



JUDICIA

Ålesund, 04.03.2024
Ansvarlig advokat: Reidar Andresen
Vår ref.: 2410017

GRANSKNINGSRAPPORT – HØGSKULEN I VOLDA – VARSLINGSSAK

1. Innledning

Advokatfirmaet Judicia DA (heretter «Judicia») er engasjert av Høgskulen i Volda (heretter «HVO») for å gjennomføre en granskning av en varslings sak som styret har mottatt. Judicia fikk den 8. januar 2024 tildelt granskingsoppdraget etter en forenklet anskaffelse.

Granskningen tar utgangspunkt i endelig mandat som HVO v/arbeidsutvalget vedtok den 25. januar 2024.

Nærværende rapport skal avklare de faktiske og rettslige realitetene i saken, herunder hvilket faktum som må legges til grunn, vurdere hvorvidt det foreligger lovbrudd, regelbrudd eller andre former for kritikkverdige forhold, samt vurdere hvilke eventuelle reaksjoner dette kan danne grunnlag for, ut fra et arbeidsrettslig perspektiv

For den videre fremstilling er det nødvendig med en gjennomgang av bakgrunnen for granskingsoppdraget. Dette følger av punkt 2. Selve varselet er inntatt i punkt 3. Mandatet utarbeidet av HVO v/arbeidsutvalget fremgår av punkt 4, beskrivelse av gjennomføringen/opplegget til granskningen følger av punkt 5 til punkt 11, beskrivelse av de faktiske realitetene i saken følger av punkt 12, det rettslige rammeverket følger av punkt 13, oppsummering av funnene av punkt 14 og en overordnet konklusjon/anbefaling fremgår av punkt 15 nedenfor.

2. Bakgrunn for granskingsoppdraget

Den 12. desember 2023 mottok HVO varsel fra ansatt ved institutt for pedagogikk, [REDACTED] (heretter «Varsler»). Varselet ble sendt inn via «Sei Frå»-skjemaet på HVOs hjemmeside. I tillegg ble varselet sendt fra [REDACTED] på epost til adressene «Høgskulen i Volda», samt til [REDACTED] (heretter «Rektor») og [REDACTED] (heretter «Prorektor»). Det ble påfølgende dag (13. desember 2023) sendt ut bekreftelse fra arkivleder, [REDACTED], til Varsler om at varselet var mottatt og sendt til saksbehandling.

Dagen etter, den 14. desember 2023, ble det sendt epost fra Rektor til Varsler med følgende innhold;

«Eg bekreftar med dette at varselet er mottåke. Grunna at rektor også er ein del av sakskomplekset vert det kalla inn til omframst styremåte så snart som råd slik at styret kan avgjåre korleis varselet skal handsemasst. Eg har eit mål om å få samla styret i komande veke, og du vil få meir informasjon om vegen vidare når styret har bestemt korleisvarselet skal takast vidare».

Det ble gjennomført ekstraordinært styremåte den 19. desember 2023, hvor Styret formulåte følgende vedtak;



«Styret sett ned eit arbeidsutval med som lagar ein plan for den vidare handsaminga av saka. Planen skal vedtakast av styret før iverksetting».

Det ble avholdt nytt styremøte den 22. desember 2023 med vedtak om å innhente ekstern bistand for å undersøke saken og forberede saksgrunnlag for styret sin videre behandling frem til endelig vedtak.

Det ble også vedtatt at den eksterne bistanden skulle klargjøre om det var en varslingssak, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 2A, samt utrede saken i tråd med gjeldende regler ved HVO, inkludert hente inn opplysninger og ha dialog med partene, se

Bilag 1: Styrevedtak datert 22. desember 2023

Judicia mottok henvendelse fra arbeidsutvalget den 22. desember 2023, og besvarte denne i henhold til forespørselen den 3. januar 2024. Det ble mottatt beskjed om tildeling av oppdraget den 8. januar 2024. Oppdragsbekreftelse fra Judicia ble sendt HVO den 9. januar 2024.

Det ble gjennomført oppstartsmøte mellom Judicia v/advokat Reidar Andresen og advokat Anette Schei og HVO v/arbeidsgruppen den 12. januar 2024.

3. Varselet

Den 12. desember 2023 mottok HVO det aktuelle varselet. For den videre fremstillingens skyld, inntas varselet her i sin helhet:

«Varsel mot høgskuledirektør [REDACTED]»

Forsøk på å stanse og å sabotere forskning

Bakgrunn

November 2023 har en forsker på Institutt for planlegging og administrasjon (IPAS) i samarbeid med en kollega på Høgskulen på Vestlandet (HVL) gjort datainnsamling på Høgskulen i Volde (HVO) i en studie om organisasjonskultur på HVO. Studien er meldt inn til Sikt personverntjenester og fremstår som forskningsetisk og vitenskapelig gjennomarbeidet.

