

## **Saksnotat – Vedlegg 5 til sak til universitetsstyret om reviderte retningslinjer for varsling ved UiT Norges arktiske universitet**

Dette notatet er et tillegg til styresak om reviderte retningslinjer for varsling og gir ytterligere informasjon om:

- Høringsinnspillene
- Internrevisjonens hovedanbefalinger
- Sentrale temaer som er tatt opp i den interne høringsrunden og i tilbakemeldingene fra PwC

### **Innledning**

UiT er etter arbeidsmiljøloven § 2 A-6 pliktig å ha rutiner for intern varsling.

UiT har som statlig virksomhet plikt til å bringe kritikkverdige forhold i virksomheten til opphør. Et viktig ledd for å oppnå dette er at arbeidstakere, studenter og andre berørte kan varsle om kritikkverdige forhold. Retningslinjene skal være et utdypende supplement til universitetets varslingssider på nett (Si-ifra side), og skal tjene flere formål. For det første skal de sikre varslers rettigheter, og bidra til at det oppleves som forutsigbart og trygt å varsle ved UiT. For det andre skal retningslinjene sikre rettighetene til arbeidstakere eller andre som det varsles om. For det tredje skal retningslinjene, så langt som mulig, gi klare og gode rammer for UiTs saksbehandling av varsel.

Hensynene kan tidvis stå i en viss motstrid til hverandre. Retningslinjene bør være enkle å orientere seg i for arbeidstakere, studenter og andre berørte. Dette innebærer at det går en grense for hvor detaljert retningslinjene kan være når det gjelder enkeltspørsmål eller den konkrete saksbehandlingen av varsel. Det er også slik at varslingssakene varierer fra sak til sak, og det er derfor vanskelig å gi konkrete og detaljerte føringer for hele saksbehandlingen fra begynnelse til slutt.

I tillegg til retningslinje for varsling ved UiT, som gjelder for ansatte, studenter og andre berørte som ikke har tilknytning til UiT, har UiT også utarbeidet spesifikke retningslinjer for andre særskilte forhold;

- Retningslinjer om handsaming av forskningsetiske spørsmål ved UiT Noregs arktiske universitet
- Retningslinjer for varsling av seksuell trakassering
- Retningslinje for rapportering av HMS-avvik
- Retningslinje for å håndtere varsler om mobbing og/eller trakassering mellom studenter

For at varslingsordningen skal fungere på en best mulig måte ved UiT er det viktig å ha fokus på et løpende arbeid med opplæring i ordningens innretning, samt en ansvarliggjøring av ledere/varslingsmottakere og andre som er involvert i varslingsløpet.

Forslag til nye retningslinjer for varsling ved UiT er lagt ved som vedlegg 1 til styresaken. Gjeldende retningslinjer for varsling ved UiT, som ble fastsatt i 2008, er vedlegg 2 til styresaken.

### **Høringsinnspill**

Forslag til nye retningslinjer for varsling ved UiT ble sendt på intern høring i organisasjonen våren 2021, med høringsfrist 2.7.2021. Alle fakultetene, UB, idrettshøyskolen, Forskerforbundet, NTL, hovedverneombudene ved UiT og Studentparlamentet har levert høringsinnspill. Høringsinnspillene er lagt ved som vedlegg 3 til styresaken.

Høringsinnspillene gir i stor grad sin tilslutning til utkastet til revidert retningslinje for varsling.

Det er fra flere høringsinstanser gitt innspill på forslag til språklige redigeringer og presiseringer. Det er også kommet innspill av innholdsmessig karakter.

Det har blant annet kommet innspill på at varslingsløpet for studenter og andre bør synliggjøres bedre i retningslinjen. Videre er det kommet innspill på at det bør lages en trinnvis prosedyrebeskrivelse der roller, ansvar og oppgaver beskrives steg for steg i retningslinjen.

De fleste av høringsinstansene er positive til et varslingsystem som tillater anonym varsling.

