



ORGØK

## Høringssvar fra Universitetsbiblioteket (UB) – Reviderte retningslinjer for varsling

Universitetsbiblioteket (UB) takker for muligheten til å kommentere forslag til reviderte retningslinjer for varsling. Vi har behandlet forslaget og har følgende merknader/innspill:

### Kap 2

Ad avsnittet

*«Det er ikke nødvendig at en som sier ifra om kritikkverdige forhold selv bruker uttrykket «varsling» for at reglene om varsling skal komme til anvendelse. Det avgjørende er om det sies i fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.»*

UB foreslår at ved usikkerhet bør mottaker avklare med den som sier ifra, om vedkommende anser dette som en «varsling». Det bør i så fall tas inn i retningslinjene at slik avklaring skal foretas.

### Kap 3

#### 3.1. Generelt om hvordan gå frem

Ad avsnittet

*«Det er ikke formkrav ved varsling. Arbeidstaker kan varsle muntlig eller skriftlig. Arbeidstaker kan også varsle anonymt. Ikke-anonyme varsel behandles uansett fortrolig i samsvar med punkt 6.1.»*

Manglende formkrav kan potensielt være problematisk. Det bør komme tydelig fram av henvendelsen at det dreier seg om et varsel. Uten formkrav vil det kunne være vanskelig å avgjøre om henvendelsen er et varsel eller bare en ytring. (Se også merknaden til pkt 2.)

UB foreslår at retningslinjene utformes slik at de sikrer at det er tydelig for mottaker at det er et varsel. En lignende oppstilling som i pkt 4.1 kunne være hensiktsmessig også i pkt 3.1.

### 3.6. Anonyme varsel

#### Ad avsnittet

*«Et anonymt varsel er et varsel hvor den eller de som mottar varslet ved UiT ikke kjenner til hvem det er som varsler. Anonyme varsel kan sendes inn gjennom uit.no/si-ifra. Anonym varsling er imidlertid vanskeligere for UiT å følge opp, ettersom man ikke kan følge opp med ytterligere spørsmål til varsleren mv. For øvrig håndteres anonyme varsel så langt det er mulig på samme måte som varslinger der varslere er kjent.»*

UB er skeptisk til et system som tillater anonyme varsel. Det kan være gode grunner til at varslere ønsker å være anonym, men det er meget problematisk å følge opp et anonymt varsel. Systemene og rutinene må være så gode at anonym varsling blir overflødig, altså at varslere kan være sikker på at vedkommendes identitet blir holdt konfidensiell/fortrolig.

Se også merknad til punkt 3.1.

#### Vesentlige feil i teksten

3.2. Feil i adressen til UiTs nettside for varsling (det står uit.no/si-fra, men det skal være uit.no/si-ifra):

*«Ansatte kan alltid varsle internt til nærmeste leder, eller leder høyere opp i organisasjonen, herunder øverste leder. UiT har i tillegg utpekt bestemte kontaktpersoner i den sentrale administrasjonen på nivå 1 som ansatte kan varsle til. Navn og kontakthinformatjon oppdateres på uit.no/si-fra.»*

#### 4.2. Henvisning til feil punkt

*«Varslers vern mot gjengjeldelse er betinget av at lovens regler for fremgangsmåte er fulgt. Dette vil være oppfylt så lenge ansatte går frem på måten som er beskrevet i punkt fire.»*

Vi antar at det her menes punkt tre.

Vennlig hilsen

Johanne Raade  
bibliotekdirektør  
—  
johanne.raade@uit.no  
77 64 51 21

Marianne Foss  
seniorrådgiver  
—  
marianne.foss@uit.no  
77 64 57 21

Kopi: Stig Eidissen, SPOR



Stig Eidissen

## Høringsvar fra IVTF - Reviderte retningslinjer for varsling

Kommentarer fra fakultetet er skrevet inn i vedlagt dokument «Reviderte retningslinjer for varsling».

Vennlig hilsen

Lise Bang Ericsson  
faggruppeleder personal og organisasjon

—  
lise.b.ericsson@uit.no  
76 96 65 03

Anne Gjerløw  
seniorrådgiver

—  
anne.gjerlow@uit.no  
76 96 62 24

# RETNINGSLINJER FOR VARSLING

Universitetet i Tromsø

Utkast fra Avdeling for organisasjon og økonomi

10. mai 2022

## Innhold

1. Formål.....	2
2. Hva er varsling .....	2
3. Fremgangsmåte ved varsling.....	3
3.1. Generelt om hvordan gå frem.....	3
3.2. Varsling internt ved UiT.....	3
3.3. Varsling til offentlig myndighet .....	4
3.4. Varsling til allmennheten .....	4
3.5. I hvilke tilfeller har ansatte en plikt til å varsle?.....	4
3.6. Nærmere om anonymt varsel .....	5
3.7. Taushetsplikt som hinder for varsling? .....	5
4. Håndtering av varsel.....	5
4.1. Grunnprinsipper for håndtering av varsling ved UiT .....	5
4.2. Varsleres vern mot gjengjeldelse .....	6
4.3. UiTs undersøkelses- og tiltaksplikt .....	7
4.4. Anledning til å imøtegå varsel .....	7
4.5. Informasjon til varsleren om saksgang og utfall.....	8
4.6. Støtte til involverte parter.....	8
5. Forholdet til den alminnelige ytringsfrihet.....	8
6. Spesifikke varslingsrutiner for enkelte forhold.....	8

## 1. Formål

UiT Norges arktiske universitet skal tilrettelegge best mulig for at ansatte, studenter og andre berørte velger å si ifra om kritikkverdige forhold.

Formålet med disse retningslinjene er å gi ansatte veiledning om hvordan de kan varsle om kritikkverdige forhold, å sikre en effektiv beskyttelse av varslere, og å informere om hvilke rettigheter varslere har.

Retningslinjene skal også klargjøre hvordan varslinger skal mottas, følges opp, og avsluttes av UiT. Dette skal sikre forsvarlig behandling av alle varslinger, og gi mest mulig forutsigbarhet rundt saksbehandlingen.

Ansattes rett til å varsle må sees i sammenheng med UiTs arbeid for et godt yringsklima. Det skal være så enkelt og så lite belastende som mulig å si ifra om kritikkverdige forhold eller hevde kontroversielle synspunkter. Åpenhet kan bidra til å unngå at kritikkverdige forhold oppstår, senke terskelen for intern kritikk og avdekke kritikkverdig praksis.

## 2. Hva er varsling

Det å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere, har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-1.

Begrepet «kritikkverdige forhold» skal forstås bredt. Det omfatter for det første forhold som er i strid med lov, forskrift eller andre rettsregler. Det omfatter også brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.<sup>1</sup>

Eksempler på kritikkverdige forhold som omfattes av dette er blant annet:

- Arbeidsforhold i strid med arbeidsmiljølovens krav. Dette gjelder for eksempel mobbing, trakassering, rusmisbruk, og dårlig arbeidsmiljø.
- Svikt i sikkerhetsrutiner.
- Fare for liv og helse
- Fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter
- Uforsvarlig saksbehandling i et forvaltningsorgan.
- Brudd på personopplysningssikkerheten

Forhold som den ansatte mener er kritikkverdig kun ut fra egen private, politiske eller etiske overbevisning, faller i utgangspunktet utenfor.

Det er ikke nødvendig at en som sier ifra om kritikkverdige forhold selv bruker uttrykket «varsling» for at reglene om varsling skal komme til anvendelse. Det avgjørende er om det sies i fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.

Studenter og personer uten tilknytning til UiT kan også varsle om ethvert kritikkverdig forhold i virksomheten. For disse gjelder disse retningslinjene så langt de passer. UiT skal ta

**Commented [J1ET1]:** Vi er usikre på denne formuleringen.

alle varsel på alvor. Dette gjelder enten det er ansatte, studenter, eller personer uten tilknytning til UiT som varsler.