Gjennomføring av studien skal ha blitt forelagt høgskulerektor. Han skal ha støttet at studien gjennomføres og at internt epostsystem ble brukt til å rekruttere deltakere.

Kort tid etter at undersøkelsen ble distribuert til de ansatte skal rektor ha kontaktet forskeren pr. epost og krevd at studien ble «pauset». Det syntes å være etter initiativ fra høgskuledirektøren.

I et påfølgende møte skal høgskuledirektør [REDACTED] ha gjentatt pålegget overfor forskeren. Her deltok også rektor, og dekan ved avdelingen.

Høgskuledirektøren skal også ha instruert mellomledere i sentraladministrasjonen om å motarbeide gjennomføringen av studien ved at disse mellomlederne skulle oppfordre ansatte om ikke å svare.

Varselet

Undertegnede vil påpeke at en merkantil leder, som høgskuledirektøren er, på ingen måte har anledning til å motarbeide forskeres rett og plikt til å gjøre undersøker. Det er i beste fall uheldig, i verste fall lovbrudd.



Jeg har ikke oppfattet hva som skulle være grunnen til høyskoleledelsen sitt inngrep, men det er uvesentlig.

[Redacted] har så vidt meg bekjent heller ikke vitenskapelig kompetanse som tilsier at hun kan overprøve kvaliteten i studien, dersom det skulle være bakgrunnen.

Om akademisk frihet

Akademisk frihet innebærer at forskere på fritt grunnlag skal kunne undersøke ethvert område og fritt gi uttrykk for sine faglige synspunkt, og at denne retten er en forutsetning for forskningens tillit, troverdighet og kvalitet. Retten til akademisk frihet er i stor grad sammenfallende med retten til ytringsfrihet som er forankret i Grunnlovens §100 og EMK Artikkel 10.

I tillegg til den sterkt forankrede ytringsfriheten har forskere en plikt og rett til å undersøke og å formidle på faglige premisser.

Universitets- og høyskoleloven §1-5 pkt. 3 slår fast at «Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale».

UNESCO har definert akademisk frihet som «retten til, uten innskrenkninger i vedtatte doktriner, fritt å kunne undervise og diskutere, frihet til å forske og utbre og publisere forskningsresultater, frihet til fritt å uttrykke meninger om den institusjon eller de system man arbeider innenfor, frihet fra institusjonell sensur og frihet til å delta i faglige og representative akademiske organisasjoner» og retten til «å velge majoriteten av representantene til akademiske organer».

Norge er tilsluttet Bonn-erklæringen (2020) gjennom deltakelse i Det europeiske forskingsområdet/ European Research Area) som slår fast at akademisk frihet må aktivt beskyttes.

En rekke andre kilder understøtter også den akademiske friheten, dette er bl.a. omtalt i NOU 2022: 2 «Akademisk ytringsfrihet — God ytringskultur må bygges nedenfra, hver dag».

Disse frihetene altså delvis formelt beskyttet, men er også knyttet til en sterk, historisk tradisjon i europeisk kultur og slik sett en såkalt sedvanerett som er etablert gjennom lang tids praksis innen sektoren.

Avslutning

Disse rettighetene og tradisjonene ikke skal kunne motarbeides av administrative ledere på kontorer og møterom i Volda.

[Redacted]

Førsteamanuensis, Høgskulen i Volda».

4. Mandat til Judicia

HVO v/arbeidsutvalget vedtok den 17. januar 2024 følgende mandat:

«Advokatfirmaet Judicia DA er engasjert for å vurdere en varslingssak for Høgskulen i Volda (Høgskolen).

Det aktuelle varselet retter seg direkte mot direktør ved Høgskolen, og anklager om inngripen i og motarbeiding av et forskningsprosjekt foretatt av en vitenskapelig ansatt ved Høgskolen i Volda. Varsler er



en vitenskapelig ansatt ved en annen avdeling enn lederen for forskningsprosjektet. Den ansatte bak forskningsprosjektet som skal ha blitt stanset / motarbeidet har ikke selv varslet om forholdet.

Granskerne gis mandat til å avklare de faktiske og rettslige realitetene i saken, herunder hvilket faktum som må legges til grunn, samt en vurdering av om det foreligger lovbrudd, regelbrudd eller andre former for kritikkverdige forhold, samt hvilke eventuelle reaksjoner dette kan danne grunnlag for ut fra et arbeidsrettslig perspektiv.

