

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Norges arktiske studentsamskipnad for 2025

Dette dokumentet oppfyller kravet i §5 i åpenhetsloven om redegjørelse for aktsomhetsvurderingene. Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med Forbrukertilsynets veileder.

Redegjørelsen gjelder for hele konsernet som består av morselskapet og 6 aktive datterselskaper.

Forankring av ansvarlighet

Denne redegjørelsen er utarbeidet iht. reviderte retningslinjer for ansvarlighet i Norges arktiske studentsamskipnad (Samskipnaden) vedtatt av styret 11.06.24.

Beskrivelse av organisasjonen

Norges arktiske studentsamskipnad har sin virksomhet i Tromsø, Alta, Harstad, Narvik, Fjelldal og Svalbard. Studenthelse er i Hammerfest ved studiestart og ellers ved behov i løpet av året. Vi har samarbeidsavtaler med UiT, UNIS, Brann- og redningsskolen, Fagskolen i Nord og Fagskolen i Finnmark.

Sammen med utdanningsinstitusjonene skal Samskipnaden legge forholdene til rette for et godt studiemiljø og arbeide for å bedre det helhetlige læringsmiljøet. Vi etterstreber dette ved å skape gode sosiale, kulturelle og materielle vilkår slik at studentene opplever en trygg og effektiv studietilværelse.

Tjenestetilbudet til Samskipnaden består av:

Studentboliger med til sammen 3 580 utleieenheter, inkludert 240 leide boliger på Fjelldal (tilknyttet Norges brann- og redningsskole). Noen boenheter på Svalbard har mulighet for to på rommet. Vi har boliger i Tromsø, Alta, Harstad, Narvik, Fjelldal og Longyearbyen (tilknyttet UNIS – Universitetscenteret på Svalbard).

Mat og drikke-tilbudet i Tromsø, Harstad, Narvik, Alta og Fjelldal med totalt 17 utsalgssteder.

Studenthelsetjeneste på alle campuser, enten fysisk eller digitalt, som dekker samtaler, kurs, gruppetilbud og tilbud knyttet til seksuell helse. Tjenesten driver også tiltaket Studier med støtte (SMS) i Tromsø og prosjektet Studentlivet på Svalbard, finansiert av Helsedirektoratet.

Studentliv som jobber for å styrke studentforeningene og tilrettelegge for studentrettede

aktiviteter. I 2025 var Studentliv involvert i 213 arrangementer på våre campuser.

Kraft sportssenter som hadde i gjennomsnitt 5 047 betalende medlemmer i 2025, og har ansvar for drift av idrettsbygg og treningssenter i Tromsø, Narvik og Alta.

Per 31.12.2025 eide morselskapet følgende datterselskaper:

- Studenthuset City Scene AS under avvikling i Alta
- Universet studentbarnehage AS i Tromsø
- Breivika studentbarnehage AS i Tromsø
- Prestvannet studentbarnehage AS i Tromsø
- Storskogåsen studentbarnehage AS i Tromsø (nedlagt fra 01.08.24)
- Gimle studentbarnehage AS i Tromsø
- Soria Moria studentbarnehage AS i Narvik
- Nyland studentbarnehage AS i Alta

Det er 267 fastlønnede ansatte i konsernet, 161 av disse er ansatt i morselskapet.

Morselskapet og barnehagene har felles systemer og rutiner. HR-avdelingen og øvrige stabsfunksjoner betjener både morselskapet og barnehagene.

Interne forhold

Målsetninger mht. ansvarlighet

Et av Samskipnadens satsingsområder er å være en attraktiv og helsefremmende arbeidsplass. Gjennom strategisk satsing, kulturbygging og målrettet merkevarebygging skal vi bidra til å rekruttere, beholde og utvikle våre ansatte. Vi skal gi like muligheter til både kvinner og menn når det gjelder mulighet for karriereutvikling, og vi jobber aktivt for at det skal være mangfold i både kjønn, alder, erfaring og kulturell bakgrunn.

Gjennom systematisk HMS-arbeid jobber vi for å beskytte mot skader på både det ytre og det indre miljø, samt ivareta de ansattes helse og arbeidsmiljø. HMS-arbeidet skal tilrettelegges på en måte som motiverer den enkelte medarbeider og bidrar til arbeidsglede.