Det kan være tvil om et forhold faller inn under varslingsreglenes definisjon av «kritikkverdige forhold». Ansatte som er usikker på om et forhold er å anse som tilstrekkelig alvorlig til å varsle, oppfordres uansett til å si ifra til nærmeste leder eller annen ansvarlig om dette. Hvorvidt et forhold kan anses for å være kritikkverdig, må ofte avklares nærmere i oppfølgingen av en slik henvendelse.

### 3. Fremgangsmåte ved varsling

#### 3.1. Generelt om hvordan gå frem

Det er ikke formkrav ved varsling. Arbeidstaker kan varsle muntlig eller skriftlig. Arbeidstaker kan også varsle anonymt. Ikke-anonyme varsel behandles uansett fortrolig i samsvar med punkt 6.1.

Arbeidsmiljøloven har regler om fremgangsmåte ved varsling i § 2 A-2. Disse er av særlig betydning ved varsling til media eller allmennheten, som kun kan skje i nærmere angitte tilfeller. Dette omtales under punkt 3.4.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at en varsling ikke har skjedd på riktig måte.

Forslag: Arbeidsgiver har bevisbyrden for at en varsling er blitt fulgt opp ihht. Interne retningslinjer.

Ansatte velger i utgangspunktet når de ønsker å varsle. UiT oppfordrer ansatte til å varsle snarest mulig. Dette er både for at løpende kritikkverdige forhold bringes til opphør så raskt som mulig, og også for at det er lettere å undersøke et varsel som gis kort tid etter at et kritikkverdig forhold har inntruffet.

Foreligger det varslingsplikt, plikter ansatte å varsle straks. Varslingsplikt omtales under punkt 3.7.

#### 3.2. Varsling internt ved UiT

Ansatte kan alltid varsle internt til nærmeste leder, eller leder høyere opp i organisasjonen, herunder øverste leder. UiT har i tillegg utpekt bestemte kontaktpersoner i den sentrale administrasjonen på nivå 1 som ansatte kan varsle til. Navn og kontaktinformasjon oppdateres på [uit.no/si-fra](http://uit.no/si-fra). Ansatte kan også varsle internt via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

UiTs mulighet til å følge opp varslingen henger sammen med hvor utfyllende varslingen er. Utfyllende informasjon om det kritikkverdige forholdet, som tid, sted, hva som ble gjort, hvem som var til stede, hvem varsleren anser som ansvarlig med videre, hvor man kan innhente ytterligere opplysninger mv, kan bidra til at UiT raskere kan reagere og dermed få stanset det kritikkverdige forholdet.

Commented [J1ET2]: Hva er "riktig måte"? I 3.1 første ledd står det "Det er ikke formkrav ved varsling"

Ansatte som er usikker på om de ønsker eller bør varsle om et mulig kritikkverdig forhold, kan drøfte dette med de samme personer som kan motta varsel ved UiT. Ansatte kan også drøfte slike spørsmål med verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

### 3.3. Varsling til offentlig myndighet

Ansatte kan også alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet. Dette kan eksempelvis gjelde varsel til politiet, Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Sivilombudsmannen, Datatilsynet, Riksrevisjonen, departement eller andre instanser.

### 3.4. Varsling til allmennheten

Arbeidsmiljøloven stiller strengere krav ved varsel til allmennheten. Dette er på grunn av at varsling til allmennheten kan ha større skadepotensiale for virksomheter enn intern varsling. Varsling til allmennheten omfatter varsel til aviser, radio, TV, blogging og gjennom sosiale medier.

Ansatte kan varsle eksternt til allmennheten dersom:

- Arbeidstaker har først varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Tilfeller der intern varsling ikke vil være hensiktsmessig kan være der det foreligger akutt fare for liv, helse eller sikkerhet, varslet gjelder kriminelle eller andre alvorlige forhold, eller dersom arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling vil bli møtt med gjengjeldelse.<sup>2</sup>
- Den ansatte er i aktsom god tro om innholdet i varselet. Dette innebærer at du bør så langt det er mulig undersøke de faktiske omstendighetene. Det vil ikke anses forsvarlig å varsle media eller allmennheten om grunnløse eller svakt funderte påstander.<sup>3</sup>
- Varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse. Dette kravet skal ikke vurderes strengt, men kan etter omstendighetene beskytte UiT mot at opplysninger som kun er av intern eller personlig interesse kommer ut og drøftes på den offentlige arena.<sup>4</sup>

**Commented [AG3]:** Hvilke kriterier skal ligge til grunn når en skal vurdere hva som har allmenn interesse? Her hadde det gjort seg med en merknad som har med eksempler på hva som er "Innenfor eller utenfor".

### 3.5. I hvilke tilfeller har ansatte en plikt til å varsle?

Det er i utgangspunktet frivillig å varsle. I følgende tilfeller har ansatte plikt til å varsle:

- Ved feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse om du ikke selv kan rette på forholdet.
- Ved trakassering (mobbing) og diskriminering på arbeidsplassen.
- Arbeidstaker som blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet.
- Forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade.<sup>5</sup>

I tilfeller hvor den ansatte har plikt til å varsle, skal den ansatte varsle straks.

*Merknad: Rapporteringsplikt kan også følge av særlovgivning. Disse vil gå foran de generelle reglene i arbeidsmiljøloven. UiT må i sine varslingsrutiner identifisere eventuelle lovbestemmelser, reglementer eller instruksjoner som pålegger ansatte en rapporteringsplikt. Dette kan særlig være i universitets- eller forskningslovgivning. Dette kan inntas under punkt 6.*

Verneombud har en strengere varslingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 6-2 tredje ledd. Dersom et verneombud blir kjent med forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare, skal verneombudet straks melde fra til ansatte på stedet og til arbeidsgiver. Dersom meldingen ikke er tatt hensyn til innen rimelig tid, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

### 3.6. Nærmere om anonymt varsel

Et anonymt varsel er et varsel hvor den eller de som mottar varslet ved UiT ikke kjenner til hvem det er som varsler. Anonyme varsel kan sendes inn gjennom [uit.no/si-ifra](mailto:uit.no/si-ifra). Anonym varslings er imidlertid vanskeligere for UiT å følge opp, ettersom man ikke kan følge opp med ytterligere spørsmål til varsleren mv. For øvrig håndteres anonyme varsel så langt det er mulig på samme måte som varslinger der varslere er kjent.

*Merknad: Per dags dato har ikke UiT et system for å ta imot anonyme varsel. Statens retningslinjer har imidlertid som utgangspunkt at anonyme varsel skal være tillatt. Det synes ikke å være konkrete forhold ved UiT som tilsier en annen løsning her. Utkastet legger opp til at UiT i fremtiden skal ha system som tillater anonyme varsel. Vi ber om tilbakemelding på om dette er ønskelig.*

Vi anser det som viktig at det tilrettelegges for anonym varslings på en enkel og synlig måte i UiTs systemer.

*UiTs oppfølging av slike varsel bør imidlertid naturligvis variere ut fra hva slags forhold det er tale om. Enkelte varsel kan være av en slik art at det ikke er mulig eller forsvarlig å gå videre med forholdet kun basert på ett enkeltstående anonymt varsel.*

**Commented [J1ET4]:** Kan man inkludere litt om Statens retningslinjer, og at UiT er pliktig til å tilrettelegge for dette i avsnittet over

**Commented [AG5R5]:** Vi er positive til at UiT har et system som tillater anonyme varslere.

### 3.7. Taushetsplikt som hinder for varslings

Taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 er ikke til hinder for at ansatte varsler internt. Den er heller ikke til hinder for ekstern varslings til overordnet myndighet i linjen.

Ansatte kan være pålagt særlig taushetsplikt gjennom annen lov. Utgangspunktet er at reglene om taushetsplikt i slike tilfeller kan begrense retten til å varsle.