Ut fra varselet bes avklart som foreløpige sentrale problemstillinger følgende:

- *Har direktøren grepet inn og motarbeidet et forskningsprosjekt?*
- *Hadde direktøren, i kraft av sin stilling, adgang til å handle som hun gjorde?*
- *Har direktøren handlet i strid med lover / forskrifter / regler / rutiner, eller på annen måte handlet kritikkverdige?*

Varselet angir også rektor som en del av sakskomplekset. Rektors rolle følger også direkte av høgskolens ledelsesmodell og delegeringsreglement med tilhørende instruks for rektor/direktør, hvor direktør er øverste leder for de administrative ansatte, og rektor er øverste leder for de vitenskapelige ansatte. Rektors rolle i saken vil derfor, slik vi ser det, være en del av sakskomplekset som må avklares.

I tillegg må varsledes advokat få en beskrivelse av tidsplan og saksbehandlingsrutiner».

Den 25. januar mottok Judicia v/advokat Schei e-post fra HVO v/ [redacted] om at mandatet måtte justeres grunnet en inkurie. Mandatet ble justert samme dag, og endelig mandat ble således slik:

«Advokatfirmaet Judicia DA er engasjert for å vurdere en varslingssak for Høgskulen i Volda (Høgskolen).

Det aktuelle varselet retter seg direkte mot direktør ved Høgskolen, og anklager om inngripen i og motarbeiding av et forskningsprosjekt foretatt av en vitenskapelig ansatt ved Høgskolen i Volda. Varsler er en vitenskapelig ansatt ved en annen avdeling enn lederen for forskningsprosjektet. Den ansatte bak forskningsprosjektet som skal ha blitt stanset / motarbeidet har ikke selv varslet om forholdet.

Granskerne gis mandat til å avklare de faktiske og rettslige realitetene i saken, herunder hvilket faktum som må legges til grunn, samt en vurdering av om det foreligger lovbrudd, regelbrudd eller andre former for kritikkverdige forhold, samt hvilke eventuelle reaksjoner dette kan danne grunnlag for ut fra et arbeidsrettslig perspektiv.

Ut fra varselet bes avklart som foreløpige sentrale problemstillinger følgende:

- *Har direktøren grepet inn og motarbeidet et forskningsprosjekt?*
- *Hadde direktøren, i kraft av sin stilling, adgang til å handle som hun gjorde?*
- *Har direktøren handlet i strid med lover / forskrifter / regler / rutiner, eller på annen måte handlet kritikkverdige?*

Varselet angir også rektor som en del av sakskomplekset. Rektors rolle følger også direkte av høgskolens ledelsesmodell og delegeringsreglement med tilhørende instruks for rektor/direktør, hvor direktør er øverste leder for den administrative virksomheten, og rektor er øverste leder for den vitenskapelige virksomheten. Rektors rolle i saken vil derfor, slik vi ser det, være en del av sakskomplekset som må avklares».

5. Kompetanse, habilitet og metode for gjennomføring og opplegg av granskningen

Granskerne har gjennomført oppdraget i henhold til Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger (02.06.2023).

Granskningsteamet har vurdert at det samlet sett innehar den nødvendige kompetanse til å utføre granskningen, jf. punkt 3.1 i advokatforeningens retningslinjer for private granskninger.



Retningslinjene forutsetter videre at:

«Granskerne skal være uavhengige og upartiske. Det må ikke foreligge omstendigheter som sår tvil om granskernes evne til å utføre arbeidet på en tilstrekkelig uavhengig måte. Dette gjelder i relasjon til oppdragsgiver, saksforhold og den eller de som antas å være berørte».

Granskingsteamet har bestått av advokat Reidar Andresen, advokat Anette Schei, advokat Øystein Vartdal Riise og advokatfullmektig Amalie Vindsnes Haram. Alle fyller kravene til uavhengighet som fremgår av punkt 3.2 i Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger.

Judicia har verken bistått HVO tidligere, og har heller ikke hatt HVO som motpart. Judicia er ellers uten kjennskap til medlemmer av styret, administrasjonen og øvrige personer som antas å være berørt av varselet.

