

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Deres ref: 26/10836-1

Vår ref: JØ

Dato: 16.09.2026

Utkast til Veileder i personellsikkerhet for UH-sektoren – høringsinnspill fra Akademikerne

Akademikerne viser til høring fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse om utkast til veileder i personellsikkerhet for universitets- og høyskolesektoren.

Akademikerne er hovedorganisasjonen for arbeidstakere med mastergrad eller tilsvarende. Mange av våre medlemmer arbeider ved universiteter og høyskoler, blant annet som forskere, undervisere, ledere og ansatte i administrative og tekniske stillinger. Veilederen vil derfor kunne få direkte betydning for mange av våre medlemmer og for hvordan institusjonene ivaretar sitt samfunnsoppdrag.

Akademikerne anerkjenner at universitets- og høyskolesektoren står overfor reelle sikkerhetsutfordringer. Åpen forskning, internasjonalt samarbeid, avansert teknologi, omfattende datasett og tilgang til kritisk infrastruktur kan innebære risiko som institusjonene må kunne identifisere og håndtere. Et systematisk, kunnskapsbasert og risikobasert sikkerhetsarbeid er derfor nødvendig.

Veilederen inneholder mye nyttig informasjon. Det er positivt at den fremhever betydningen av opplæring, bevisstgjøring, dialog og en helhetlig tilnærming til sikkerhet. Det er også positivt at veilederen omtaler akademisk frihet, kvalifikasjonsprinsippet, personvern, diskrimineringsvern, arbeidsmiljø og medvirkning.

Akademikerne mener likevel at utkastet må bearbeides vesentlig før det ferdigstilles. Vår hovedinnvending er at veilederen tar for mye utgangspunkt i personellet som mulig sikkerhetsrisiko, og i for liten grad i hvordan sikkerhetstiltak kan beskytte akademisk frihet, institusjonell autonomi, forskningsetikk, kritisk forskning og internasjonalt samarbeid. Dette blir særlig problematisk når veilederen overfører begreper og metoder fra sikkerhetslovens regulerte område til situasjoner der institusjonene selv skal definere både sikkerhetsbehov, vurderingskriterier og tiltak.

Akademikerne mener derfor at veilederen må få et tydeligere prinsipielt og rettslig rammeverk. Tiltak må være nødvendige, kunnskapsbaserte, forholdsmessige, etterprøvbare og minst mulig inngripende. Det må fremgå klarere hva som utløser individrettede vurderinger, hvilke

opplysninger som kan innhentes, hvordan den enkelte skal involveres, hvem som kan fatte beslutninger, og hvilke muligheter som finnes for kontroll og overprøving.

Akademikernes hovedanbefalinger

Akademikerne ber HK-dir om å:

- gjøre akademisk frihet, forskningsetikk, institusjonell autonomi, åpenhet og internasjonalt samarbeid til veilederens prinsipielle utgangspunkt
- snevre vesentlig inn kategorien «andre tungtveiende sikkerhetshensyn»
- fastsette tydelige terskler for bruk av personrettede sikkerhetstiltak utenfor sikkerhetslovens formelle regime
- prioritere organisatoriske, tekniske og prosjektbaserte tiltak før individrettede tiltak
- styrke rettssikkerheten ved bakgrunnssjekk, sikkerhetsvurderinger og oppfølging av ansatte
- tydeliggjøre kravene til personvern, dataminimering, informasjon, kontradiksjon og dokumentasjon
- styrke diskrimineringsvernet og motvirke kategoriske vurderinger basert på statsborgerskap eller landtilknytning
- gjøre partssamarbeid og medvirkning til en integrert del av utvikling og gjennomføring av personellsikkerhetstiltak
- tydeliggjøre ansattes rettigheter ved forebyggende samtaler og oppfølgingssamtaler
- etablere en plan for evaluering og revisjon av veilederen, med deltakelse fra ansatte, tillitsvalgte og relevante fagmiljøer.

Nedenfor utdyper vi hovedanbefalingene med utgangspunkt i de tre spørsmålene HK-dir har bedt om innspill på.

1. Opplevs veilederen tydelig, og treffer den målgruppens behov? Har dere forslag til endringer eller justeringer som kan gjøre den mer relevant?