Interne systemer og rutiner

HR-avdelingen sikrer at regelverket følges, både ved rekruttering, utarbeidelse av arbeidsavtaler og endringer i arbeidsforhold. HR og de øvrige stabsavdelingene sørger også for at organisasjonen har nødvendige rutiner og verktøy for å ivareta gjeldende lovkrav.

Samskipnaden er medlem i hovedorganisasjonen Virke. Virke er part i Landsoverenskomst for studentsamskipnader (LOS), sammen med Norsk tjenestemannslag, Parat og Utdanningsforbundet.

Tariffavtalene regulerer lønns- og arbeidsvilkår og er verktøy i å få til gode løsninger og et godt samarbeid med avtalepartene. Samskipnaden har videre tariffavtaler med Lederne og Landsoverenskomsten for barnehager (HUK-området).

Samskipnaden har hovedverneombud og flere verneombud som dekker hele organisasjonen, og vårt arbeidsmiljøutvalg (AMU) arbeider for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Vår elektroniske HMS-håndbok og avvikssystem ligger i Simployer, som alle ansatte har tilgang til. Som en del av HMS-arbeidet har Samskipnaden egen beredskapsplan. I 2025 ble det registrert 53 avvik i avvikssystemet, hvorav 32 ble kategorisert som mindre alvorlige, 17 som alvorlige, to som kritiske, mens to ikke ble vurdert. Avvikene har vært gjennomgått i AMU, og vi arbeider kontinuerlig med forbedringstiltak basert på registrerte hendelser.

Hemis (nå Avonova) er Samskipnadens bedriftshelsetjeneste og bistår med lovpålagte oppgaver og øvrig HMS-støtte ved behov. Hemis og Samskipnaden utarbeider årlig en samarbeidsplan som godkjennes i AMU, og denne sees i sammenheng med handlingsplanen for HMS-arbeidet.

Samskipnaden er en IA-bedrift. Vi samarbeider med NAV Arbeidslivssenteret om oppfølging, kursing, bistand og rådgivning.

Samskipnaden har aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven og rapporterer på dette.

Kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser

Kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser blir gjort på bakgrunn av ARP-arbeidet (Aktivitets- og redegjørelsesplikten), kjente avvik og HR-avdelingens generelle kunnskap opparbeidet gjennom deltakelse i rekruttering og andre interne prosesser, samt innsikt og henvendelser vi får i ulike saker.

Faktiske konsekvenser

Det har ikke blitt avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i organisasjonen.

Potensielle konsekvenser

Det har blitt avdekket risiko for negative konsekvenser på følgende områder:

1. Risiko for diskriminering og konflikter

På renholdsavdelingen er det en høyere risiko for dette på bakgrunn av ansatte med mange nasjonaliteter, forskjellige religioner og kulturer. Det har ikke vært gjort noen felles tiltak i avdelingen for å redusere eller forhindre konflikter og diskriminering, men der det har blitt oppdaget enkelttilfeller har dette blitt tatt tak i med en gang. I enkeltsaker har vi da sett forbedring etter å ha reagert raskt. Vi ønsker å få på plass et kurs om kulturforståelse og flerkulturelt arbeidsmiljø.

2. Risiko for overtid utover rammene i gjeldende tariffavtale

Innen renhold og blant kantineansatte har det tidligere vært rapportert om risiko for overtidarbeid. For å imøtekomme risikoen her har vi til kantine rekruttert flere ansatte for å bistå i travle perioder, samt inngått avtale med UiT om at private arrangementer ikke lengre er mulig. Begge disse tiltakene har minimert overtidarbeidet blant fast ansatte. Innen renhold unngår vi så langt det lar seg gjøre å bruke overtid, og klarer stort sett å løse drifta på annet vis. I perioder med høyt trykk kan det bli noe overtid, og det gjøres i dialog med de ansatte.

3. Risiko knyttet til disponering av kjemikalier

Dette har spesielt vært et tema i våre kantiner og innen renhold. Vi har i 2025 fått på plass nytt stoffkartotek og fått kurs i kjemikaliehåndtering via Hemis. QR-koder til renholdsartikler er plassert på alle kjøkken (HMS-datablad). Vi har også forbedret våre rutiner på verneutstyr, og både ledelsen og verneombud har økt fokus på dette. Innen renhold har vi fjernet de «farligste» produkter og erstattet med mildere produkt, og vi har innført tiltak for å forhindre sprut av uheldige stoffer som renholderne bruker. Vi bruker mindre klorin enn tidligere, da dette skaper farlige gasser om det ikke håndteres rett. De som «må» bruke klorin er kjent med håndteringen.