Den løpende dialogen rundt den praktiske gjennomføringen av granskningen har foregått med Prorektor), som sekretær for arbeidsutvalget nedsatt av styret for å administrere varslingssaken. Granskingsteamet har registrert at Prorektor er omtalt som en del av et mindre hendelsesforløp. Granskingsteamet har vurdert Prorektor sin rolle som helt minimal og uten betydning for vurderingene og konklusjonene i nærværende rapport. Det er derfor vurdert som uproblematisk at Prorektor har rollen som sekretær for arbeidsutvalget, med ansvar for løpende dialog med granskerne.

Øvrig kommunikasjon med personer som er berørt av varselet har funnet sted gjennom intervju, og enkelte e-poster som granskingsteamet har mottatt som ledd i innhenting av informasjon.

Styrets mandat bygger slik vi ser det, på HVOs aktivitetsplikt som arbeidsgiver etter at HVO mottok det nevnte varselet. Granskingsteamet har aldri vært i tvil om at varselet innsendt av Varsler er omfattet av varslingsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 2 A-1:

«§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

- (1) *Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*
- (2) *Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære*

- a) fare for liv eller helse*
- b) fare for klima eller miljø*
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
- d) myndighetsmisbruk*
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø*
- f) brudd på personopplysningsikkerheten.*

- (3) *Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.*

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

- (1) *Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.*
- (2) *Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse».*



Det stilles ikke spesifikke krav til hvilke undersøkelser arbeidsgiver må gjøre for å ivareta sin aktivitetsplikt, og hva som vil være «tilstrekkelig» undersøkelse må således vurderes konkret.

Saksbehandlingen i varslingssaker er ikke lovregulert. På generelt grunnlag innebærer aktivitetsplikten at det må gjøres slike undersøkelser som de avdekkede forholdene saklig sett gir grunnlag for.

Eventuelle personalmessige konsekvenser av eventuelle funn i nærværende granskning må av både arbeidsrettslige og forvaltningsrettslige hensyn være forankret i et korrekt faktisk grunnlag, forsvarlig saksbehandling og ut fra et overordnet saklighetsprinsipp.

Både det arbeidsrettslige og forvaltningsrettslige saklighetsprinsippet går ut på at de aktuelle vurderinger må utøves på saklig og forsvarlig vis, ikke bygge på uvedkommende hensyn, ikke være vilkårlig, ikke være usaklig diskriminerende eller usaklig favoriserende og at det ikke må legges uforholdsmessig stor vekt på perifere hensyn eller på annen måte komme til et resultat som blir grovt urimelig.

Granskningen har i all hovedsak tatt utgangspunkt i dokumentgjennomgang og intervju som metode.

Et granskningsteam har ikke mulighet til å pålegge noen å gi forklaring eller utlevere materiale. Samtlige av de som er intervjuet i nærværende sak har likevel svart på de spørsmålene granskningsteamet har stilt. Noen av de granskningsteamet har intervjuet har i tillegg supplert sine intervjuer med skriftlig dokumentasjon.

Referat fra alle samtalene er skrevet fortløpende underveis i alle intervjuene. Intervjuobjektene har deretter fått oversendt utkast til referat per e-post, med anmodning om å komme med eventuelle korrigeringer. Alle intervjuobjektene har bidratt til dette, og referatene har blitt korrigert i tråd med tilbakemeldinger fra intervjuobjektene.

Granskningsteamet vurderer referatene fra samtalene som informasjonsinnhenting til bruk for vurderinger gjort i rapporten. Utsagn fra referatene er gjengitt så langt det har betydning for konklusjon og anbefalinger i rapporten, men blir ellers vurdert som interne arbeidsdokument som ikke vil bli utlevert ved eventuelle innsynsbegjæringer

6. Vurdering av berørte personer

For å sikre ivaretagelsen av involverte personer i sakskomplekset, ble det før oppstart gjort en vurdering av hvilke personer som måtte anses som «berørte, herunder den som får sitt forhold undersøkt av granskingsutvalget», jf. Advokatforeningens retningslinjer for granskning punkt 5.1.

Av merknadene til punkt 5.1 følger det at:

«Disse retningslinjene bruker «berørt» som betegnelse på den som bør gis rettigheter til innsyn og kontradiksjon i en granskning.

Betegnelsen innebærer at granskningen og utfallet av denne må ha betydning for den enkeltes situasjon. Hvem som i det konkrete tilfellet er berørt eller ikke, må avgjøres etter en konkret vurdering, hvor det blant annet må tas hensyn til nærhet til temaet for granskningen og hvilket utfall eller konsekvenser granskningen kan få. Personer hvis rettighetsforhold berøres, omfattes av begrepet. Personer som kan få negativ omtale som følge av granskningen, vil også etter omstendighetene kunne anses som berørte. Personer som utelukkende avgir forklaring som vitner, vil ikke omfattes av begrepet».

