

## **Internrevisjonsrapport: Gjennomgang av varslingsordningen ved UiT**

### **Revisjonens bakgrunn og formål**

En velfungerende varslingsordning er et lovpålagt krav, og en forventning fra myndigheter, ansatte og samfunnet for øvrig. Varsling er en viktig del av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, og et viktig kontrollelement for å forebygge, avdekke og håndtere avvik, uønsket atferd, misligheter og trakassering.

Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling, jf. Arbeidsmiljøloven § 2 A-6 (AML). En varslingsrutine skal sikre at de som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold vet hvordan det skal varsles og hvordan varslet blir behandlet. I tillegg skal det være etablert et system for å håndtere varsler, hvor rutinen har til hensikt å sikre at de som mottar varselet vet hvordan det skal behandles i tråd med grunnleggende rettssikkerhetsprinsipper. I paragrafens andre ledd fremkommer det også at rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematisk HMS-arbeid, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Rutinen skal sikre ivaretagelse av alle involverte parter. Gode varslingsrutiner er således et viktig internkontrollverktøy.

Formålet med revisjonen er å gi Universitetet i Tromsø (UiT) en uavhengig vurdering av varslingsrutine- og ordning, og gi råd om eventuelle forbedringsmuligheter. Internrevisjonen har vurdert hvorvidt UiTs varslingsordning ivaretar arbeidsmiljølovens oppdaterte bestemmelser som trådte i kraft 01.01.2020, og i hvilken grad ordningen sikrer faglig, rettssikker og effektiv saksbehandling av varsler. Internrevisjonen har videre vurdert om varslingsordningen er hensiktsmessig utformet med tanke på å legge til rette for praktisk håndtering av varslingssaker.

Internrevisjonsrapporten er utarbeidet på grunnlag av innhentet varslingsrelevant dokumentasjon og samtaler med et utvalg ledere og medarbeidere, herunder personer som har kjennskap til varslingsordningen eller som jobber med varslingssaker. Observasjoner, vurderinger og anbefalinger i revisjonsrapporten vil oppsummeres i internrevisors halvårlege rapport til styret.

Revisjonsrapporten innledes med internrevisjonens hovedinntrykk, overordnede vurderinger og anbefalinger, og utdyper deretter observasjonene i "Vedlegg - utdypende observasjoner og anbefalinger" innen følgende tematiske kategorier:

- Retningslinje for varsling
- Kultur, kompetanse og tillit
- Videreutvikling av varslingsordningen

### **Internrevisjonens hovedinntrykk, overordnede vurdering og anbefalinger**

#### **Internrevisjonens hovedinntrykk og overordnede vurdering**

UiT i nåværende form er en relativt ung institusjon, hvor styringsprosesser og styringskulturen fortsatt er under utvikling. Siden 2009 har UiT vært gjennom flere fusjonsprosesser; Høgskolen i Tromsø i

2009, Høgskolen i Finnmark i 2013, og Høgskolen i Narvik og Høgskolen i Harstad i 2016. Det er i dag campuser i blant annet Tromsø, Narvik, Alta, Harstad, Bardufoss, Kirkenes og Hammerfest. Slike endringer og tilhørende geografiske spredning gir en større og mer kompleks virksomhet fra et styringsperspektiv, hvorpå det kreves økt grad av aktive handlinger for å etablere én virksomhet med én felles kultur.

Etiske retningslinjer har som formål etablere en felles forståelse av hva som er å anse som forventet og akseptabel atferd i virksomheter, og er således å anse som et viktig element i å bygge én felles kultur og for å sikre etisk atferd. UiT bør derfor vurdere å etablere egne etiske retningslinjer og ta disse i bruk i praktiske opplærings- og bevisstgjørings tiltak i virksomheten. Ut over å ha en egenverdi som virkemiddel for å sikre etisk atferd ved UiT, vil de i varslingsammenheng bidra som en bevisstgjøringsmekanisme og som en målestokk for hva som er akseptabelt.

UiT har en etablert og tilgjengeliggjort retningslinje for varsling, godkjent i 2008. I tillegg er det utarbeidet en retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter, en Si ifra-side med informasjon om varsling ved UiT og informasjonsbrosjyren "Seksuell trakassering - maktmisbruk vi ikke tolererer". Ved gjennomføring av google søk har internrevisor også funnet en artikkel på startside som omhandler seksuell trakassering.