Flere av høringsinstansene er opptatte av at varslingsrutinene må gjøres godt kjent i organisasjonen, og at det gjennom opplæring skapes økt bevisstgjøring og kompetanse om varslingsordningen. Det pekes også på at varslingssystemet må være lett tilgjengelig og synlig på UiTs intranettsider.

Innspillene fra høringsinstansene er vurdert, og det er i stor grad tatt hensyn til innspillene i forslaget til nye retningslinjer.

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

Høsten 2021 gjennomførte PricewaterhouseCoopers AS (PWC) en internrevisjon av UiTs varslingsrutiner- og ordning. Formålet med revisjonen var å gi UiT en uavhengig vurdering av varslingsrutine- og ordning, og gi råd om eventuelle forbedringsmuligheter. Internrevisjonens sluttrapport avdekket ikke kritiske avvik eller mangler. Sluttrapporten fra revisjonen inneholder derfor i stor grad anbefalinger som er å anse som forslag til videre utvikling og forbedring. Sluttrapporten fra internrevisjonen er lagt ved som vedlegg 4 til styresaken.

#### *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 varslers
  - 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 retningslinjer 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 (gjærne 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 tiltak rundt varslingskanalen. Anbefalingen er generell, og ikke basert på observerte utfordringer.

## Sentrale temaer

I det følgende vil det bli knyttet kommentarer og vurderinger til noen sentrale temaer som er tatt opp i den interne høringsrunden og i tilbakemeldingene fra PWC.

### Egen etisk retningslinje ved UiT:

Internrevisjonen anbefaler UiT å vurdere å etablere egen etisk retningslinje som i varslingssaker kan fungere som en bevisgjøringsmekanisme og som en målestokk for hva som er akseptabelt.

Behovet for dette vil bli vurdert i det videre arbeidet og i den videre praktiseringen av varslingsordningen.

### Tydeliggjøre organisering, rolle- og ansvarsfordelingen i varslingskanalen for alle involverte parter i varslingsløpet:

Internrevisjonen anbefaler at mottak- og behandlerpraksis i større grad formaliseres i form av tydelige prosessbeskrivelser i retningslinjen, der roller, ansvar og oppgaver beskrives steg for steg – trinnvis prosedyrebeskrivelse. I høringsrunden ved UiT kom det innspill på at det bør lages en trinnvis prosedyrebeskrivelse der roller, ansvar og oppgaver beskrives steg for steg i retningslinjen

I det vedlagte forslaget til nye retningslinjer er det forsøkt i større grad å tydeliggjøre rammene for UiTs saksbehandling av varsel; hvordan varslinger skal mottas, hvem som er saksansvarlig, hvordan varsel skal håndteres og avsluttes av UiT. Det er ikke laget en trinnvis prosedyrebeskrivelse. Det er vurdert slik at det ikke er nødvendig eller hensiktsmessig. Varslingssaker varierer fra sak til sak, og det er vanskelig å regulere prosessen i detalj. Forsvarlig og riktig fremgangsmåte vil variere fra sak til sak.

I innspill som har kommet både i høringsrunden og i internrevisjonens tilbakemeldinger er det anbefalt å tydeliggjøre varslingsløpet for studentene i retningslinjene, evt. å etablere egne retningslinjer for varsling for studentene.

UiT har en retningslinje for å håndtere varsler om mobbing, og/eller trakassering mellom studenter som ble fastsatt av Læringsmiljøutvalget i 2018. Det vurderes slik at denne retningslinje som regulerer forholdet mellom studentene vil fungere godt ved siden av den generelle retningslinje for varsling ved UiT, som også vil gjelde for forholdet mellom ansatte og studenter.

I det vedlagte utkastet er det foretatt justeringer for å tydeliggjøre at studentene er omfattet av retningslinjen.