Granskerne vurderte innledningsvis, ut fra innholdet i varselet, at fire personer var å anse som berørte;

- [REDACTED] som varsler (Varsler),
- [REDACTED], som omvarslet (Direktør),



- [redacted], som del av sakskomplekset og mandatet for granskningen (Rektor), og
- [redacted], som prosjektleder for forskningsprosjektet som varselet omhandler (heretter «Forsker»).

Det er gjort løpende vurderinger av om ytterligere involverte personer (vitner) skal defineres som berørte, men granskerne har ikke funnet grunnlag for dette.

7. Informasjon til de berørte

For å sikre god informasjon om den forestående prosessen til de berørte personene, samt avklare eventuelle usikkerheter og spørsmål før intervjuene, ble det gitt tilbud om individuell oppstartssamtale over Teams. Dette tilbudet ble benyttet av Varsler, Rektor og Forsker. Det ble i etterkant av oppstartssamtalen sendt oppsummerende epost til hver av dem.

Direktør ønsket ikke oppstartssamtale over Teams, men at det ble gitt skriftlig informasjon til henne og hennes advokat. Dette ble fulgt opp i epost fra Judicia den 19. januar 2024.

Det ble gitt tilsvarende informasjon til alle berørte om;

- Granskernes mandat
- Granskernes uavhengighet
- Plan for gjennomføring av intervju, og avklaring av tidspunkt for intervju
- Dokumentering gjennom referat, og plan for godkjenning av referat
- Avklaring av at innholdet fra intervjuet vil kunne benyttes i den endelige rapporten
- Foreløpig plan for det videre arbeidet
- Informasjon om de grunnleggende saksbehandlingsprinsipper som benyttes i granskningen.

I tillegg ble det åpnet for spørsmål fra de berørte om den planlagte gjennomføringen, samt avgrensningen av temaet for intervjuene.

Ingen av de berørte hadde innvendinger til informasjonen de fikk om den planlagte gjennomføringen.

8. Opprinnelig tidsplan for gjennomføring av graskningsoppdraget

Følgende plan for gjennomføring av graskningsoppdraget ble formidlet til de berørte:

- Gjennomgang innkommende dokumentasjon, innledende orientering til de fire berørte, beramning av intervjutidspunkt og avklaring av det rettslige rammeverket.
- Gjennomføring av intervjuer med de berørte, ferdigstillelse og godkjenning av referater, gjennomgang av eventuell innkommende dokumentasjon.
- Gjennomføring av intervju med «øvrig», foreløpig vurdering av faktadel, samt vurdering av behov for (og eventuell forberedelse av) supplerende intervju for kontradiksjon og / eller avklaringer
- Gjennomføring av eventuelle oppfølgende intervju
- Utarbeidelse av graskningsrapport og vurdering av de sentrale problemstillingene i saken
- Ferdigstillelse av graskningsrapport i begynnelsen av mars 2024

9. Kort oversikt over intervjuene og hvordan de ble gjennomført

Det ble i starten av hvert intervju kort gått gjennom innholdet i varselet, samt mandatet for graskningsoppdraget. Det ble ved gjennomføringen av samtlige intervju stilt et åpent spørsmål, som ga den berørte anledning til å forklare seg fritt med egne ord om sakens faktiske hendelsesforløp.



Det ble i tillegg åpnet for at de berørte fikk komme med sine betraktninger, opplevelser, konkretiseringer og reaksjoner på den aktuelle situasjonen, samt anmodet om at de berørte sendte oss eventuelle relevante dokumenter i saken.

Det ble i samtalen avslutningsvis spurt om det var noe mer den intervjuede mente at granskerne burde vite om saken eller om de mente det var sider ved saken som ikke var belyst eller tatt opp i samtalen. Dette for å sikre at den intervjuede hadde fått muligheten til å komme med alt hun eller han mente var relevant for undersøkelsen. Det ble også stilt spørsmål om eventuelle personer som den berørte mente ville kunne opplyse sakens faktiske side ytterligere.

Det ble skrevet referat fra samtlige intervjuer. Alle referatene er godkjent av de intervjuede.

Det er i tillegg til de berørte, gjennomført intervjuer av følgende personer, som defineres som vitner;

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted] og [redacted] – har etter intervjuet ønsket å trekke seg fra prosessen. Granskerne har vurdert at hun ikke har medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven.