Veilederens oppbygning og målgruppe

Veilederen er omfattende og i hovedsak oversiktlig bygget opp. Inndelingen i en innledende del om personellsikkerhet i UH-sektoren, en praktisk del om rekruttering og oppfølging, en del om

systematisk sikkerhetsarbeid og en rettslig bakgrunnsdel gjør det mulig å finne frem til relevant informasjon.

Veilederen er likevel svært lang, og grensen mellom juridisk informasjon, faglige vurderinger og konkrete anbefalinger er ikke alltid tydelig. Det kan være krevende for ledere og andre brukere å forstå hvilke tiltak som følger av lov eller forskrift, hvilke som bygger på anbefalinger fra myndighetene, og hvilke som er forslag utviklet spesielt for denne veilederen.

Akademikerne anbefaler at veilederen tydelig merker:

- hva som er rettslige krav
- hva som er anbefalt praksis
- hva som er mulige tiltak institusjonene kan vurdere
- hvilke vurderinger institusjonene selv må foreta
- hvilke tiltak som krever drøfting eller annen medvirkning.

Veilederen bør også få et kort innledende kapittel med de viktigste prinsippene og en praktisk beslutningsmodell. Denne bør hjelpe brukeren med å avklare:

- Hvilken konkret verdi skal beskyttes?
- Hvilket regelverk gjelder?
- Hvilken konkret risiko er identifisert?
- Kan risikoen håndteres gjennom organisatoriske eller tekniske tiltak?
- Er et personrettet tiltak nødvendig og forholdsmessig?
- Hvilke krav gjelder til medvirkning, personvern, dokumentasjon og kontradiksjon?

Veilederen må tydeligere ta utgangspunkt i akademias samfunnsoppdrag

Veilederen omtaler akademisk frihet, forskningsetikk, kvalifikasjonsprinsippet, personvern og diskrimineringsvern. Disse hensynene fremstår likevel i for stor grad som interesser som skal balanseres mot sikkerhetshensyn.

Akademikerne mener perspektivet bør snus. Akademisk frihet, kritisk forskning, forskningsetikk, institusjonell autonomi, åpenhet og internasjonalt samarbeid må være veilederens prinsipielle utgangspunkt. Sikkerhetstiltakene må innrettes slik at de beskytter disse verdiene og gjør det mulig å opprettholde åpent og ansvarlig internasjonalt samarbeid.

Dette har særlig betydning for myndighetskritisk forskning, forskning på politisk sensitive spørsmål og samarbeid med forskere i utsatte posisjoner. En forsker kan ha kontakt med miljøer

eller personer i et land som norske myndigheter vurderer som en sikkerhetsutfordring nettopp fordi forskeren arbeider med menneskerettigheter, demokrati, opposisjon, konflikt eller autoritære styresett. Slike forbindelser kan ikke uten videre behandles som sikkerhetsmessige risikomomenter.

Veilederen bør slå fast at tiltak som kan begrense hva forskere kan forske på, publisere, ytre seg om eller samarbeide om, må bygge på et konkret og dokumentert behov og møte en særlig høy terskel for nødvendighet og forholdsmessighet.

Kategorien «andre tungtveiende sikkerhetshensyn» er for vid

Veilederen deler arbeidets innhold i tre kategorier:

- verdier som er sikkerhetsgraderte eller skjermingsverdige etter sikkerhetsloven
- verdier som er regulert av eksportkontroll- og sanksjonsregelverket
- verdier omfattet av «andre tungtveiende sikkerhetshensyn».

De to første kategoriene er knyttet til lovregulerte områder og bestemte myndighetsprosesser. Den tredje skiller seg grunnleggende fra disse. Her skal virksomhetene selv i stor grad definere hvilke verdier som omfattes, hva som skal regnes som risiko, hvordan sikkerhetsmessig egnethet skal vurderes, og hvilke tiltak som skal brukes.

Samtidig er eksemplene på hva som kan omfattes svært vide. Listen omfatter blant annet forskning som:

- gir grunnlag for nasjonale handlingsplaner og politikkutforming
- gir kunnskapsgrunnlag for politiske beslutninger
- behandler store og komplekse datasett om den norske befolkningen og samfunnet
- omhandler havet, havbunnen, kysten, nordområdene, Arktis eller Svalbard
- har tematikk som er kontroversiell, sensurert eller forbudt i enkelte land
- skjer ved avanserte laboratorier eller annen avansert infrastruktur.