*Merknad: Taushetsplikt er et komplisert, men antakelig lite praktisk viktig forbehold siden forvaltningsloven § 13 ikke hindrer interne varsel. Det er derfor spørsmål om hvor mye plass man skal bruke på dette i retningslinjene. Et problem er at reglene er uklare, og beror på konkrete vurderinger, jf. statens retningslinjer for varsel side 25. Det kan ha en dempende effekt å opplyse om dem i retningslinjene, uten at det får nevneverdig klargjørende effekt for ansatte som vurderer om de kan varsle eller ikke. Samtidig bør UiT unngå at retningslinjene hopper over problemstillingen, slik at ansatte kommer i skade for å bryte lovbestemt taushetsplikt.*



## 4. Håndtering av varsel

### 4.1. Grunnprinsipper for håndtering av varsling ved UiT

UiT har følgende grunnprinsipper for håndtering av varslinger:

- Alle henvendelser skal tas alvorlig
- Varslers identitet er en fortrolig opplysning
- Anonyme varslinger skal behandles
- Anonyme kilder kan være like mye verdt som åpne kilder
- Valg av varslingsmåte skal ikke ha betydning for hvordan varslingen håndteres
- Varslingssaken skal behandles konfidensielt
- Ansatte skal kunne varsle uten frykt for konsekvenser
- Mottaker av en varsling plikter å foreta nærmere undersøkelser av påstander om de kritikkverdige forholdene snarest mulig. Endringsforslag: Mottaker av en varslingssak plikter å bringe varslingen til riktig instans, der den riktige instansen plikter å foreta nærmere undersøkelser av påstander om de kritikkverdige forholdene snarest mulig
- Varslere skal få tilbakemelding innen rimelig tid

Commented [AG6]: Det er ikke alltid mottaker er riktig instans for å gjennomføre undersøkelser. Da må vedkommende sørge for at varselet kommer videre til "rette vedkommende".

### 4.2. Varsleres vern mot gjengjeldelse

Det er etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 forbud mot gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. Dette omfatter blant annet:

- Trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden.
- Advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering.
- Suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

Saklige motargumenter og motbevis regnes ikke som gjengjeldelse.

Forbudet mot gjengjeldelse inntreffer allerede når en ansatt gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

UiT oppfordrer alle som varsler til å opplyse dersom de mener det har forekommet gjengjeldelse i strid med dette forbudet.

Dersom ansatte legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, har arbeidsgiver bevisbyrden for en eventuell påstand om at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

Commented [J1ET7]: forekommet

Commented [J1ET8]: forekommet

Varsleres vern mot gjengjeldelse er betinget av at lovens regler for fremgangsmåte er fulgt.<sup>6</sup> Dette vil være oppfylt så lenge ansatte går frem på måten som er beskrevet i punkt fire. En åpenbart feilaktig varsling, eller varsling for å skade, kan imidlertid få personalmessige konsekvenser. Henvendelser som faller utenfor varslingsreglene skal i ethvert tilfelle håndteres på en forsvarlig og saklig måte.

Gjengjeldelse mot en varsler gir varsleren rett til oppreisning fra arbeidsgiver, uavhengig av om arbeidsgiver kan klandres (se arbeidsmiljøloven § 2 A-5). Dersom arbeidstaker også har lidt et økonomisk tap på grunn av gjengjeldelsen, kan dette kreves erstattet av arbeidsgiver etter vanlige erstatningsrettslige regler.

Varslerens identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det er nødvendig for den videre saksbehandlingen av varslingen. Ingen andre enn de som er nødvendig for å få klarhet i de kritikkverdige forholdene, skal involveres.

Dersom det er nødvendig å gjøre varslers identitet kjent for den eller de det varsles om, skal varsleren orienteres om dette på forhånd. Om varsleren ønsker, skal vedkommende kunne trekke varslet tilbake.

#### **4.3. UiTs undersøkelses- og tiltaksplikt**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-3 at når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

Hva som skal anses som rimelig tid, beror blant annet på varselets alvorlighetsgrad, hvor viktig det er med rask avklaring og hvor lang tid det praktisk vil ta å undersøke forholdet.<sup>7</sup> UiT skal generelt prioritere varslingssaker høyt.

UiT skal gjøre de undersøkelser som varslet saklig sett gir grunnlag for, og skal generelt påse at varslingssaker er så godt opplyst som mulig.<sup>8</sup>

Dersom undersøkelsene avdekker at det har funnet sted kritikkverdige forhold, skal UiT sørge for at disse opphører umiddelbart. UiT skal også vurdere tiltak for å forebygge at lignende kritikkverdige forhold forekommer i fremtiden.

Et varsel kan utløse handlingsplikt etter lov for UiT. Slik handlingsplikt bortfaller ikke uten videre dersom et varsel i ettertid trekkes tilbake. Handlingsplikten kan medføre at det ikke er mulig å bevare fortrolighet om varslet. UiT skal i slike tilfeller så langt det er mulig ta hensyn til en varslers ønske om anonym eller fortrolig behandling av saken.

#### **4.4. Anledning til å imøtegå varsel**

Den eller de det er varslet om må få anledning til å gjøre rede for sitt syn på situasjonen og de faktiske forhold, samt få innsyn i varslingssaken. Dette er både for at UiT skal sikre at saken er så godt opplyst som mulig, og for å ivareta de det varsles om sin rett til imøtegåelse (kontradiksjon).

UiT må vurdere når det er riktig å gi den det er varslet om informasjon om varslingens innhold. Dersom det er fare for ødeleggelse av bevis eller annen utilbørlig påvirkning av undersøkelsene, må UiT vurdere å foreta nærmere undersøkelser før man informerer den det er varslet om. I slike tilfeller skal den det er varslet om gjøres kjent med varslingen når det er forsvarlig av hensyn til sakens opplysning.

Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, bør tilbakemeldingen **bør** gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke.

Commented [J1ET9]: Slett

I enkelte tilfeller kan UiTs innledende undersøkelser avdekke at det ikke foreligger noe kritikkverdig forhold. En varsler kan ha handlet i god tro, men ha tatt feil med hensyn til sakens faktiske forhold. I slike tilfeller må UiT vurdere om det er riktig å informere den eller de det er varslet om. Dette må bero på en konkret vurdering av hensynene til varsleren, hensynet til den eller de er varslet om, hensynet til god varslingskultur, og hensynet til arbeidsmiljøet forøvrig.

#### **4.5. Informasjon til varsleren om saksgang og utfall**

Den som varsler skal ha bekreftelse på at varslingen er mottatt. Det er naturlig at den som varsler også ønsker å få vite hvordan varslingen blir behandlet. Dersom en varsler ønsker minst mulig involvering i oppfølgingen av saken, skal UiT så langt som mulig ta hensyn til dette.

Hvis et varsel fører til et enkeltvedtak etter forvaltningsloven, er varsleren normalt part i saken. UiT skal sikre at partsrettighetene etter forvaltningsloven blir ivaretatt.

Den som har varslet, skal ha beskjed om utfallet av varslingen.

Dreier saken seg om forhold som arbeidsgiver har taushetsplikt om, må det så langt som mulig gis informasjon til varsleren uten at taushetsbelagte opplysninger røpes.

Tjenestemessige reaksjoner mot den eller de det er varslet om, vil normalt ikke være omfattet av taushetsplikt.<sup>9</sup> Derimot kan reaksjonene være unntatt offentlighet på grunn av hensynet til en forsvarlig personalforvaltning, jf. offentleglova § 23. Varslere som mottar informasjon om reaksjon eller andre forhold som UiT unntar offentlighet, skal informeres om deres plikt til å medvirke til at slike opplysninger unntas offentlighet.

#### **4.6. Støtte til involverte parter**

Det å være involverte i en varslingssak kan være belastende for varslere, for den eller de det er varslet om, og for andre involverte. Tiltak som kan lette belastningen skal vurderes fortløpende. Ansatte skal informeres om muligheten for oppfølging av bedriftshelsetjenesten. Studenter skal informeres om muligheten for oppfølging av studentrådgivningen.