Etter at samtlige førstegangsintervju var gjennomført, ble det den 15. februar 2024 gjennomført en oppfølgingssamtale med Direktør. Direktør har sendt diverse dokumenter til granskerne, og har også benyttet seg av muligheten til å inngi skriftlig tilsvaer til varselet, se

Bilag 2: E-post fra Direktør til Judicia 24. januar 2024

Bilag 3: E-post fra Direktørens til Judicia datert 26. februar 2024

10. Kontradiksjon

Å bli anklaget for atferd og opptreden som påstås å bryte med lover, forskrifter, regler, rutiner, eller bli anklaget på annen måte å ha handlet kritikkverdig, vil i seg selv være en stor belastning. Dette særlig om man mener at de påståtte forholdene ikke medfører riktighet. I en granskning, og enhver form for konflikthåndtering fra arbeidsgiver, er det viktig at den enkelte gis fullt innsyn i det som er fremlagt angående en selv, og der man gis mulighet til å komme med sine anførsler, sin versjon og å imøtegå det andre har fremlagt i sakens anledning. Dette prinsippet, også kalt kontradiksjon, er et viktig prinsipp for denne type undersøkelser, og som er med på å ivareta partenets rettssikkerhet og sikre av avgjørelser/vurderinger fattes på et tilstrekkelig fundert og gyldig grunnlag.

Retten til kontradiksjon er ivaretatt. De berørte har blant annet fått forelagt seg påstander som er rettet mot de i intervju, og har fått anledning til å kommentere dette. Direktør har også fått anledning til å inngi skriftlig tilsvaer, noe som hun har benyttet seg av.

11. Bevisvurdering

Det fremgår av Advokatforeningens retningslinjer punkt 4.5 at:

«granskerne skal gjøre rede for hvilke bevis og regler om bevisvurdering og bevisbyrde som er lagt til grunn».



Det fremgår videre av merknaden til punkt 4.5 at:

«kravene til bevis vil avhenge av granskingens karakter og arten av eventuelle påstander. Alminnelige bevisvurderingskriterier og bevisbyrderegler må legges til grunn for granskernes vurderinger og konklusjoner. I tråd med dette vil utgangspunktet være alminnelig sannsynlighetsovervekt.

Granskene bør likevel legge til grunn et strengere krav enn alminnelig sannsynlighetsovervekt der vurderingen kan medføre en sterk grad av kritikk eller vil kunne få betydelige rettslige konsekvenser for berørte. Ved sin vurdering bør granskene ikke bygge på informasjon som er fremkommet anonymt eller under løfte om konfidensialitet, med mindre informasjonen kan understøttes av andre opplysninger i saken. Dette er også viktig for å kunne ivareta forsvarlig kontradiksjon.

Dersom granskene ikke kan verifisere eller underbygge informasjonen, kan forholdet ikke anses forsvarlig klarlagt. Vurderingene i en gransking må kunne godtgjøres og underbygges av opplysninger innhentet fra forklaringer, skriftlig dokumentasjon eller andre kilder som kan undergis reell kontradiksjon».

Granskingsteamet har bygget sine vurderinger og konklusjoner utelukkende på informasjon fra navngitte personer i intervjuer, skriftlig dokumentasjon som epostkorrespondanse mellom partene, samt annen tilgjengelig dokumentasjon – herunder HVOs egne delegasjonsreglement, instruksjer, rutinebeskrivelser osv. Granskene har ikke benyttet, og heller ikke mottatt, informasjon fra anonyme kilder.

Bilag 4: Dokumentliste

I henhold til prinsippet om fri bevisvurdering, har granskene fritt vurdert hvilke av de tilbudte bevis som er relevante og hvilken vekt de ulike bevisene skal ha.

Ved uenighet om faktum har granskene lagt til grunn faktumet som anses sannsynliggjort, ut fra prinsippet om sannsynlighetsovervekt.

Granskene har likevel hensyntatt det faktum at noen av vurderingene kan medføre en sterk grad av kritikk av noen av de berørte, og derfor lagt til grunn et sterkere krav enn alminnelig sannsynlighetsovervekt i de aktuelle tilfellene.

12. Den faktiske bakgrunnen for saken

12.1 Innledende betraktninger om sakens faktum

Sakens faktum og tidslinje er i stor grad avklart gjennom skriftlig dokumentasjon mellom partene (e-poster, utsendelser, tekstmeldinger m.m.). Dette gjelder særlig for hendelsesforløpet i forbindelse med utsending av spørreundersøkelsen, samt det videre etterspillet mellom de berørte. I vår vurdering av det sannsynliggjorte faktum har vi lagt til grunn epostkorrespondansen som gjengitt under, hva gjelder dette hendelsesforløpet.