Flere av disse formuleringene beskriver ordinær kjernevirksomhet ved universiteter og høyskoler. Kategorien kan derfor utvikle seg til en sekkekategori som normaliserer sikkerhetsvurderinger i store deler av sektoren. Det kan føre til ulik praksis mellom institusjonene og gjøre sikkerhetsmessig egnethet til et generelt tilleggskriterium ved akademiske ansettelser.

Akademikerne mener kategorien må begrenses til situasjoner der det foreligger:

- en identifisert og klart definert verdi

- en konkret, dokumentert og aktuell risiko
- en nærliggende mulighet for alvorlig skade
- en tydelig sammenheng mellom risikoen og stillingens eller oppdragets faktiske innhold
- et dokumentert behov som ikke kan håndteres tilstrekkelig gjennom mindre inngripende tiltak.

Generelle formuleringer om at forskning er politisk relevant, internasjonalt interessant eller berører et bestemt geografisk område, kan ikke være tilstrekkelig.

Veilederen bør suppleres med eksempler på hva som faller innenfor kategorien, hva som faller utenfor, og hvilke grensetilfeller som krever særskilt vurdering. Den bør også angi hvem som kan beslutte at et fagområde, prosjekt eller en stilling omfattes, hvilke dokumentasjonskrav som gjelder, og hvor ofte vurderingen skal revideres.

Organisatoriske og tekniske tiltak må prioriteres

Veilederen fremhever bevisstgjøring og opplæring som kjernen i personellsikkerhet. Det er positivt. Akademikerne mener likevel at prioriteringsrekkefølgen mellom ulike tiltak må komme tydeligere frem.

Personrettede tiltak som bakgrunnssjekk, vurdering av tilknytninger, kredittsjekk, kartlegging av sårbarheter, begrensnng av arbeidsoppgaver og individuell oppfølging kan være svært inngripende. Før slike tiltak vurderes, må virksomheten dokumentere hvorfor risikoen ikke kan håndteres gjennom for eksempel:

- opplæring og veiledning
- tydelig informasjon om ansvar og forventninger
- bedre tilgangsstyring
- segmentering av datasett og systemer
- tekniske sikkerhetsløsninger
- bedre avtaler og prosjektstyring
- vurdering av samarbeidspartnere
- åpenhet om finansiering og bindinger
- organisering som reduserer personavhengighet
- bedre lederstøtte og arbeidsmiljøtiltak.

Veilederen bør inneholde et klart prinsipp om at personrettede tiltak utenfor det lovregulerte klareringsregimet bare skal brukes når mindre inngripende organisatoriske, tekniske eller prosjektbaserte tiltak er vurdert og ikke gir tilstrekkelig risikoreduksjon. Denne vurderingen bør dokumenteres.

Kvalifikasjonsprinsippet må ivaretas tydeligere

Veilederen legger opp til at sikkerhetsmessig egnethet kan inngå som et kvalifikasjonskrav når arbeidet faller inn under en av de tre sikkerhetskategoriene. For kategorien «andre tungtveiende sikkerhetshensyn» foreslås det at ansettelse gjøres betinget av at kandidaten vurderes som personlig sikkerhetsmessig egnet.

Akademikerne mener denne anbefalingen er for vid. Vitenskapelige, pedagogiske og andre faglige kvalifikasjoner må fortsatt være det bærende utgangspunktet for ansettelser i sektoren. Krav om sikkerhetsmessig egnethet må ikke bli et generelt eller standardisert tilleggskrav for stillinger innen brede fagområder.

Et slikt krav må:

- være direkte knyttet til stillingens konkrete innhold
- bygge på en dokumentert, stillingsspesifikk risikovurdering
- være nødvendig og forholdsmessig
- fremgå tydelig av utlysningen
- forklare hva kravet innebærer og hvordan det vil bli undersøkt
- bygge på kriterier som er relevante, saklige og etterprøvbare.

Begrepene «pålitelighet», «lojalitet» og «dømmekraft» må avgrenses tydelig. De må ikke brukes til å vurdere faglige standpunkter, politiske oppfatninger, myndighetskritikk, medlemskap i lovlige organisasjoner eller legitim uenighet med ledelsen.

