



NIBIO

NORSK INSTITUTT FOR
BIOØKONOMI

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Dato: 14.09.2026

Deres ref: 26/10836

NIBIO

Postboks 115, 1431 Ås

Tlf: 406 04 100

post@nibio.no

nibio.no

Org. nr: 988 983 837

Innspill til veileder i personellsikkerhet for UH-sektoren

Vi viser til direktoratets høring 19. mai, av utkast til veileder i personellsikkerhet for UH-sektoren, hvor det blant annet bes om innspill om tematisk omtale, tydelighet og relevans.

Norsk Institutt for Bioøkonomi (NIBIO) anser en slik veileder som svært nyttig, ikke bare for UH-sektoren, men også for instituttsektoren - den er et godt grunnlag for felles tilnærming til hvilke vurderinger som må gjøres på området personellsikkerhet. Våre innspill under peker imidlertid på noen områder hvor vi mener veilederen bør spisses, suppleres eller konkretiseres.

1. Behov for tydeligere avklaring av forholdet mellom personellsikkerhet, diskrimineringsvern og kvalifikasjonsprinsippet

Dette er særlig viktig i rekrutteringssammenheng. Vi mener veilederen bør gi mer konkret støtte til vurderinger der personellsikkerhet kan komme i konflikt med diskrimineringsvernet og kvalifikasjonsprinsippet. Det er behov for eksempler på når personellsikkerhet kan begrunne at man behandler søkere ulikt, for eksempel ved ansettelse fra høyrisikoland. Slik vi ser det, er et av de mest krevende spørsmålene hva som faktisk skal til for at kvalifikasjonsprinsippet eventuelt kan vike av hensyn til personellsikkerhet.

I praksis kan virksomheten stå i situasjoner der en søker er best kvalifisert, men der det samtidig foreligger sikkerhetsmessige forhold som gir grunn til bekymring. Da trenger arbeidsgiver bedre støtte til hvilke vurderinger som kan gjøres, hvordan disse skal dokumenteres, og hvor grensen går mellom lovlig, saklig og nødvendig forskjellsbehandling og ulovlig diskriminering.

Vi mener derfor at veilederen med fordel kan inneholde flere praktiske eksempler, gjerne knyttet til rekruttering, høyrisikoland og tilgang til sensitiv informasjon, data eller teknologi.



NIBIO

2. Mer konkret veiledning om sårbarhetssamtaler

Vi mener punktet om sårbarhetssamtaler er særlig viktig. Dette er et område vi selv har opplevd som krevende, og hvor vi mener veilederen bør være mer konkret.

Det bør gis praktisk veiledning om hvordan slike samtaler kan gjennomføres på en god, trygg og forsvarlig måte. Det hadde vært svært nyttig med beste praksis-eksempler, med forslag til spørsmål og eksempler på hvordan samtalene kan rammes inn overfor den ansatte.

Vi ønsker også at veilederen gir tydeligere råd om hvilke ansattgrupper som bør vurderes for slike samtaler. Er det for eksempel bare ansatte med statsborgerskap i høyrisikoland som bør omfattes, eller også ansatte med familie i slike land, hyppige reiser dit, økonomiske bindinger eller andre forhold som kan gi økt sårbarhet? Dette er et område hvor det er viktig å finne riktig balanse. Samtalene må kunne bidra til reell risikoforståelse og forebygging, men de må samtidig gjennomføres på en måte som ikke oppleves uforholdsmessig inngripende eller stigmatiserende.

Dersom sårbarhetssamtalen avdekker funn som gir grunn til bekymring bør veilederen komme med forslag til hvordan dette skal håndteres videre. Hvordan skal slike funn vurderes, hvordan skal det dokumenteres, og hvordan skal det eventuelt varsles videre? Og hva gjør man i så fall med den ansatte, på kort og lang sikt. Det kan f.eks. vurderes en gradering i tre hovedkategorier;

i) Svært alvorlig – må varsles øverste ledelse og relevante myndigheter uten opphold. Den ansattes tilganger på data og arbeid må vurderes nøye, ii) Alvorlig – må varsles øverste ledelse. Relevante myndigheter vurderes varslet, men må informeres. Den ansattes tilganger på data og arbeid må vurderes, og iii) Mindre alvorlig - må informeres øverste ledelse. Relevante myndigheter bør informeres. Den ansattes tilganger på data og arbeid bør vurderes.

3. Tydeligere råd om bakgrunnssjekk

Vi ønsker også tydeligere råd om bakgrunnssjekk, særlig når det gjelder bruk av åpne kilder, offentlig profil og sosiale medier. Vi får med jevne mellomrom tilbud om bakgrunnssjekker som inkluderer søk i sosiale medier og annen åpent tilgjengelig informasjon. Så langt har vi vært tilbakeholdne med dette, blant annet fordi det er uklart i hvilke tilfeller slike undersøkelser kan være relevante og hvordan eventuelle funn faktisk kan brukes.

Det er krevende å vurdere hva virksomheten skal gjøre dersom en slik sjekk gir bekymringsfulle resultater. Et eksempel kan være en søker fra et høyrisikoland som er innstilt som nummer én, men hvor åpne kilder viser omfattende politiske ytringer eller propaganda til støtte for en stat som Norge har særlige sikkerhetspolitiske bekymringer eller risikovurderinger knyttet til. Kan informasjonen brukes? Hvordan skal den vurderes? Hvem skal vurdere den? Hvordan dokumenteres vurderingen? Og hvordan unngår man at vurderingen blir usaklig eller diskriminerende?



NIBIO

Her mener vi veilederen bør gi mer konkret støtte. Det bør blant annet omtales hvilke typer opplysninger som kan være relevante, hvilke som ikke bør vektlegges, hvordan informasjon fra åpne kilder bør verifiseres, og hvordan slike vurderinger bør dokumenteres.

Med vennlig hilsen

Per Stålnacke

Forskningsdirektør, NIBIO