I tillegg til den skriftlige korrespondansen, har flere av de berørte de aktuelle dagene hatt noe dialog i diverse møter. Innholdet i disse møtene lar seg ikke dokumentere på annen måte enn deltakernes fremstilling. Der det er ulikheter i partenes fremstillinger av hendelsesforløpet av relevans for vår vurdering, er disse fremstillingene gjengitt hver for seg i denne delen.



12.2 Generelt om spørreundersøkelsen

Forskergruppen som står bak spørreundersøkelsen består av Forsker [REDACTED] (heretter samlet omtalt som «Forskergruppen»).

Forsker har forklart at spørsmålene i undersøkelsen dels handler om hvordan de ansatte opplever organisasjonskulturen ved HVO i dag, og dels hva som er deres ønskede organisasjonskultur. Undersøkelsen er basert på et rammeverk kalt «*Organization Culture Assessment Instrument*» (OCAI), utviklet av de amerikanske forskerne Kim Cameron og Robert Quinn. Dette rammeverket beskriver organisasjonskulturen ut fra to definerende dimensjoner med ytterpunktene ytre versus indre fokus og stabilitet versus fleksibilitet. Modellen er rent deskriptiv, og det er ingen type organisasjonskultur som etter denne modellen anses bedre enn en annen.

Forskergruppen gjennomførte en lignende spørreundersøkelse ved HVL i 2018. [REDACTED]

[REDACTED] Forskergruppen har også gjennomført spørreundersøkelsen på nytt ved HVL etter dette.

12.3 Den forberedende fasen

Både Forsker og Rektor har forklart at den første formelle kontakten dem imellom om forskningsprosjektet fant sted i august 2023, etter at de begge hadde deltatt på et møte for nyansatte ved HVO. Etter dette møtet forhørte Forsker seg med Rektor om muligheten for å gjennomføre en undersøkelse av organisasjonskulturen ved HVO, tilsvarende undersøkelsen som hadde blitt gjennomført ved HVL tidligere. Rektor ga uttrykk for å være positivt innstilt til dette.

Noen uker senere, 2. oktober 2023, sendte Forsker en oppfølgende e-post til Rektor hvor han redegjorde nærmere for spørreundersøkelsen. Rektor har forklart at han, da han mottok denne e-posten, tok en kort prat om forskningsprosjektet med Prorektor og forskningssjef [REDACTED] før han responderte positivt til Forsker, se

Bilag 5: Epostdialog mellom Forsker og Rektor, datert 2. oktober 2023

Forsker har forklart at Forskergruppen deretter satte i gang det forberedende arbeidet, som blant annet bestod av å melde inn prosjektet til Sikt for vurdering. Sikt er kunnskapssektorens tjenesteleverandør, og leverer produkter og tjenester til forskning og utdanning (heretter «Sikt»). Sikt tilbyr blant annet infrastruktur og løsninger som trengs for at kunnskapssektoren skal nå sine mål om digitalisering, datadeling og åpen forskning, og er organisert som et statlig forvaltningsorgan under Kunnskapsdepartementet.

Forsker har forklart at han fikk bistand fra [REDACTED] personvernombudet ved HVO (heretter «Personvernombudet»), til å utarbeide et informasjonsskriv til deltakerne i spørreundersøkelsen om deltakernes individuelle rettigheter knyttet til personvern. Etter et par mindre justeringer i informasjonsskrivet ble prosjektet godkjent av Sikt.

Den 10. november 2023 tok Forsker på nytt kontakt med Rektor, med bekreftelse på at undersøkelsen var meldt inn til Sikt. Forsker ba også om en rask telefonsamtale for avklaring av et par spørsmål om utsending og gjennomføring av undersøkelsen, se

Bilag 6: Epost fra Forsker til Rektor 10. november 2023



12.4 Tilgjengelig informasjon om forskningsprosjektet før publisering

14. november 2023 sendte Forsker forslag til tekst vedrørende undersøkelsen for publisering i neste nyhetsbrev fra HVO, se

Bilag 7: Framlegg til tekst i nyhende-brev – 14. november 2023

Utkast til nyhetsbrev ble sendt fra Rektor til aktuelle mottakere den 15. november 2023. Direktør var en av mottakerne av disse utkastene.