### Sentralt varslingsutvalg:

Internrevisjonen anbefaler UiT å vurdere å etablere et sentralt varslingsutvalg, som kan bidra til å sikre notoritet og enhetlig behandling av varsler, gi en helhetlig oversikt over alle varsler og å se saker i sammenheng på tvers av universitetet. Det uttales at et godt sammensatt varslingsutvalg synliggjør at varselet vil bli behandlet av en kompetanse- og rollesammensetning som presumptivt understøtter tilliten til ordningen.

Internrevisjonen ser for seg at varslingsutvalget bør kunne motta og sørge for at varslingssaker håndteres på hensiktsmessig måte. Et varslingsutvalg bør også vurdere oppfølgingen av saker som håndteres i linjen for å påse at arbeidsgivers aktivitetsplikt overholdes. Internrevisjonen anbefaler videre at varslingsutvalgets involvering i varslingssaker bør være behovsbasert. Saker bør løses på lavest mulig nivå i organisasjonen, men der saken er av en slik karakter at det ikke er hensiktsmessig med håndtering i linjen, er det varslingsutvalget selv som behandler saken eller samarbeider med ekstern part om håndteringen.

I det vedlagte forslaget til nye retningslinjer er det ikke foreslått å etablere et sentralt varslingsutvalg.

Hovedinnretningen ved UiT i dag er at håndteringen av varsel skjer i linjen. Det er en god praksis at varslingsaker bør behandles og løses på et lavest mulig nivå i organisasjonen. I forslaget til nye retningslinjer er det foreslått at denne hovedinnretningen videreføres.

I det vedlagte forslaget er det foreslått at leder på den aktuelle enhet der saken tilhører, er saksansvarlig:

- På nivå 3 i UiTs organisasjon er institutt-/senterlederleder saksansvarlig
- på nivå 2 i UiTs organisasjon er dekan/fakultetsdirektør saksansvarlig
- på nivå 1 i UiTs organisasjon er avdelingsleder saksansvarlig

Det er saksansvarlig som skal vurdere den aktuelle sak og sørge for at den følges opp på en forsvarlig måte, og håndteres i henhold til retningslinjen. Saksansvarlig skal i en tidlig fase søke råd og bistand fra Avdeling for forskning, utdanning og formidling og Avdeling for organisasjon og økonomi. UiT har kontaktpersoner i disse fagavdelingene, som har erfaring med denne type saker, som samarbeider på tvers av avdelingene, og som sikrer nødvendig kompetanse og helhetlig oversikt i denne type saker.

Ved behandling av enkeltsaker der det eksempelvis foreligger habilitetskonflikter eller det av andre grunner ikke er hensiktsmessig med håndtering i linjen, eller i saker som krever faglig spesialkompetanse, kan UiT benytte seg av ekstern bistand for å undersøke og vurdere saken. I tilfeller der saksansvarlig er klart inhabil, f.eks i en situasjon der varslet omhandler saksansvarlig, skal den som mottar varslet melde saken videre til den saksansvarliges overordnede leder. Fagavdelingene i Fellesadministrasjonen vil også være naturlige ressurser i situasjoner der saken må behandles utenfor linjen.

Et eventuelt sentralt varslingsutvalg, vil på lik linje med andre som håndterer en varslings sak, også kunne oppleve å komme i situasjoner med habilitetskonflikter. Et varslingsutvalg vil således ikke alltid avhjelpe slike situasjoner.

Et varslingsutvalg vil kreve ekstra ressurser, blant annet vil det måtte etableres et sekretariat som forbereder og legger frem saker for utvalget. En evt. opprettelse av et varslingsutvalg vil på den måten kunne gjøre saksbehandlingen mindre effektiv og medføre at varslingsløpet tar lengre tid.

På denne bakgrunn foreslås det at UiT på nåværende tidspunkt ikke innfører et slikt sentralt varslingsutvalg. Behovet for dette vil bli vurdert i det videre arbeidet og i den videre praktiseringen av varslingsordningen.

#### Anonyme varslinger og teknisk varslingsløsning:

Internrevisjonen ber UiT å vurdere å anskaffe en teknisk varslingsløsning, som muliggjør anonym varslings med påfølgende dialog med anonym varslers.

