

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven for Norges arktiske studentsamskipnad for 2024

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 9 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

Samskipnaden har sin virksomhet i Tromsø, Alta, Hammerfest (utleie til studenter fram til august), Harstad, Narvik, Fjelldal (oppstart fra august) og Longyearbyen. Sammen med utdanningsinstitusjonene skal Samskipnaden skape et fullverdig utdanningstilbud og et helhetlig læringsmiljø. Dette etterstrebes ved å legge de sosiale, kulturelle og materielle vilkår til rette for å gi studentene en trygg og effektiv studietilværelse.

Tjenestetilbudet til Samskipnaden består av:

- Studentboliger med til sammen 3 364 utleieenheter, inkludert 80 leide boliger i Fjelldal. Vi har boliger i Tromsø, Alta, Hammerfest, Harstad, Narvik, i Fjelldal (tilknyttet Norges brann- og redningsskole), samt i Longyearbyen (tilknyttet UNIS – Universitetssenteret på Svalbard).
- Mat og drikke-tilbudet i Tromsø, Harstad, Narvik, Alta og Fjelldal har åtte betjente kantiner, fire kaffebarer, fem ubetjente utsalg, i tillegg til en MIX-kiosk.
- Studentrådgivingstilbud finnes på alle campus enten fysisk eller digitalt, og dekker samtaler, kurs, gruppetilbud, samt tilbud knyttet til seksuell helse.
- Studentliv jobber for å styrke studentforeningene og studentrettede aktiviteter.
- Kraft sportssenter hadde 5 086 betalende medlemmer i gjennomsnitt i 2024, og har ansvar for drift av idrettsbygg og treningssenter i Tromsø, Narvik og Alta.

Per 31.12.2024 eide morselskapet følgende datterselskaper:

- Studenthuset Driv AS i Tromsø
- Studenthuset City Scene AS 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 284 fastlønnede ansatte i konsernet, 171 av disse er ansatt i morselskapet.

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

Studenthusene får noe støtte fra HR avdelingen, men bruker ikke samskipnadens systemer/ordninger i stor grad.

## Interne forhold

### Målsetninger mht. ansvarlighet

Vår visjon er «Vi skaper rom og næring til et levende, arktisk studentliv» og vårt verdigrunnlag kjennetegnes ved verdiene *modig, inkluderende og ansvarlig*.

En av Samskipnadens strategiske satsinger 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 jobber aktivt for at det skal være mangfold i team og ledelse når det kommer til kjønn, alder, erfaring og kulturell bakgrunn. Vi skal gi like muligheter til både kvinner og menn når det gjelder mulighet for karriereutvikling.

Vi jobber for en jevnere kjønnsbalanse der det lar seg gjøre, i tillegg til at det er ønskelig med kjønnsbalanse i den enkelte virksomhet og avdeling. Styret og selskapets daglige ledelse er bevisst de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling i selskapet og dets styre. Vi reguleres av norsk lov, herunder aksjelovens bestemmelser om kjønnsbalanse. Kravet til kjønnsbalanse må overholdes for at styret skal være gyldig. Det motsatte har vi erfart dette året hvor studentenes representasjon ikke var ihht kravet om kjønnsbalanse. Styret ble kjent ugyldig i Brønnøysund og vi sto i fare for at årsregnskapet ikke kunne vedtas og sendes inn. Krav til kjønnsbalanse er ivaretatt gjennom vedtektene.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og



livssyn. Samskipnaden har fokus på å fremme lovens formål innenfor virksomheten. Dette gjelder blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Samskipnaden har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Gjennom systematisk HMS-arbeid jobbes det for å beskytte mot skader på 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.

Internkontroll skal bistå styret og ledelsen i utøvelse av god virksomhetsstyring. Internkontrollen skal sikre at organisasjonen etterlever de rutiner som foreligger. Samskipnaden jobber aktivt med å ha gode systemer for målrettet og effektiv drift, pålitelig rapportering og overholdelse av lover og regler.

#### **Interne systemer og rutiner**

HR-avdelingen sikrer at regelverket følges ved rekruttering, ansettelse, arbeidsavtaler og endringer i arbeidsforhold. HR, inkludert 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) i tillegg til Norsk tjenestemannslag, Parat og Utdanningsforbundet. Tariffavtalene tar sikte på å regulere lønns- og arbeidsvilkår på en tilfredsstillende måte og 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 elektronisk HMS-håndbok og avvikssystem (Simployer) som alle ansatte har tilgang til. Som en del av HMS-arbeidet har Samskipnaden egen beredskapsplan.

Samskipnaden har hovedverneombud og flere verneombud som dekker hele organisasjonen.

Samskipnadens arbeidsmiljøutvalg (AMU) arbeider for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten med møter mellom partene.

Hemis er Samskipnadens bedriftshelsetjeneste og bistår med lovpålagte oppgaver og øvrig HMS-støtte ved behov. Det utarbeides årlig en samarbeidsplan som godkjennes i AMU og sees i sammenheng med handlingsplanen for HMS-arbeidet.