Veilederen må særlig skille mellom lojalitet til lovlige sikkerhetskrav og lojalitet til institusjonen, ledelsen eller rådende faglige og politiske oppfatninger. Det første kan være relevant i tydelig avgrensede sikkerhetssammenhenger. Det andre må ikke inngå i en sikkerhetsmessig egnethetsvurdering.

Det er behov for korte, praktiske hjelpemidler

Veilederen vil bli mer relevant for målgruppen dersom den suppleres med korte og pedagogiske verktøy, blant annet:

- en beslutningsmodell for valg av tiltak

- eksempler på stillinger og grensetilfeller
- en sjekklister for personvern ved bakgrunnssjekk
- en sjekklister for vurdering av diskrimineringsrisiko
- en mal for dokumentasjon av nødvendighet og forholdsmessighet
- en oversikt over den ansattes rettigheter
- en tydelig rollebeskrivelse for leder, HR, sikkerhetsfunksjon, tillitsvalgte og vernetjeneste.

Slike hjelpemidler må utformes slik at de begrenser skjønnsrommet og motvirker vilkårlig eller ulik praksis. De må ikke fungere som standardbegrunnelse for mer omfattende personkontroll.

2. Er det tematiser som mangler eller er ufullstendig behandlet? Dekker veilederen behovet for avklaringer i tilstrekkelig grad?

Rettslig grunnlag og rettssikkerhet utenfor sikkerhetsloven

Veilederen er mest uklar på området der sikkerhetsmessig egnethet skal vurderes utenfor det lovregulerte klareringsregimet. Her legger veilederen et omfattende ansvar på arbeidsgiver, samtidig som konsekvensene for den enkelte kan være store.

En sikkerhetsmessig vurdering kan påvirke muligheten til å:

- få en stilling
- beholde bestemte arbeidsoppgaver
- delta i forskningsprosjekter
- få tilgang til data eller infrastruktur
- reise eller delta på konferanser
- samarbeide internasjonalt
- utvikle seg faglig og karrieremessig.

På sikkerhetslovens område finnes det særskilte myndigheter, prosesser og rettssikkerhetsgarantier. Utenfor dette området er det behov for tydeligere prosessuelle krav.

For vurderinger basert på «andre tungtveiende sikkerhetshensyn» bør veilederen minst stille krav om:

- en skriftlig og stillingsspesifikk risikovurdering
- klar angivelse av rettslig og faktisk grunnlag
- forhåndsdefinerte og relevante kriterier
- dokumentasjon av mindre inngripende alternativer
- informasjon til kandidaten eller den ansatte
- rett til å uttale seg og imøtegå opplysninger
- behandling av personer med nødvendig kompetanse
- kvalitetssikring på tilstrekkelig høyt nivå i virksomheten
- skriftlig begrunnelse for beslutninger
- mulighet for ny vurdering eller intern overprøving
- regler for lagring, tilgang, retting og sletting av opplysninger
- tidsbegrensning og regelmessig revurdering av tiltak.

Personvern og bakgrunnssjekk

Veilederen åpner for at virksomheten kan undersøke blant annet CV, vitnemål, attester, sampublisering, forskningssamarbeid, finansieringskilder og andre tilknytninger. Samtidig fremgår det at innhenting av personopplysninger må være nødvendig og relevant, ha lovlig behandlingsgrunnlag og normalt begrenses til kandidater som det er aktuelt å tilby stilling.

Dette er viktige begrensninger, men veilederen gir ikke tilstrekkelig praktisk veiledning om hvordan de skal etterleves.

Før en bakgrunnssjekk gjennomføres, bør virksomheten måtte dokumentere:

- det konkrete formålet
- behandlingsgrunnlaget
- hvilke opplysninger som er nødvendige
- hvilke kilder som kan benyttes
- hvem som skal utføre kontrollen

- hvordan opplysningene skal kvalitetssikres
- hvor lenge opplysningene skal lagres
- hvem som skal få tilgang
- hvordan feilaktige eller irrelevante opplysninger skal håndteres
- hvordan kandidaten skal informeres og gis anledning til å uttale seg.

Veilederen bør gi tydeligere rammer for bruk av åpne kilder og sosiale medier. Opplysninger fra slike kilder kan være uriktige, utdaterte, mangelfulle eller tatt ut av sammenheng. De må ikke brukes uten at kandidaten får vite hvilke opplysninger som vurderes, hvor de kommer fra, og får en reell mulighet til å korrigere eller forklare dem.