### **5. Forholdet til den alminnelige ytringsfrihet**

Arbeidsmiljølovens regler om varsling kommer i tillegg til ansattes alminnelige ytringsfrihet. Statsansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold. Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av regler om taushetsplikt. I tillegg til dette kan lojalitetsplikten i arbeidsforhold innebære visse begrensninger. Se nærmere «Ethiske retningslinjer for statstjenesten» punkt 3.3. med kommentarer. Forslag: For mer informasjon vises det til «Ethiske retningslinjer for statstjenesten» punkt 3.3. med kommentarer.

**Commented [J1ET10]:** Er det mulig med fotnote, eller direkte link til dokumentet – eller vil dere helst unngå linker, da de kan endres?

### **6. Spesifikke varslingsrutiner for enkelte forhold**

For å gjøre det lettest mulig å varsle, og for å sikre en best mulig saksbehandling, er det for enkelte forhold utarbeidet spesifikke rutiner for varsling.

- Retningslinjer om handsaming av forskningsetiske spørsmål ved UiT Noregs arktiske universitet
- Retningslinjer for varsling av seksuell trakassering
- Retningslinje for rapportering av HMS-avvik
- 

*Merknad: Listen må fylles ut i det videre arbeidet.*

---

<sup>1</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 annet ledd.

<sup>2</sup> Prop.74 L (2018-2019) side 52.

<sup>3</sup> Prop.74 L (2018-2019) side 52.

<sup>4</sup> Prop.74 L (2018-2019) side 52.

<sup>5</sup> Slik plikt følger allerede av «Etiske retningslinjer for statstjenestemenn» punkt 2.2.

<sup>6</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-4 første ledd første setning.

<sup>7</sup> Prop.74 L (2018-2019) side 52.

<sup>8</sup> Jf. prinsippet i forvaltningsloven § 17 første ledd.

<sup>9</sup> Se blant annet Justis- og politidepartementets veileder til offentleglova (G-2009-419) punkt 6.2.3.2.



Stig Eidissen

## Høringssvar fra BFE ang reviderte retningslinjer for varsling-ansatte

Fakultetet har følgende innspill til retningslinjer for varsling ved UiT Norges arktiske universitet:

- 1) Det bør opprettes et system for anonym varsling selv om det er krevende å behandle denne form for varsling.
- 2) Varslingssystemet må være lett tilgjengelig og synlig på universitetets intranettsider.
- 3) Varsling må være tema både ved oppstartsmøter med nyansatte, medarbeidersamtaler og i lederopplæring ved universitetet.
- 4) Opplæring i håndtering av varsling må gis til ledere og vernetjenesten samt andre aktuelle personer.
- 5) Språket i retningslinjen kan med fordel moderniseres og presiseres.

Vennlig hilsen

Anne Birgitte Høydal  
seniorrådgiver

—

anne.hoydal@uit.no

**Fra:** Rune Waaler (rune.waaler@uit.no)

**Sendt:** 15.06.2021 16:20:03

**Til:** Gro Anett Olaussen; Carsten Gade Rolland

**Kopi:**

**Emne:** RE: Høring - reviderte varslingsrutiner

**Vedlegg:**

Heia,

Jeg har lest utkastet og har noen innspill som vi kan vurdere:

- Begrepet «kritikkverdige forhold» må fremdeles være dynamisk forstått. Det er gitt noen eksempler på side 2, som ikke må oppfattes som uttømmende.
- Jeg tenker at hva som skal forstås som kritikkverdige forhold, altså når det kan varsles om kritikkverdige forhold skal gå ved varslerens skjønn. Det er jo uansett UiT som har bevisbyrden for at varselet ikke er et kritikkverdig forhold. Om vi foreslår at det skal være varslerens skjønn som er retningsgivende - så følges samtidig tankegangen for verneombudet rolle, som er godt innarbeidet. VO kan stenge et området eller en aktivitet - og vurderingen som ligger til grunn skal i siste instans gå ved VO sitt skjønn. Slik blir det trygt for VO å utføre jobben sin, og slik kan det bli trygt å varsle. (tror jeg).
- Enig i den ekstra aktsomheten som anføres ved varsling til allmennheten.
- Ansattes plikt til å varsle i pkt. 3.5 på side 4 og 5 mangler lovhemmel.
- Jeg tenker at den første «bør» formuleringen i denne setningen, et godt stykke ned på side 7, med fordel kan endres til «må» eller «skal»: Dersom det ikke er funnet kritikkverdige forhold, bør tilbakemeldingen bør gis på en slik måte at den det er varslet om kan oppleve å være fri for mistanke.

Mvh

Rune

---

**From:** Gro Anett Olaussen <gro.a.olaussen@uit.no>

**Sent:** tirsdag 15. juni 2021 14:59

**To:** Carsten Gade Rolland <carsten.g.rolland@uit.no>; Rune Waaler <rune.waaler@uit.no>

**Subject:** SV: Høring - reviderte varslingsrutiner

Hei

En liten reminder...

Har vi innspill i saken?

Vennlig hilsen

Gro Anett Olaussen

Kontorsjef Idrettshøgskolen

UiT Norges arktiske universitet

Tlf. 78450404

[www.uit.no/ih](http://www.uit.no/ih)



IDRETTSHØGSKOLEN

---

**Fra:** Gro Anett Olaussen

**Sendt:** onsdag 9. juni 2021 09:54

**Til:** Carsten Gade Rolland <carsten.g.rolland@uit.no>; Rune Waaler <rune.waaler@uit.no>

**Emne:** Høring - reviderte varslingsrutiner

Hei

Se vedlagte brev og utkast til nye varslingsrutiner ved UiT.  
Har vi noen innspill? - Høringsfrist 18.juni

Vennlig hilsen  
Gro Anett Olaussen  
Kontorsjef Idrettshøgskolen  
UiT Norges arktiske universitet  
Tlf. 78450404  
[www.uit.no/ih](http://www.uit.no/ih)





Seksjon for personal og organisasjon

## Høringssvar fra Helsefak - Reviderte retningslinjer for varsling

Viser til utkast **Reviderte retningslinjer for varsling ved UiT- Norges arktiske universitet** (2020/8374-1-vedlegg)

Det helsevitenskapelige fakultet støtter i all hovedsak utkast til revidert retningslinje for varsling, slik den foreligger. Det er likevel noen momenter som er verdt å peke på:

- I overskriften står det: *Retningslinjer for varsling, Universitetet i Tromsø*, det riktige blir UiT - Norges arktiske universitet.
- Den reviderte retningslinjen er datert i *10.mai 2022*.
- Under punkt 2 *Hva er varsling*, står det: «*Studenter og personer uten tilknytning til UiT kan også varsle om ethvert kritikkverdig forhold i virksomheten. For disse gjelder disse retningslinjene så langt de passer.*» Hva betyr siste setning?
- Under punkt 3.2 *Varsling internt ved UiT* står det: «*Navn og kontaktinformasjon oppdateres på [uit.no/si-fra](https://uit.no/si-fra).*». Riktig lenke skal være [uit.no/si-ifra](https://uit.no/si-ifra).
- I punkt 3.5 på side 4- 5 om ansattes plikt til å varsle, mangler hjemmel.
- Helsefak støtter at UiT har et system som tillater anonyme varsel.
- Under punkt 4.1 *Grunnprinsipper for håndtering av varsling ved UiT* står det bl.a.: «*Mottaker av en varsling plikter å foreta nærmere undersøkelser av påstander om de kritikkverdige forholdene snarest mulig.*» Det er ikke alltid at første mottaker er riktig instans. Kanskje presisere at den som først mottar varselet må adressere varselet til riktig instans snarest, dersom han/hun ikke er det?