UiT har ikke et eget system for å ta imot anonyme varsler. Statens retningslinjer har imidlertid som utgangspunkt at anonyme varsler skal være tillatt. Det vurderes ikke å være konkrete forhold ved UiT som tilsier en annen løsning her.

Det vedlagte utkastet legger opp til at UiT skal ha en ordning som tillater anonyme varsler. Per i dag kan anonyme varsler sendes inn gjennom uit.no/si-ifra, evt. på annen måte.

UiTs oppfølging av anonyme varsler bør imidlertid variere ut fra hva slags forhold det er tale om. Enkelte varsler 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.

Det anbefales at det ses nærmere på muligheter for å anskaffe en teknisk varslingsløsning som kan brukes ved anonyme varslinger. Dette skaper trygghet for de som ønsker å varsle anonymt, samtidig som det muliggjør nødvendig oppfølgingsdialog anonymt.

#### Mulighet for varsling gjennom en ekstern varslingskanal:

Internrevisjonen ber UiT vurdere om det bør etableres en ekstern varslingskanal. Dette vil særlig være aktuelt i saker der det eksempelvis foreligger habilitetskonflikter eller av andre årsaker er behov for økt uavhengighet. Den eksterne varslingskanalen vil da være en “nødventil”.

Ansatte og studenter kan varsle internt i organisasjonen. Ansatte kan varsle til nærmeste leder, eller leder høyere opp i organisasjonen. UiT har i tillegg utpekt bestemte kontaktpersoner i den sentrale administrasjonen på nivå 1 som ansatte kan varsle til. Ansatte kan også varsle internt via verneombud, tillitsvalgt eller egen advokat. Studenter kan varsle til kursansvarlig, lærer eller instituttleder. UiT har i tillegg utpekt bestemte kontaktpersoner i den sentrale administrasjonen på nivå 1 som studenter kan varsle til. Ansatte og studenter 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, Sivilombudet, Datatilsynet, Riksrevisjonen, departement eller andre instanser.

I det vedlagte utkastet til retningslinjer er det ikke innarbeidet en mulighet for en ytterligere ekstern varslingskanal. Det er vurdert slik at ansatte og studenter må bruke de nevnte interne og eksterne varslingskanaler, og at dette vil være tilstrekkelig i de fleste tilfeller. For å dekke opp et behov for at UiT i enkeltsaker kan benytte ekstern bistand er det i det vedlagte forslaget innarbeidet et eget punkt om dette.

#### Ekspertkompetanse – ekstern bistand:

Internrevisjonen nevner muligheten for å involvere ekspertkompetanse ved håndteringen av varslingssaker. Følgende tekst er innarbeidet i utkastet til retningslinjer:

*Ved behandling av enkeltsaker der det eksempelvis foreligger habilitetskonflikter eller i saker som krever faglig spesialkompetanse, f.eks ved varslinger knyttet til økonomiske misligheter eller andre særskilte forhold, kan UiT benytte seg av ekstern bistand for å undersøke og vurdere saken. Nivå 1 i UiTs organisasjon vurderer og tar stilling til om det skal benyttes ekstern bistand i den enkelte sak.*

#### Opplæring, kompetanse og tillit:

Internrevisjonen har gitt innspill på at det er varierende og til dels lav kjennskap til retningslinje og tilhørende kompetanse om varslingsmottak- og håndtering hos mottakere i linjen. Det etterlyses mer informasjon og opplæring og ansvarliggjøring for å sette seg inn i UiTs regelverk og rutiner.

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 og saksbehandlingen i varslingsløpet.

I det videre arbeidet med varslingsordningen vil det bli satt et klart fokus ved UiT på å ha et løpende arbeid med opplæring i ordningens innretning, samt en ansvarliggjøring av ledere/varslingsmottakere og andre som er involverte i varslingsløpet. Innholdet i ny retningslinje for varsling, samt universitetets varslingssider på nett (Si-ifra side) må gjøres godt kjent og implementeres i organisasjonen.