Som del av ambisjonen om å styrke retningslinje, informasjon og ordning for varsling, har Avdeling for organisasjon og økonomi (Orgøk) påbegynt et arbeide med å revidere og videreutvikle innholdet i både eksisterende interne retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold ved UiT og informasjonen vedrørende varsling som gis på Si ifra-siden. Internrevisjonen er gjort kjent med at utkastet er sendt ut på høring i organisasjonen, men det er ikke ferdigstilt og følgelig ikke tilgjengeliggjort for ansatte og studenter ved tidspunkt for gjennomføring av revisjonen.

Internrevisjonen vurderer at det på viktige områder foreligger behov for å utdype og forbedre utkast til ny retningslinje og varslingsinformasjonen som tilgjengeliggjøres på Si ifra-siden, for å sikre at informasjonen fullt ut ivaretar gjeldende krav i arbeidsmiljøloven. Videre er det behov for å sikre intern konsistens mellom innholdet i utkast til ny retningslinje og varslingsinformasjonen angitt på Si ifra-siden, slik at Si ifra-siden i større grad reflekterer innholdet i ny retningslinje.

I utkast til ny retningslinje for varsling og i varslingsinformasjonen på Si ifra-siden fremkommer det at UiT ønsker å legge best mulig til rette for at ansatte, studenter og andre berørte kan varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det er videre tydeliggjort hvordan en kan gå frem for å varsle dersom en er student, ansatt eller ph.d.-student. Utkast til ny retningslinje omtaler også at studenter og personer uten tilknytning til UiT kan varsle om et ethvert kritikkverdig forhold i virksomheten, men er behov for å tydeliggjøre hvordan slike eksterne parter uten tilknytning til UiT skal gå frem for å varsle.

Det er god praksis at varslingshåndtering i utgangspunktet skal skje i linjen. Gjennom intervjuer oppfatter internrevisor at dette også er hovedinnretningen i UiTs varslingsordning. Ved UiT kan varsling enten skje i linjen til nærmeste leder, eller ved å varsle til angitte mottaker i den sentrale administrasjonen på nivå 1. I begge tilfellene stilles det krav til kompetanse om varslingsmottak og -håndtering hos mottakerne.

Varsling i linjen fordrer at ledere og andre involverte parter har god forståelse av ordningens innretning, og kompetanse og erfaring til å håndtere egen rolle i varslingsløpet. I universitetssektoren er det generelt utstrakt bruk av "åremålsstillinger" for ledere, noe som stiller kontinuerlige krav til bevisstgjøring og opplæring for ledere i slike stillinger. Dette gjelder også for håndtering av varsler om kritikkverdige forhold. Gjennom intervjuer oppfatter internrevisjonen at det er varierende og til dels lav kjennskap til retningslinje og tilhørende kompetanse om varslingsmottak- og håndtering hos de potensielle mottakerne i linjen. Det blir også etterlyst mer informasjon og opplæring knyttet til ivaretagelse av konfidensialitets-, sporbarhets- og informasjonssikringsbehov. Dette bør tas tak i, både gjennom opplæring og gjennom ansvarliggjøring av ledere for å sette seg inn i universitetets regelverk og rutiner.

Tillit til en varslingskanal kan bygges ved blant annet å tydeliggjøre organisering, roller og ansvar gjennom varslingsløpet, samt øke informasjon om varsling og sikre økt opplæring av personer involvert i varslingsløpet. Internrevisjonen har ikke fanget opp tillitsmangler ift varslingsregimet, men fremhever generelt at økt grad av spesifisering rundt organisering, roller og ansvar i retningslinje og i varslingsinformasjon på Si ifra-siden vil kunne legge til rette for opplæring, og systematisk og enhetlig varslingshåndtering, som igjen vil bidra til å understøtte tillit til håndteringen og ordningen over tid. Dersom angitt varslingsløp også gjelder ved behandling av varsler fra studenter og innleide arbeidstakere, så bør dette fremkomme tydeligere i utkastet til retningslinje, med tilhørende rolle- og ansvarsbeskrivelse for respektive involverte parter.