4. Risiko knyttet til emosjonell belastning

I Studenthelsetjenesten har vi ansatte som har belastninger knyttet til en arbeidshverdag med samtaler om vanskelige tema. Her har vi flere tiltak på plass for å ivareta disse ansatte.

Disse risikoområdene må følges opp spesielt i det videre arbeidet.

Andre funn

Både styret og selskapets daglige ledelse er bevisste de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling. Vi reguleres av norsk lov, herunder aksjelovens bestemmelser om kjønnsbalanse. Kravet til kjønnsbalanse må overholdes for at styret skal være gyldig. De første styremøtene i 2025 ble dessverre underkjent da styret manglet godkjent kjønnsbalanse. Sakene ble senere godkjent i styremøte 2/2025 og i ekstraordinært styremøte i mai 2025, da godkjent kjønnsbalanse i styret var i henhold til Aksjeloven.

I rapporten for 2024 ble det avdekket noen mangler i våre interne rutiner. Disse ble fulgt opp som følger:

Funn/forhold som bør utbedres	Tiltak/oppfølging
AMU har ikke utarbeidet HMS-rapport/årsrapport de siste årene.	Det ble utarbeidet årsrapport for AMU for 2025. Dette fortsetter fremover. Referater fra AMU-møter er gjort tilgjengelig for alle ansatte.
Det er uklar status mht. gjennomføring av medarbeidersamtaler.	Ny struktur og nytt system for å sikre gjennomføring av årlige medarbeidersamtaler er under ferdigstilling.
Uklarheter om rutiner ved gjennomføring av tiltak og prosesser i organisasjonen.	Det jobbes med å utbedre rutiner og informasjonsdeling innen fagområde HR og ellers i organisasjonen.
Det er stor skjevfordeling på kjønn totalt i hele virksomheten/konsernet, virksomheten er kvinnedominert.	Kjønnsbalanse er et av forholdene som vurderes ifm. rekrutteringsprosesser. Til enkelte stillinger er det begrenset antall mannlige søkere.
Det er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn som utfører likt arbeid av lik verdi.	Vi følger opp likelønnsprinsippene i lokale forhandlinger, og vi har starta en gjennomgang av relevante rutiner.
Det er usikkerhet om ARP-rapporten og avvikssystemet gir godt nok grunnlag for å vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser.	Vi har gjennomført medarbeiderundersøkelser i 2025 og 2026 som gir viktig innsikt mht. arbeidsmiljø og trivsel. En mer systematisk gjennomføring av medarbeidersamtaler, ref. punkt over, vil også gi nyttige data. Vi jobber også med å forbedre kulturen for å melde avvik.

Leverandører og forretningspartnere

Totaloversikt

På grunn av Samskipnadens varierte tjenesteportefølje og geografiske spredning har organisasjonen et betydelig antall leverandører og forretningspartnere. For 2025 fordeler disse seg som følger:

Morselskapet – 755 leverandører

Barnehagene – 173 leverandører

Leverandører som Samskipnaden bruker innen renhold, bemanningsforetak, bedriftshelsetjenester og bilvask, dekkskift og dekkhotell er godkjent av Arbeidstilsynet.

Overordnet risikovurdering

Risikokategorier

Leverandører og forretningspartnere skal vurderes etter:

- Landrisiko
- Bransjerisiko
- Produktrisiko

Landrisiko

Samskipnaden benytter utelukkende norske leverandører og forretningspartnere, noe som innebærer lav landrisiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Bransjerisiko

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten utarbeider felles årsrapporter om den tverretatlige innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Ifølge rapporter fra etatene, Økokrim og NTAES (Nasjonalt tverretatlig analyse og etterretningssenter) er det særlig de delene av arbeidslivet med høy andel ufaglært arbeidskraft som preges av arbeidslivskriminalitet.

Samskipnaden har leverandører i følgende bransjer/virksomheter som kan ha utfordringer mht. sosial dumping og arbeidslivskriminalitet:

- Bygg og anlegg
- Renhold
- Bemanningsbyrå
- Transport
- Bilbransjen
- Hotell, restaurant og catering

Produktrisiko

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring har utarbeidet en oversikt over produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden.