Det bør også skilles tydelig mellom:

- kontroll av opplysninger kandidaten selv har gitt
- innhenting av ytterligere yrkesrelevante opplysninger
- kartlegging av personlige, familiemessige, helsemessige, økonomiske eller politiske forhold.

Jo mer inngripende opplysningene er, desto strengere må kravene være til behandlingsgrunnlag, nødvendighet, kompetanse, dokumentasjon og kontroll.

Bruk av eksterne leverandører fritar ikke virksomheten for ansvar. Veilederen bør derfor stille tydeligere krav til bestilling, kildebruk, databehandlingsavtaler, lagring, sletting, kvalitetssikring og menneskelig vurdering av leverandørens funn.

Landtilknytning og diskrimineringsvern

Veilederen understreker at sikkerhetsvurderinger må være forenlige med diskrimineringsvernet, og at det skal foretas konkrete og individuelle vurderinger. Dette er viktige føringer. De bør løftes tydeligere frem i den praktiske delen.

Når veilederen samtidig sier at landtilknytning vil være hensiktsmessig å vurdere i alle stillinger med krav om sikkerhetsmessig egnethet, oppstår det en risiko for at landtilknytning blir et standardisert risikomoment. Dette kan føre til forskjellsbehandling av søkere og ansatte med tilknytning til bestemte land.

Landtilknytning må ikke brukes som erstatning for en konkret vurdering av risiko. Det må foreligge en tydelig og dokumentert sammenheng mellom:

- stillingens faktiske innhold
- verdiene som skal beskyttes

- den aktuelle trusselen
- personens konkrete tilknytning
- muligheten for at tilknytningen kan utnyttes
- hvilke mindre inngripende tiltak som er vurdert.

Veilederen bør uttrykkelig advare mot bruk av landlister, statsborgerskap eller nasjonal bakgrunn som automatiske eksklusjonskriterier utenfor tilfeller der særskilte krav følger av regelverket. Den bør også forklare at samarbeid med forskere, institusjoner eller sivilsamfunn i et land ikke i seg selv sier noe om en persons lojalitet eller sikkerhetsmessige egnethet.

Akademikerne anbefaler at veilederen inneholder en praktisk sjekkliste som minst krever vurdering av:

- om tiltaket kan innebære direkte eller indirekte forskjellsbehandling
- om formålet er konkret og saklig
- om opplysningene bygger på et korrekt faktisk grunnlag
- om tiltaket er nødvendig
- om mindre inngripende alternativer finnes
- om konsekvensene for den enkelte er forholdsmessige
- om vurderingen er individuell og skriftlig dokumentert
- om den enkelte har fått informasjon og anledning til å uttale seg.

Forebyggende samtaler og oppfølgingssamtaler

Veilederen anbefaler forebyggende samtaler og oppfølgingssamtaler gjennom arbeidsforholdet. Den nevner blant annet fravær, endringer i atferd eller arbeidsutførelse, misnøye, rusproblemer, økonomiske vansker, spillavhengighet, livskriser og samarbeidsutfordringer som forhold som kan følges opp.

Dette er svært personlige forhold, og flere av opplysningene kan være underlagt et særlig sterkt personvern. Veilederen må derfor gi tydeligere rammer for slike samtaler.

Akademikerne mener at veilederen må:

- skille mellom sikkerhetsoppfølging, ordinær personalledelse og oppfølging av helse- eller livssituasjon
- tydeliggjøre når deltakelse er frivillig

- kreve at formål og rammer opplyses på forhånd
- opplyse om retten til å ha med tillitsvalgt eller annen støtteperson
- angi hvilke typer spørsmål som ikke skal stilles
- regulere referatføring, lagring, videreformidling og sletting
- avklare hvem som får tilgang til opplysningene
- stille krav om at ledere får opplæring i håndtering av sensitiv informasjon
- hindre at manglende vilje til å dele private forhold i seg selv tolkes negativt.

Der det ikke foreligger et særskilt rettslig grunnlag, må utgangspunktet være at den ansatte ikke har plikt til å dele opplysninger om private forhold. Oppfølging av helse- og livssituasjon bør normalt ivaretas av HR, bedriftshelsetjenesten eller andre med relevant kompetanse.