Vennlig hilsen

Kjetil Kvalsvik  
fakultetsdirektør

—  
[kjetil.kvalsvik@uit.no](mailto:kjetil.kvalsvik@uit.no)

Gunhild Guttvik  
seniorrådgiver

—  
[gunhild.guttvik@uit.no](mailto:gunhild.guttvik@uit.no)  
77 62 32 85



Seksjon for personal og organisasjon

## Høringssvar fra NT-fak, retningslinjer for varsling

Viser til høring om reviderte retningslinjer for varsling ved Universitetet i Tromsø.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi mener i all hovedsak at det er et godt gjennomarbeidet dokument som svarer til formålene med dokumentet. Retningslinjene gir god veiledning til ansatte om hvordan en kan varsle og tydeliggjøringen av varslers rettigheter vil kunne bidra til at det oppleves som trygt å varsle. Dette gir gode forutsetninger for at kritikkverdige forhold kan avdekkes.

Punkt 4 i retningslinjene om håndtering av varslinger vil kunne være et godt hjelpemiddel for saksbehandlere, og bidra til å sikre forsvarlig saksbehandling i alle varslingssaker. Dokumentet vil også kunne gi både den som varsler og den det varsles om forutsigbarhet.

Pkt. 2 i retningslinjene gir god veiledning om hva et kritikkverdig forhold er. Listen over eksempler tar utgangspunkt i eksemplene som følger av aml. § 2 a-1 (2). Punktet om myndighetsmisbruk i lovteksten er utskiftet med formuleringen *Uforsvarlig saksbehandling i et forvaltningsorgan*. Uforsvarlig saksbehandling fremstår som et mildere begrep enn myndighetsmisbruk. Vi mener at lovens formulering like godt kunne vært brukt i retningslinjene.

Videre er *svikt i sikkerhetsrutiner* tatt inn som eksempel på hva som kan være kritikkverdige forhold. Vi er usikre på hva som menes med dette. Svikt i sikkerhetsrutiner vil slik vi tolker begrepet i mange tilfeller være HMS-avvik og punktet kan bidra til forvirring om hvordan slike forhold bør meldes.

Videre kan setningen under kulepunktene om at *Forhold som den ansatte mener er kritikkverdig kun ut fra egen private, politiske eller etiske overbevisning, faller i utgangspunktet utenfor* medføre en høyere terskel for å varsle om kritikkverdige forhold. Det vil kunne være vanskelig for den enkelte ansatte som vurderer varsling å bedømme om noe er kritikkverdig ut fra *etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet* eller om det kun er kritikkverdig ut fra egen overbevisning. For å hindre at ansatte unnlater å varsle på grunn av slik tvil bør setningen fjernes fra retningslinjene.

Fakultetet har fått positive tilbakemeldinger på at UiT vil tilrettelegge for at varsling kan skje anonymt og det er bedt om at system for anonym varsling bør opprettet så snart som mulig. Anonyme varslinger vil ofte være utfordrende å følge opp på en god måte. Det kunne med fordel vært oppfordret til at særlig anonyme varslinger bør være så konkrete og utfyllende som mulig slik at disse kan følges opp på en god måte. Dette kunne det også vært informert om i portal/system for anonym varsling slik at den som varsler blir gjort oppmerksom på dette ved utarbeidelse/innsending

av varsel. Det er sentralt at slik informasjon er utformet slik at det ikke medfører en høyere terskel for å varsle, men heller som veiledning til hvordan varsling kan skje.

Sist vil vi understreke viktigheten av at både retningslinjer og portal for varsling må være enkelt tilgjengelig for alle som søker etter det. Alle ansatte bør gjøres kjent med hva varsling av kritikkverdige forhold er, hvor en kan finne informasjon/få råd om en vil varsle og hvordan en kan varsle.

Vennlig hilsen

Valentina Burkow Vollan  
fakultetsdirektør

Ida Djupevåg-Hansen  
rådgiver

—  
[ida.djupevag-hansen@uit.no](mailto:ida.djupevag-hansen@uit.no)

Avdeling for organisasjon og økonomi

## **Forslag til reviderte retningslinjer for varsling - Høringssvar fra Det juridiske fakultet**

Vi viser til brev av 10.5.21 med forslag til reviderte retningslinjer for varsling.

Det juridiske fakultet er i hovedsak positiv til det fremlagte forslaget, men vil kommentere følgende:

Innledningsvis i punkt 1 sies det at det skal tilrettelegges for at ansatte, studenter og andre berørte skal velge å si fra om kritikkverdige forhold. Utover i retningslinjene er det i all hovedsak den ansatte som omtales. Under punkt 2 sies det at retningslinjene også gjelder for studenter og andre berørte så langt de passer. Det bør vurderes å synliggjøre dette bedre, f.eks. helt innledningsvis i retningslinjene, slik at det tidlig blir helt klart for leseren at retningslinjene omfatter alle tre gruppene selv om den enkelte bestemmelse i hovedsak viser til den ansatte.

Det bør vurderes om formuleringen «den ansatte» kan erstattes med «varsleren» uten å endre meningsinnhold i den enkelte bestemmelse. På den måten vil det bli tydeligere at også studenter og andre enn ansatte er omfattet av retningslinjene, og at de også kan varsle om kritikkverdige forhold.

I punkt 2 gis det eksempler på kritikkverdige forhold, herunder forhold som kan være straffbare. I punkt 3.3. omtales varsling til offentlige myndigheter, men da kun som en mulighet. Vi savner en beskrivelse under punkt 2 om kritikkverdige forhold, av hvordan varsling av åpenbart straffbare forhold skal håndteres, herunder prosess for anmeldelse til f.eks. politiet.

Første setning i punkt 3.4. sier at arbeidsmiljøloven stiller strengere krav ved varsel til allmennheten. Kanskje kan det samme sies ved å si at det stilles strenge krav, eventuelt at dette punktet presiseres ved å føye til «enn ved....».

I kulepunkt 2 under punkt 3.4. står det: Dette innebærer at du bør så langt det er mulig undersøke de faktiske omstendighetene. Det kan fremstå noe uklart hvem «du» referer til, og det er også brudd med stilen ellers i retningslinjene. Det bør vurderes om begrepet varsleren er ei bedre formulering.

Når det gjelder ansattes plikt til å varsle, som omtales i punkt 3.5, bør det vises til hjemmel for slik plikt.

Forslaget i punkt 3.6. om at anonyme varsler skal tillates, støttes. Det er viktig at en institusjon som universitetet så langt som mulig har retningslinjer som harmonerer med Statens retningslinjer, hvor det sies at anonyme varsler som utgangspunkt skal tillates.

I punkt 4.1. heter det at mottaker av et varsel plikter å foreta nærmere undersøkelser. Ettersom det ikke er noen garanti for at det er rette vedkommende som mottar varselet, bør dette punktet omformuleres f.eks. slik at mottaker plikter å bringe varselet til rette vedkommende.

Vennlig hilsen

Øyvind Edvardsen  
fakultetsdirektør

Kari Gabrielsen  
seniorrådgiver  
—  
kari.gabrielsen@uit.no  
77 64 45 50



Stig Eidissen

## Høringssvar fra HSL-fak - Reviderte retningslinjer for varsling

Våre kommentarer til forslag til reviderte retningslinjer for varsling ved UiT har tatt utgangspunkt i bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A og Arbeidstilsynets kommentarer til og temasider om varsling på arbeidstilsynet.no. Arbeidstilsynet har blant annet utarbeidet en egen [sjekkliste for varslingsrutiner](#) som det kan være hensiktsmessig å ta utgangspunkt i.

Til pkt. 1: I andre avsnitt står det at formålet er blant annet *å informere om hvilke rettigheter varslere har*, men ikke noe om hvilke rettigheter den/de som blir varslet om har.