Å ha muligheten for å involvere ekspertkompetanse ved håndtering av varslingssaker i linjen, uttrykkes som svært viktig i for organisasjonen. Tilbakemeldingen fra intervjuer er imidlertid at bistanden fra Org.øk fremstår som personavhengig og sårbar da det kun er én jurist som innehar ansvaret bistå i varslingssaker som involverer ansatte. Internrevisor er imidlertid gjort kjent med at det er flere ressurser i Ørgøk som håndterer varslingssaker, og slik personalmessig bredde bør i større grad synliggjøres.

Ut over det generelle varslingsløpet i linjen, foreligger det sektorpraksis for andre virkemidler for å sikre tillit til varslingsregimet over tid.

Flere universitet har opprettet varslingsutvalg, som kan fungere som varslingsmottaker. Dette sikrer notoritet rundt varslet hos flere enn én varslingsmottaker i linjen, og et godt sammensatt varslingsutvalg synliggjør at varselet vil bli behandlet av en kompetanse- og rollesammensetning som presumptivt understøtter tilliten til ordningen.

Ved nåværende varslingsordning mangler det en teknisk løsning som muliggjør dialog med anonym varsler. Internrevisor anbefaler at UiT vurderer å anskaffe en teknisk løsning for varsling av kritikkverdige forhold som muliggjør dette. Dette skaper trygghet for de som ønsker å varsle anonymt, samtidig som det muliggjør nødvendig oppfølgingsdialog anonymt.

Behovet for og mulighet for varsling via ekstern part bør også vurderes, slik at det finnes en kanal (nødventil) dersom det av ulike årsaker ikke ønskes å varsle internt eller til mediene. Leverandører av varslingskanaler tilbyr typisk også bistand med evaluering og klassifisering av innkommende varsler og har kompetanse til å bistå i oppfølging av varsler der det er behov for ekstern bistand. Dette kan kan

gi en ressursfleksibilitet som det kan trekkes på ved behov. En ekstern kanalleverandør vil typisk kunne ha varslingsutvalget som kontaktpunkt i organisasjonen.

I sum vil kombinasjonen av utvalg, varslingsmulighet til ekstern part og teknisk løsning være virkemidler som forsterker hverandre i forhold til å sikre en god nødventil til det ordinære varslingsløpet i linjen.

#### Internrevisjonens hovedanbefalinger

1. Organisering og kommunikasjon:
  - a. Vurdere å etablere en egen etisk retningslinje ved UiT.
  - b. Tydeliggjøre organisering, rolle- og ansvarsfordelingen i varslingskanalen for alle involverte parter i varslingsløpet. Løpet for studenter og innleide bør presiseres ytterligere.
  - c. Videreutvikle utkast til ny retningslinje og varslingsinformasjonen angitt på Si ifra-siden for å sikre full ivaretagelse av gjeldende lovgivning.
2. Varslingsveier:
  - a. Vurdere å etablere et varslingsutvalg.
  - b. Vurdere å anskaffe teknisk varslingsløsning, herunder løsning som muliggjør anonym varsling med påfølgende dialog med anonym varsler.
  - c. Åpne for mottak av varsel fra eksterne parter.
  - d. Etablere en "nødventil" gjennom ekstern varslingskanal.
3. Opplæring, kompetanse og tillit:
  - a. Skape oppmerksomhet rundt lanseringen av oppdaterte retningslinje for varsling, slik at innholdet blir godt kjent og implementert i organisasjonen.
  - b. Evaluere og tilpasse opplæringsregimet for ledere/varslingsmottakere og andre som er involvert i varslingsløp, slik at kompetanse og bevissthet om regimet øker.
  - c. Ansvarliggjøre ledere for å sette seg inn i ny retningslinje for varsling og egen rolle, eksempelvis gjennom periodiske utkvitteringer av at en er kjent med regimet (gjørne kombinert med andre typer erklæringer ledere periodisk må avgi).
  - d. Avhengig av tilbakemeldinger i etablerte samhandlingsarenaer med tillitsvalgte, verneombud og øvrige relevante parter, samt medarbeiderundersøkelser, periodisk vurdere behovet for eventuelle tillitsskapende tiltak rundt varslingskanalen. Anbefalingen er generell, og ikke basert på observerte utfordringer.