Formuleringen om at ledere skal kjenne til ansattes «sårbarheter» bør også omarbeides. Arbeidsgiver har ikke et generelt behov for innsikt i ansattes privatliv. Veilederen må ta utgangspunkt i konkrete, arbeidsrelaterte forhold og dokumentert risiko.

Kontrolltiltak og endringer i arbeidsforholdet

Veilederen omtaler begrensning av tilganger, reiserestriksjoner og andre kontrollerende eller begrensende tiltak. Den viser til krav om saklig grunn, forholdsmessighet, informasjon og samarbeid med tillitsvalgte.

Disse kravene bør formuleres som klare forutsetninger for gjennomføring, ikke bare som gode råd.

Veilederen bør presisere at beslutninger som har vesentlig betydning for den enkelte, skal bygge på et tilstrekkelig faktisk grunnlag, være skriftlig begrunnet og kunne etterprøves. Den ansatte må få informasjon om hva beslutningen bygger på og anledning til å uttale seg før den treffes, med mindre klare og dokumenterte sikkerhetshensyn gjør dette umulig.

Der tiltak påvirker arbeidsinnhold, karrieremuligheter, forskning, publisering, deltakelse i prosjekter eller internasjonalt samarbeid, må konsekvensene for den ansatte vurderes særskilt.

Partssamarbeid og medvirkning

Veilederen sier at tillitsvalgte og vernetjenesten skal involveres i organiseringen av virksomhetens arbeid med personellsikkerhet. Den nevner også tillitsvalgte ved kontrolltiltak og som mulig støtte i oppfølgingssamtaler. Dette er positivt, men ikke tilstrekkelig.

Veilederen bør skille mellom:

- partenes kollektive medvirkning ved utformingen av systemer og rutiner

- den enkelte ansattes rett til bistand i en konkret sak
- vernetjenestens rolle i vurderingen av arbeidsmiljømessige konsekvenser.

Tillitsvalgte bør involveres i utformingen og evalueringen av virksomhetens:

- risikokriterier
- rutiner for personellsikkerhet
- systemer for bekymringsmeldinger
- prosedyrer for bakgrunnssjekk
- retningslinjer for oppfølgingssamtaler
- kontrolltiltak
- opplæringstiltak
- kommunikasjonsplaner.

I individuelle saker bør veilederen tydeliggjøre retten til å la seg bistå av tillitsvalgt eller annen støtteperson når samtalen eller beslutningen kan få betydning for arbeidsforholdet.

Lederkompetanse, rolleavklaring og ressurser

Veilederen legger et betydelig ansvar på nærmeste leder. Ledere skal forstå trusselbildet, kjenne verdiene som skal beskyttes, gjennomføre samtaler, vurdere risiko, følge opp ansatte og håndtere sensitiv informasjon.

Disse oppgavene kan ikke legges til den enkelte leder uten klare rammer, opplæring og tilgang til relevant støtte. Feil eller overfladiske vurderinger kan få alvorlige konsekvenser både for sikkerheten og for den enkelte ansatte.

Virksomhetene må derfor sørge for:

- obligatorisk opplæring i relevant regelverk og personvern
- opplæring i diskrimineringsvern og risiko for usaklig forskjellsbehandling
- støtte fra HR, juridisk kompetanse og personvernombud
- tilgang til sikkerhetsfaglig rådgivning
- klare regler for når saken skal løftes ut av linjen
- rolleavklaring mellom leder, HR, sikkerhetsfunksjon, vernetjeneste og bedriftshelsetjeneste

- tilstrekkelig tid og ressurser.

Veilederen bør understreke at dette ikke bare kan legges på toppen av en allerede presset arbeidshverdag for ledere i sektoren.

3. Andre innspill

Prosessen og behovet for reell partsinvolvering

Akademikerne er kritisk til den opprinnelige høringsprosessen. Veilederen ble først sendt til et begrenset antall institusjoner, med svært kort frist og uten at arbeidstakerorganisasjonene ble invitert til å avgi høringsuttalelse.

Dette var særlig uheldig fordi veilederen i stor grad handler om rekruttering, oppfølging av ansatte, kontrolltiltak, arbeidsmiljø, behandling av personopplysninger og endringer i arbeidsforhold.

Akademikerne ser positivt på at HK-dir etter innvendinger valgte å sende veilederen på en bredere høring med lengre frist. Samtidig illustrerer den opprinnelige prosessen at arbeidstakerperspektivet ikke har vært tilstrekkelig integrert i utviklingen av veilederen.