Til pkt. 2: Første kulepunkt om eksempler på kritikkverdige forhold avsluttes med dårlig arbeidsmiljø. Dette er lite konkret, da tolkning av hva som er dårlig arbeidsmiljø vil variere fra person til person. Vi foreslår at dere finner et mer konkret eksempel, som vold og trusler, brudd på sikkerhetsbestemmelser eller manglende rutiner for internkontroll.

I avsnittet under om forhold som faller utenfor definisjonen, kan dere med fordel legge en lenke til [arbeidstilsynet.no](#), som utdyper dette på en god måte og samtidig trygger både ledere og arbeidstakere/varslere på hva som er innfor å varsle om (ut fra prinsippet om at det er lettere å akseptere myndighetenes tolkning enn arbeidsgivers.)

I siste avsnitt på side 2 står det at *personer uten tilknytning til UiT* kan også varsle. Vi vet ikke hvorfor det er tatt inn at varslingsreglene gjelder enhver person i samfunnet, men tillater oss å gjøre oppmerksom på at varslingsreglene (og de andre bestemmelsene i arbeidsmiljøloven) gjelder for virksomheter, dvs. for arbeidsgiver, andre ledere og arbeidstakere i en virksomhet. Herunder også innleid arbeidskraft. I tillegg for andre grupper når de utfører arbeid i en virksomhet som omfattes av arbeidsmiljøloven § 1-6. Det kan fort bli uoversiktlig og uhåndterlig å ta imot og behandle varsler fra andre i tråd med lovens bestemmelser.

Til pkt. 3.1: Det følger ofte en del komplikasjoner med et muntlig varsel, f.eks. tvil om hva som er sagt/ment eller om det i det hele tatt er varslet. Derfor bør det vurderes om at en i dette punktet foretrekker skriftlig varsel med begrunnelse om hvorfor, men at det også er anledning til å varsle muntlig. Evt. kan dette slås sammen med andre avsnitt under pkt. 3.2. For leders/ varslingsmottakers skyld kan det også være greit å få noen råd om hvordan en skal sikre at innholdet er riktig forstått i selve rutinen.

Til pkt 3.2: I første setning bør en poengtere at en (gjelder ikke bare ansatte) som hovedregel bør varsle internt til nærmeste leder, slik som også arbeidstilsynet trekker frem: *Som hovedregel skal du først varsle internt i virksomheten, som oftest til nærmeste leder.*

Arbeidstilsynet har utarbeidet en sjekkliste for varslingsrutiner, hvor pkt. 6 lyder: *Dersom varselet gjelder nærmeste eller øverste leder, hvem i virksomheten bør arbeidstaker da varsle til?* Kapitlet mangler hvordan og til hvem man skal varsle når varselet omhandler UiT's øverste ledelse (rektor, styre). Det kan f.eks. være problematisk å bruke samme varslingskanal, og alle ansatte og ledere under universitetsrektor kan vanskelig behandle varselet av habilitetshensyn. En «vanlig» løsning i store virksomheter er at varselet går direkte til et eksternt advokatfirma man har avtale med, som på vegne av styreleder ivaretar faktaundersøkelser eller andre nødvendige kartlegginger for å kunne fastslå om kritikkverdige forhold har funnet sted, og deretter rapporterer til styreleder.

Til pkt. 3.4: I første kulepunkt står det: *Tilfeller der intern varsling ikke vil være hensiktsmessig kan være der det foreligger akutt fare for liv, helse eller sikkerhet.* Dette synes vi er en uheldig formulering, da det i nettopp slike tilfeller er viktig å varsle nærmeste leder (i tillegg til verneombudet) og som ligger til grunn for bestemmelsen om varslingsplikt i aml. § 2-3 (og som er tatt med under pkt. 3.5). Å varsle slike tilfeller til media vil ta uforsvarlig lang tid. Videre synes vi heller ikke det er hensiktsmessig å varsle til media om kriminelle eller andre alvorlige forhold uten først å ha prøvd intern varsling.

Til pkt. 3.6: I merknaden ber dere på tilbakemelding på om UiT bør ha et system som tillater anonyme varsler. Vi tolker da at dere med system mener elektronisk system. Vi mener at UiT først bør skaffe til veie et elektronisk system som gjør det enkelt å varsle, behandle varsler og ta ut statistikk over antall varsler. Så får man diskutere om dette systemet også skal åpne for anonyme varsler.

Til pkt. 4.2: I sjette avsnitt, andre setning, henviser dere til punkt fire. Det skal vel være punkt tre?

Siste avsnitt lyder: *Dersom det er nødvendig å gjøre varslers identitet kjent for den eller de det varsles om...* Vi mener at UiT skal være meget forsiktig med å åpne opp for å avsløre varslers identitet til omvarslede, da dette vil kunne bidra til at mange vegrer seg for å varsle. En av de store utfordringene en har erfart etter at varslingsreglene ble innført, er at mange har opplevd negative konsekvenser etter å ha varslet. Se f.eks. forskningsrapport fra FAFO. En leser stadig om den negative oppmerksomheten varslere har fått i media, noe som også bidrar til at flere ikke tør varsle. Det burde heller ikke være nødvendig å gjøre varslers identitet kjent for den det varsles om. Arbeidstilsynet har f.eks. et godt råd for hvordan en kan løse dette: *Samtidig må arbeidsgiver sørge for å ivareta kravet til konfidensialitet og eventuell taushetsplikt. Den eller de som det er varslet om, har som hovedregel ikke krav på å få vite navnet på den som har varslet. De har som hovedregel heller ikke krav på å se selve varselet (brevet eller dokumentet), siden dette kan røpe navnet til den som har varslet. De har imidlertid krav på å få vite innholdet/saksopplysningene i varslet, slik at de kan forsvare seg. Den det varsles om, har rett til innsyn i personopplysningene som behandles om han/henne, og til å gi sin versjon av saken (kontradiksjon). Retten til innsyn og kontradiksjon kan noen ganger stå i motsetning til konfidensialitetsplikten. Dette dilemmaet kan løses ved at arbeidsgiver lager et notat som beskriver innholdet i varselet/det kritikkverdige forholdet. Slik kan den som det varsles om, få informasjon om forholdet slik at han eller hun kan forsvare seg.*

Til pkt. 4.3: I siste avsnitt står det ... *utløse handlingsplikt etter lov for UiT.* Mener dere Lov om universiteter og høyskoler?

Til pkt. 4.5: Her nevnes partsrettighetene for varsler etter forvaltningsloven - har dere vurdert innholdet i dette punktet opp det Arbeidstilsynet skriver om konfidensialitet på sine nettsider?

*Samtidig må arbeidsgiver sørge for å ivareta kravet til konfidensialitet og eventuell taushetsplikt. Den eller de som det er varslet om, har som hovedregel ikke krav på å få vite navnet på den som har varslet (se kommentarene til pkt. 4.2).*

*Den som varsler, ønsker i mange tilfeller tilbakemelding på hvordan arbeidsgiver skal håndtere varselet. Men denne informasjonen har arbeidstaker ikke krav på å få. I utgangspunktet er jobben til den som varsler, ferdig når varselet er overlevert arbeidsgiver.*

Partsrettighetene til varsler må etter vår mening veies opp mot den annens behov for personvern og fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Er det virkelig nødvendig at varsler for kjennskap til hvilke personalmessige sanksjoner arbeidsgiver gir en som er «funnet skyldig» i å ha begått kritikkverdige forhold?

Til pkt. 4.6: Varslingssaker kan være svært kompliserte, ikke minst reint juridisk, både for å avklare om det er snakk om et kritikkverdig forhold og om selve håndteringen av saken. Dette er kompetanse som en BHT normalt ikke har. Det burde derfor vært tatt med noe om slik bistand (enten fra jurist ved UiT og/eller andre HMS-fagpersoner) her eller i et eget punkt.