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



Samskipnaden har aktivitets- og redegjøringsplikt 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 ble gjort på bakgrunn av ARP-rapporten (Aktivitets- og redegjøringsplikten), kjente avvik og HR-avdelingens generelle kunnskap opparbeidet gjennom deltakelse i rekruttering, ansettelse og andre interne prosesser.

#### *Faktiske konsekvenser*

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

#### *Potensielle konsekvenser*

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

- Renhold har høyere risiko for diskriminering og konflikter på grunn av ansatte med mange nasjonaliteter, forskjellige religioner og kulturer
- Trening, studentliv og kantineansatte har høyere risiko for overtidarbeid utover rammene i gjeldende tariffavtale

Disse risikoområdene må følges opp spesielt i det videre arbeidet.

#### *Andre funn*

Gjennomgang av interne rutiner viste at samskipnaden har på plass de nødvendige verktøyene og systemene for å ivareta lovkravene. Organisasjonen mangler imidlertid gode rutiner for systematisk kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Det ble avdekket følgende konkrete forhold:

- AMU har ikke utarbeidet HMS rapport/årsrapport de siste årene
- Det er uklar status mht. gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Uklarheter om rutiner ved gjennomføring av tiltak og prosesser i organisasjonen
- Det er stor skjevfordeling på kjønn totalt i hele virksomheten/konsernet
- Det er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn som utfører likt arbeid av lik verdi
- Det er usikkerhet om ARP-rapporten og avvikssystemet gir godt nok grunnlag for å vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser

### **Oppfølging og tiltak**

Samskipnaden skal gjennomføre følgende tiltak i 2025/2026 for å utbedre dette:

- Årsrapportering i AMU gjenopptas fra 2025
- Utarbeidelse av rutiner og ny struktur for å sikre gjennomføring av årlige medarbeidersamtaler



- Følge opp likelønnsprinsippene i lokale forhandlinger (årlig)
- I henhold til strategisk handlingsplan forbedre strukturer, kartlegging og opplæring i organisasjonen.

Det planlegges gjennomføring av regelmessige medarbeiderundersøkelser for å fange opp ansattes opplevelse av arbeidsforhold, likestilling, mangfold, ev. diskriminering osv. fra 2025.

Samskipnaden ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver gjennom alle livsfaser. Det anbefales derfor å utarbeide tydelig livsfasepolitikk. Dette arbeidet planlegges startet i henhold til handlingsplan i 2025-2026.

## **Leverandører og forretningspartnere**

### **Totaloversikt**

På grunn av Samskipnadens varierte tjenesteportefølje og geografiske spredning har organisasjonen et betydelig antall leverandører og forretningspartnere. For 2024 fordeler disse seg som følger:

- Morselskapet – 710
- Barnehagene – 174

Det er besluttet at begge studenthusene skal avvikles i løpet av 2025. Det prioriteres derfor ikke å følge opp leverandører tilknyttet disse.

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 – produktrisiko 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.
- Undersøkelse av informasjon om åpenhetsloven og bærekraft på leverandørenes nettsider, innhenting av manglende informasjon
- Utsendelse av undersøkelse til begrenset antall leverandører. Her prioriterte vi de som ikke besvarte undersøkelsen i fjor, samt noen nye leverandører. Dette omfattet totalt 10 lokale leverandører innen bygg og anlegg, samt leverandører innen renhold.



#### *Generelt om besvarelsene*

5 av 10 leverandører besvarte undersøkelsen.

Samtlige leverandører bekrefter at de ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt, men ikke alle har konkrete rutiner/retningslinjer på dette. Ikke alle følger opp sine leverandører/underentreprenører mht. ansvarlighet.

#### *Faktiske konsekvenser*

Det har ikke blitt avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

#### *Vesentlig risiko*

Det har ikke blitt avdekket vesentlig risiko for negative konsekvenser utover kjent bransjerisiko, produkt risiko og landrisiko i leverandørenes verdikjede.

#### *Andre funn/evaluering*

- Samskipnaden har etiske retningslinjer for leverandører, men disse er ikke implementert i organisasjonen. Det foreligger usikkerhet knyttet til omfang og formuleringer i retningslinjene.
- Det er ulik praksis mht. krav om ansvarlighet til leverandører i ulike deler av organisasjonen.
- Stort antall leverandører gjør det ressurskrevende å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og ha tilstrekkelig kjennskap til leverandørene

#### **Oppfølging og tiltak for 2025/2026**

- Vurdere Samskipnadens etiske retningslinjer for leverandører både mht. innhold og bruk
- Etablere klare rutiner for ivaretagelse av ansvarlighet hos eksisterende og fremtidige leverandører
- Redusere antall leverandører

Sted/dato 11.06.2025 Tromsø

  
Nora Frøen, styreleder



Robin Johansen, nestleder

Astrid Strandbu, styremedlem

André Røsbjerg, styremedlem

Stine Andrea Hasselberg, styremedlem

Merete Saus, varamedlem

Chris Miller Starheim, varamedlem

Grete S. Kristoffersen, adm. direktør