Følgende høy risiko produktkategorier er relevante for samskipnaden:

- Bygg- og anleggsmaterialer
- Mat og drikke
- IKT-produkter
- Møbler
- Biler og andre kjøretøy
- Leke- og idrettsutstyr
- Kontorrekvisita
- Arbeidstøy, fottøy og tekstil

Kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser

Metode og datagrunnlag

Ved kartlegging og oppfølging prioriteres leverandører med høy bransje og/eller – produktorisiko og faktureringsbeløp over 100.000,- det aktuelle året.

Det er flere leverandører som brukes både av morselskapet og barnehagene. Morselskapet har desidert flest leverandører i kategorier med høy risiko.

Årets kartlegging/oppfølging av våre leverandører ble gjennomført som følger:

- Kvalitetssikring av at leverandørene Samskipnaden bruker innen renhold, bemanningsforetak, bedriftshelsetjenester og bilvask, dekkskift og dekkhotell er godkjent av Arbeidstilsynet.
- Utsendelse av undersøkelse til begrenset antall leverandører. Denne gangen prioriterte vi Samskipnadens leverandører over 300.000,- og leverandører til barnehagene over 150.000,-, samt leverandører som ikke besvarte fjorårets undersøkelse. Det ble sendt ut undersøkelser til 34 leverandører.

Generelt om besvarelsene

18 av 34 leverandører besvarte undersøkelsen.

Svarprosenten er lav, noe som kan være urovekkende. De leverandørene som ikke besvarer vår undersøkelse flere år på rad blir fulgt opp særskilt.

Samtlige leverandører som har svart bekrefter at de ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men bare noen få dokumenterer sine påstander. Noen mangler interne rutiner på enkelte områder og ikke alle følger opp sine leverandører/underentreprenører mht. ansvarlighet.

Faktiske konsekvenser

Leverandørene rapporterer at de ikke har avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i sin virksomhet.

Kun en leverandør rapporterer om avvik, men ikke egen virksomhet. Avvikene ligger hos noen av deres grossister, og de følger disse opp.

Vesentlig risiko

Leverandørene rapporterer at de ikke har avdekket vesentlig risiko for negative konsekvenser i sin virksomhet.

Oppfølging av andre funn i rapporten for 2024

Vi har fulgt opp funnene i fjorårets rapport som følger:

Funn/forhold som bør utbedres	Tiltak/oppfølging
Samskipnaden har etiske retningslinjer for leverandører, men disse er ikke implementert i organisasjonen. Det foreligger usikkerhet knyttet til omfang og formuleringer i retningslinjene.	Det ble utarbeidet Krav til Samskipnadens leverandører som ble vedtatt 11.05.26. Kravene skal integreres i våre interne rutiner før sommerferien.
Det er ulik praksis mht. krav om ansvarlighet til leverandører i ulike deler av organisasjonen.	Vi har jobbet med å forbedre og strukturere våre rutiner på anskaffelsesprosesser. Dette arbeidet fortsetter i 2026.
Stort antall leverandører gjør det ressurskrevende å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og ha tilstrekkelig kjennskap til leverandørene	Vi har jobbet med bevisstgjøring av organisasjonen på valg av leverandører og har planlagt konkrete tiltak i 2026 som skal kunne redusere antall leverandører.

Sted/dato Tromsø 2.6.26



Brage Bolstad-Andreassen, styreleder



Robin Johansen, styremedlem



Sanne Nordbø Prøitz, styremedlem



Astrid Strandbu, styremedlem



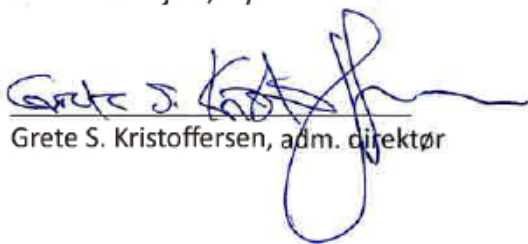
Tore Kanck-Jørgensen, styremedlem



Stine Andrea Hasselberg, styremedlem



Fredrik Tverfjeld, styremedlem



Grete S. Kristoffersen, adm. direktør