Avslutningsvis vil vi nevne at det står lite om verneombudets og tillitsvalgtes roller i varslingssaker, utover at man kan varsle til disse. Igjen vil vi anbefale å se på hva Arbeidstilsynet skriver på sine nettsider, og gjerne gå gjennom deres sjekkliste for varslingsrutiner.

Vennlig hilsen

Frode G. Larsen  
fakultetsdirektør  
–  
frode.larsen@uit.no  
776 44547

Agnar Dalbakk  
rådgiver  
–  
agnar.j.dalbakk@uit.no

Innspill til høring om varsling fra hovedverneombudene ved UiT

Kommentarer til

## § 2 Hva er varsling

3 avsnitt

Kulepkt. 1: slutten bør endres til ..... **fysisk og dårlig psykososialt arbeidsmiljø.**

Kulepunkt 2: **Svikt i sikkerhetsrutiner** strykes. Skal meldes som avvik.

Kulepkt 5: **myndighetsmisbruk** bør tilføyes slik som det står i loven

4 avsnitt: Endres til det samme som i loven.

## § 3 Fremgangsmåte ved varsling

### 3.6. Nærmere om anonymt varsel

Hovedverneombudene er av den oppfatning at det absolutt bør være mulighet til å varsle anonymt. Enkelte vil ikke varsle med eget navn på grunn av gjengjeldes fare for den som varsler.

## Kap 4 Håndtering av varsel

Nytt 4.? Verneombud bør informeres i varslingssaker som gjelder arbeidsmiljø spesielt, da dette er innenfor feltet de skal ivareta. Det bør være et nytt 4.? om verneombudets rolle i varslingssaker.

I dag har verneombudene ved UiT ingen annen rolle enn eventuelt å starte en varslingssak.

Andre universitet i UH-sektoren har nemd der hovedverneombudet ved institusjonen er en fast representant av nemda. Dette for å påse at det ikke bare er arbeidsgiversiden som er representert, og nemda behandler alle varslingssaker for å få en mest mulig lik behandling i disse sakene.

Nedenfor er et utdrag av hvordan Arbeidstilsynet beskriver verneombudets rolle i personal-/konfliktsaker, trakasserings- og varslingssaker.

Med vennlig hilsen

Hovedverneombudene ved UiT



Arbeidstilsynet skriver om verneombudets rolle i personal-/konfliktsaker, trakasserings- og varslingssaker.

Verneombudets rolle i varslingssaker:

- *Verneombudet representerer alle innenfor sitt verneområde og må være bevisst sin rolle. I saker der en arbeidstaker varsler på en kollega, kan det føre til rollekonflikter dersom verneombudet i varetar kun én av personene.*
- *Verneombudet skal videreformidle varselet til arbeidsgiver.*
- *Verneombudet kan være tilgjengelig for råd og veiledning i prosessen.*
- *Verneombudet bør ikke delta i møter som støtte for én side i saken.*
- *Verneombudet er ikke den som saken omhandler (er ikke part i saken), og skal ikke saksbehandle varselet.*
- *Hvis virksomheten både har mange verneombud og hovedverneombud, har hovedverneombudet samme rolle og funksjon som verneombudene i varslingssaker.*
- *Verneombudet har samme vern mot gjengjeldelse i henhold til varslingsreglene som andre arbeidstakere.*

Når det gjelder trakasseringssaker skriver Arbeidstilsynet følgende:

- *Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i arbeidsmiljø saker generelt, og har primært en rolle i det forebyggende HMS-arbeidet.*
- *Verneombudet må generelt være forsiktig med å opptre som representant for enkeltpersoner, da dette kan komme i konflikt med verneombudets rolle som representant for alle arbeidstakere i saker som gjelder arbeidsmiljøet.*
- *I trakasseringssaker kan verneombudet være til stede i behandling av saken, for å påse at retningslinjer blir fulgt og om saken får eller har fått konsekvenser for arbeidsmiljøet.*
- *Arbeidsgiver skal orientere verneombudet om trakasseringssaker, fordi de kan ha betydning for arbeidsmiljøet.*
- *Ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, skal verneombudet tas med på råd.*

Dette skriver de om personalsaker:

- *Verneombudet skal ivareta alle arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Det gjelder også kravene til arbeidsmiljøet som organisering, tilrettelegging og ledelse samt mellommenneskelige forhold som kontakt og kommunikasjon med andre og trassering. Arbeidsgiver har plikt til å holde verneombudet orientert om arbeidsmiljø situasjonen i virksomheten slik at verneombudet kan ivareta sin overvåkingsplikt.*
- *Verneombudet bør bli orientert om at et forhold er under behandling, uavhengig av arbeidsgivers vurdering av hvilken type sak det er. Verneombudet bør også være til stede i behandling av en sak for å passe på at retningslinjene blir fulgt for alle parter og vurdere om den vil ha betydning for arbeidsmiljøet.*
- *Verneombudet har taushetsplikt om blant annet personlige forhold som verneombudet får kjennskap til gjennom vervet. Verneombudet bør ikke opptre som støtteperson for en arbeidstaker i en personalsak, fordi dette kan innebære en rollekonflikt med det å være et verneombud for alle.*

UiT Norges arktiske universitet  
Universitetsdirektøren

Tromsø, 31.7.2021

**FORSKERFORBUNDET VED  
UNIVERSITETET I TROMSØ  
NORGES ARKTISKE UNIVERSITET**  
Øvre lysthus  
Postboks 6050  
9037 Tromsø  
Telefon 77 64 23218  
forskerforbundet@uit.no  
www.forskerforbundet.no/uit

### **Høringssvar fra Forskerforbundet til «Retningslinjer om varsling ved UiT»**

Det er viktig at UiT har et system som gir tillitt både for varslere og de som det blir varslet mot. Det bør etableres en klar prosedyre for saksbehandlingen fra start til slutt for innkomne saker. Hvem skal motta varslet – hvem skal behandle varslet. Videre må det være tydelig og oversiktlig slik at en ansatt ved UiT enkelt får informasjon om hva som i neste omgang iverksettes av arbeidsgiver ved en varslingssak. Her må det også fremkomme tidsfrister/tidsplan. Samlet må det være tydelig hvordan en varslingssak mottas, gjennomføres, avsluttes og lukkes.

Vi har en følelse at en gjennomsnittlig ansatt ved UiT vil stå igjen med en rekke spørsmål/uklarheter etter å ha prøvd å sette seg inn i retningslinjene slik de er utformet i utkastet. Men vi antar at det nok er utfordrende å ivareta det formeldt juridiske samtidig som vi trenger en forståelig «to the point» veiledning/retningslinjer for varsling med målgruppen «en gjennomsnittlig ansatt ved UiT».

Ansatte finner f.eks. lite og ingenting om varsling på det ansatte opplever som uklar/dårlig/ urettferdigheter personalledelse, og «klager» til oss som fagforening om at de utsettes om «harassment» og «bulling». Opplevelsen av kritikkverdige forhold i personalledelse fra medlemmer dominerer henvendelser til Forskerforbundet under temaet «varsling» av kritikkverdige forhold. Vi som fagforening prøver å finne andre løsninger enn en å opprette en formell varslingssak fordi at da er vi satt på sidelinjen i oppfølgingen fra arbeidsgiver.

Det bør også signaliseres noe om evalueringer og fortløpende revideringer/justeringer, slik at det ikke går 13-14 år til neste gang.

### **Noen kommentarer til de enkelte punktene.**

#### **Punkt 2**

Definisjonen er uklar om hva varsling er. Hva ordet «bredt» innebærer er også uklart. Det er listet opp kritikkverdige forhold, men det bør tydeliggjøres hva som **ikke** er en varsling med eksempler.

To siste linjer på side 2:

Det er upresist hva ethvert kritikkverdig forhold er. Er det misnøye med egen lønn, arbeidsmengde, personalkonflikter? Det bør også tydeliggjøres hva som **ikke** er kritikkverdige forhold.

Bør innleide også omtales i tillegg til ansatte?