Videre arbeid bør organiseres gjennom en partssammensatt referansegruppe med representasjon fra:

- arbeidsgiversiden
- arbeidstakerorganisasjonene
- vitenskapelige fagmiljøer
- vernetjenesten
- relevante juridiske og personvern faglige miljøer
- sikkerhetsfaglige myndigheter og fagmiljøer.

Risiko for selvsensur og nedkjøling

Veilederen bør omtale risikoen for at sikkerhetstiltakene i seg selv kan ha en nedkjølende effekt. Uklare forventninger, skjønnsmessige kriterier og uforutsigbar oppfølging kan føre til selvsensur, redusert vilje til internasjonalt samarbeid og tilbakeholdenhet med faglig kritikk.

Dette kan særlig ramme forskning på politisk sensitive spørsmål, autoritære stater, konflikt, menneskerettigheter og nasjonale sikkerhetsinteresser. Risikoen for slike virkninger må inngå i virksomhetenes vurdering av om tiltak er nødvendige og forholdsmessige.

Formålet må være å håndtere risiko, ikke å unngå all usikkerhet. Målet om å unngå unødvendig nedkjøling bør derfor gjøres operativt i veilederens anbefalinger og sjekklister.

Kunnskapsgrunnlag, evaluering og revisjon

Veilederen omtaler både trusselbildet og diskrimineringsretten som områder i utvikling. Den viser også til behovet for mer forskning om innsiderisiko og personellsikkerhet.

Veilederen bør derfor ikke publiseres uten en tydelig plan for evaluering og revisjon. Evalueringen bør blant annet undersøke:

- om veilederen praktiseres likt på tvers av institusjonene
- hvilke stillinger og fagområder som omfattes av «andre tungtveiende sikkerhetshensyn»
- hvilke personrettede tiltak som brukes
- om mindre inngripende tiltak vurderes først
- hvilke konsekvenser tiltakene får for rekruttering og internasjonalt samarbeid
- om bestemte grupper rammes uforholdsmessig
- hvordan ansatte og tillitsvalgte opplever prosessene
- om tiltakene påvirker arbeidsmiljø, akademisk frihet eller ytringsklima
- om tiltakene faktisk reduserer dokumentert risiko.

Ansatte som har vært omfattet av sikkerhetsvurderinger, samt tillitsvalgte og vernetjenesten, må inngå i erfaringsgrunnlaget. Veilederen bør også revideres når det kommer ny relevant forskning, lovgivning eller praksis fra domstoler, Diskrimineringsnemnda eller personvernmyndighetene.

Avslutning

Akademikerne støtter behovet for et mer systematisk og kunnskapsbasert arbeid med sikkerhet i universitets- og høyskolesektoren. En felles veileder kan bidra til større kompetanse, bedre risikoforståelse og mer enhetlig praksis.

Forutsetningen er at veilederen bygger på sektorens egenart og på de rettighetene og verdiene universiteter og høyskoler skal forvalte. Akademisk frihet, kritisk forskning, forskningsetikk, åpenhet og internasjonalt samarbeid er ikke bare hensyn som skal balanseres mot sikkerhet. De er verdier sikkerhetsarbeidet skal bidra til å beskytte.

Veilederen må derfor skille tydeligere mellom lovregulerte sikkerhetskrav og tiltak som arbeidsgiver vurderer på eget initiativ. Kategorien «andre tungtveiende sikkerhetshensyn» må

snevres inn. Personrettede tiltak må være siste virkemiddel, ikke første. Der slike tiltak likevel er nødvendige, må de bygge på klare terskler, dokumenterte behov, individuell vurdering, kontradiksjon, personvern, diskrimineringsvern og reelle muligheter for kontroll og overprøving.

Akademikerne ber HK-dir om å bearbeide veilederen i samarbeid med partene i arbeidslivet og relevante fagmiljøer før den ferdigstilles. Målet må være en veileder som gjør universitets- og høyskolesektoren bedre i stand til å håndtere reelle sikkerhetsutfordringer, uten å svekke tilliten, rettssikkerheten og den åpenheten som gjør akademia i stand til å ivareta sitt samfunnsoppdrag

Med vennlig hilsen,
Akademikerne

—

Lise Lyngsnes Randeberg
Leder