne omstilling forankres i drift og projektudvikling ved at implementere det i politikker og årshjul for grønne aktiviteter. Først når det bliver rutinepræget at indtænke den grønne omstilling er der skabt en kultur for grøn omstilling integreret i arbejdsgange. Arbejdermuseet arbejder med følgende redskaber:

MILJØPOLITIK
Arbejdermuseets miljøpolitik er lagt på hjemmesiden, for at alle besøgende kan få indblik i organisationens grønne fundament.

LEVERANDØRHENSTILLING & INDKØBSPOLITIK
For at leverandører kan se hvilken politik vi indkøber efter og for at ansatte kan se hvilke krav, der stilles til leverandører, er disse to dokumenter lagt sammen. Det skal sikre transparens og gøre information lettere tilgængelig.

AFFALDSPLAN
Affaldsplanen skal hjælpe medarbejdere med at affaldssortere korrekt og sikre at alle ved hvilke affaldsrum, der tilhører museumsdriften.

HANDLEPLAN
En handleplan udarbejdes årligt for at gøre ESG-rapporten til et aktivt redskab.

ÅRSHJUL
Årshjulet har deadlines for afrapportering, for hvilke personale- og afdelingsmøder, der skal indeholde information om grøn omstilling.

PERSONALEDOKUMENTER
Information om organisationen omkring det grønne arbejde er indskrevet i oplæringsmanualer og personalehåndbog.

ESG-RAPPORT
Der udarbejdes årligt (siden 2024) ESG-rapport.

KLIMAREGNSKAB
Der udarbejdes årligt klimaregnskab.

ARBEJDER
MUSEET
The Workers Museum

© 2026 Arbejdermuseet
Redaktion: Christl Høj Hansen og Marie Brøndgaard
Layout: Fie Sahl Kreutzfeldt

Fotos
Forside og side 5, 10, 14: Malthe Ivarsson
Side 18: Adam Mørk

Arbejdermuseet
Rømersgade 22
1362 København K
info@arbejdermuseet.dk