#### **Om 3.1/3.2**

Det bør beskrives tydelig hvordan et muntlig varsling skal håndteres fra arbeidsgiver.

#### **Om 3.2**

Kan ansatte få dekket kostnader til å drøfte sak med advokat siden drøfting med advokat er nevnt i tillegg til verneombud og tillitsvalgt? Det bør presiseres. Vi antar at det gjelder ekstern advokat.

Det må presiseres at å varsle via tillitsvalgt, gjelder tillitsvalgt i egen fagforening for de som er organisert. Vi ber om forståelse for at vi ikke bør motta varsler fra uorganiserte eller organiserte i andre fagforeninger. Forskerforbundet har ikke kapasitet til å involveres i saker som ikke gjelder egne medlemmer.

#### **Om 3.4**

Teksten bør spisses mer slik at arbeidstaker varsler internt først hvis mulig. Slik teksten er skrevet oppfordres det nærmest til ekstern varsling for en varsler risikerer alltid gjengjeldelse.

### **Om 3.5**

Kulepunkter bør skrives om da flere punkter omtaler samme tema. Det kan være bedre å sette sammen det som omhandler skade/helse i ett punkt – gjelder kulepunkt 1,2 og 4.

Varsling om en kollega blir utsatt for kritikkverdige forhold bør tas med.

Hører egentlig verneombudet hjemme i et eget punkt i varslingsrutiner?

Betyr dette at det gjelder andre regler for å melde inn varsling? Bør ikke et slikt punkt eventuelt stå i retningslinjer for verneombudet?

### **Om 3.6**

Det bør tas inn en anmerkning om at det i utgangspunktet ikke bør varsles anonymt. Vil behovet for anonym varsling være mindre om en varsler kan kontakte en navngitt person som har tillit for å snakke om saken uten risiko? Her bør en kanskje oppfordre til å diskutere saken med egen fagforening og verneombudet.

### **Om 3.7**

Overskriften er upresis.

I teksten bør det konkretiseres i hvilke tilfeller taushetsplikten begrenser retten til å varsle.

### **Om 4.1**

Det bør etableres en klar prosedyre fra start til slutt for innkomne saker og med frister! Dette må være tydelig.

En sak skal være påbegynt og ha hurtig reaksjon/senest etter to uker og avsluttet innen 3 måneder. Det må alltid være strenge frister slik at sak ikke drar ut i tid. Det må være stor vekt på at saker må avsluttes!

Erfaringer fra Forskerforbundet er at dette svikter ved UiT, og følgelig en klar prosedyre fra start til slutt er særdeles viktig.

### **Om 4.2**

Punktet om vern mot gjengjeldelse bør flyttes til etter 4.3 og 4.4 – slik at det blir en slags kronologisk rekkefølge i temaene – og at ansatte som leser retningslinjene ikke nødvendigvis trenger å lese en hel side om gjengjeldelse før de har lest om hva UiT konkret skal gjøre av undersøkelser og tiltak.

Om varsler trekker sak bør det likevel skrives inn at arbeidsgiver kan velge å gå videre innen f. eks. 8 uker.

### **Om 4.3**

Bør angi en konkret frist. Innen «rimelig tid» sier egentlig ingenting om tidshorisonen.

Varsler må få beskjed om at varselet er mottatt med oversikt over videre prosess. Varsler må også få beskjed om utfall, evt. at saken er avsluttet. Eventuelt at UiT ikke har grunn til å gå videre med saken og hvorfor.

### **Om 4.5**

Siste avsnitt er uklart. Det er greit at tjenestemessige reaksjoner er offentlige, men hele teksten etter skaper usikkerhet om det i praksis blir noe offentlig håndtering.

### **Om 5**

Nest siste linje: «Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av regler om taushetsplikt.» Hva menes egentlig her? Slik formuleringene er, vil det høyst sannsynlig fremstå uklart for en ansatt, og vi utelukker ikke at det kan skremme ansatte fra å ytre seg.

Med vennlig hilsen,

Olaf B. Styrvold, Hovedtillitsvalgt

Hugues Verdure, Styreleder

## Høring reviderte retningslinjer for varsling

Vi viser til utkast Reviderte retningslinjer for varsling ved UiT (2020/8374).

NTL UiT Norges arktiske universitet støtter i all hovedsak utkastet til retningslinjer som foreligger, men vil likevel komme med noen kommentarer til enkelte punkter:

Punkt 2: listen med eksempler på kritikkverdig forhold: det bør presiseres at denne ikke er uttømmende.

Punkt 3.1, om hvordan man skal gå fram.

- Punktet fremhever at det ikke er noen formkrav ved varsling (skriftlig, mulig, si-fra-knapp osv). I andre avsnitt refereres det til Arbeidsmiljølovens § 2 A-, fremgangsmåte ved varsling. I tredje avsnitt står det at «Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling ikke har skjedd på riktig måte». Dette kan skape uklarhet om hva som er «riktig måte». Setningen bør knyttes til det forutgående avsnittet og endres til «Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling ikke har skjedd på en forsvarlig måte»<sup>1</sup>

Punkt 3.5, om den ansattes plikt til å varsle.

- Her bør det refereres til Arbeidsmiljølovens bestemmelser (§2,3 (2) b, d, e)

Punkt 3.6, om anonyme varsler.

- Adgangen til å varsle anonymt er etter NTLs syn helt nødvendig, ikke minst når det gjelder de forhold som de ansatte har plikt til å varsle om. Anonyme varsler trenger ikke nødvendigvis være vanskeligere å følge opp, det vil avhenge av innholdet i varselet og dokumentasjonen som oppgis.
- Det bør være mulig å varsle anonymt på en slik måte at dokumentasjon kan oppgis og det bør ikke være begrenset til varsler sendt inn gjennom «uit.no/si-fra». Det viktigste er jo at varsler gis dersom det er alvorlige nok forhold og ikke om varsleren har fått med seg «si fra»-knappen.

Punkt 4.1, om håndtering av varsler.

- Vi vil understreke betydningen av at varsler prioriteres og at både den som varsler og den det varsles om får informasjon og tilbakemelding så snart som mulig. Det bør legges opp til en tidslinje slik at de involverte parter ikke blir gående og lure om hva som skjer og om det skjer noe. Det er viktig med en avklaring så snart som mulig. Det bør settes opp en trinnvis prosedyrebeskrivelse slik at de involverte parter kan få forståelse av hvordan prosessen skal foregå, hvem som involveres osv.

<sup>1</sup> ordet «forsvarlig» er egentlig fjernet fra loven, men brukes fortsatt i Gyldendals kommentarutgave og er et bedre ord enn «riktig» (som kan gi assosiasjoner til formkrav).

- I saker som omhandler arbeidsmiljøet bør verneombudene kobles inn som en ressurs.
- Alle saker må avsluttes med en konklusjon/avslutning.

Punkt 4.4, om å imøtegå varsler.

- Det er svært viktig at den som det varsles om gis anledning til å imøtegåelse. Dersom det ikke avdekkes kritikkverdige forhold må den som det er varslet om få en konkret tilbakemelding og en klar opplevelse av å være fri for mistanke.

Punkt 4.6 Punkt 4., støtte til involverte parter.

- Det bør gis informasjon til partene også om hvem som har særlig kompetanse innen varslingssaker ved UiT, og ikke bare om bedriftshelsetjenesten.

Punkt 6, spesifikke varslingsrutiner.

- Her bør man vurdere å ta med krav til referatføring og oppfølgingstiltak.

Generelt:

- Det bør gjennomgående lenkes til relevante bestemmelser og dokumenter som det refereres til. I utkastet brukes både noter og tekstlige referanser.
- Retningslinjene må være lett tilgjengelig også for personer som ikke er ansatt/student ved UiT (og som kan logge seg inn på intranett).

Tromsø, 1. juli 2021

Marit M. Dahle  
Hovedtillitsvalgt NTL UiT