Nyhetsbrevet med orientering om forskningsprosjektet ble så sendt ut til «ALLE-Campus@hivolda.no» torsdag 16. november 2023, se

Bilag 8: Nyhende-brev fra Høgskulen i Volda nr. 38, 16. november 2023

Fra nyhetsbrevet hitsettes;

«Forskning på organisasjonskultur ved HVO

Neste veke får tilsette ved HVO ein e-post med spørsmål om å delta i eit prosjekt som tek sikte på å kartlegge oppfatninga av organisasjonskulturen ved HVO. Undersøkinga tek utgangspunkt i OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) utvikla av Kim S. Cameron og Robert E. Quinn. OCAI er validert gjennom ei rad undersøkingar i mange land, og i ulike typar organisasjonar, deriblant også universitet o høgskular. Det er gjort over 10 000 undersøkingar med dette instrumentet. OCAI er også lagt opp slik at ein får svar både på oppfatninga dei tilsette har av noverande organisasjonskultur og kva som er tilsette sin ønska organisasjonskultur.

Forskningsgruppa som står bak undersøkinga har på to ulike tidspunkt (2018 og 2023) gjennomført tilsvarande undersøking av organisasjonskultur ved Høgskulen på Vestlandet. Ved å supplere med data frå HVO vil vi kunne få gjennomført analysar på forskjellar mellom dei to institusjonane og vi vil ha eit betre datagrunnlag for t.d. å sjå på om det er subkultur basert på stillingskategori osv. i sektoren. Undersøkinga er initiert og vert gjennomført av sorskarane. Leinga ved HVO stiller seg positiv til undersøkinga, men er ikkje involvert i gjennomføringa.

Forskningsgruppa er førstelektor

, og dei to forskarane

12.5 Hendelsesforløp torsdag 23. november 2023

Torsdag den 23. november ble spørreundersøkelsen sendt ut i organisasjonen. Det går ikke frem av eposten hvem mottakerne av undersøkelsen var. Forsker har opplyst at han hadde sørget for utsending til alle gjennom blindkopi. Innholdet i eposten hitsettes i sin helhet;

«Frå: [redacted]

Send: torsdag 23. november 2023 17:28

Kopi: [redacted]

Emne: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskningsprosjekt

Føremålet med denne undersøkinga er å kartleggja oppfatninga blant dei tilsette når det gjeld organisasjonskulturen ved HVO. Me vonar at du tek deg tid til å ta del i undersøkinga. Det tek om lag 5 minuttar å svara på spørjeskjemaet.



Klokken 18:47 samme dag sendte Direktør følgende epost til Forsker,

«Fra: [redacted]
Sendt: torsdag 23. november 2023 18:47
Til: [redacted]
Emne: SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskingsprosjekt

Hei [redacted]

Eg er ikkje kjend med denne undersøkinga, og må difor be om dokumentasjon på utsegna «Forskargruppa har vore i kontakt med leiinga ved HVO og dei stiller seg positiv til undersøkinga...», snarast.

Direktør har i intervju bekreftet av ovennevnte epost ble sendt uten forutgående avklaring med Rektor.

Forsker svarte Direktør etter få minutter samme kveld. I svaret henviste han til eposten fra Rektor til Forsker datert 2. oktober 2023, og utklipp fra nyhetsbrev 16. november 2023, se

Bilag 9: Eposter mellom Forsker til Direktør 23. november 2023

12.6 Hendelsesforløp fredag 24. november 2023

Neste dag ble det gjennomført møte mellom Direktør og rektoratet fra klokken 08:15. Det er fra Rektor og Direktør gitt en noe ulik fremstilling av innholdet i dette møtet;

I. Rektors fremstilling av møtet

Rektor har forklart at Rektor og Direktøren har et felles dokument med utkast til saksliste for disse møtene. Ifølge Rektor hadde Direktøren torsdag kveld redigert dette dokumentet og lagt inn et nytt punkt knyttet til undersøkelse og organisasjonskultur i sakslisten. Rektor skal først ha blitt oppmerksom på dette enten rett før eller under møtet, fredag morgen. Ifølge Rektor startet møtet fredag morgen uten at han var kjent med at Direktør hadde vært i kontakt med Forsker om forskningsprosjektet kvelden før.

Ifølge Rektor skal Direktør under dette møtet ha informert om at hun hadde fått en eller flere e-poster som var kritiske til undersøkelsen. Direktør skal også ha reagert på at undersøkelsen ikke var godkjent av henne. Ifølge Rektor var Direktør svært tydelig på at hun, som øverste arbeidsgiverrepresentant ved HVO, måtte godkjenne alle slike undersøkelser som skal sendes ut til ansatte.

På spørsmål til Rektor om Direktøren sa noe om hvorfor undersøkelsen måtte godkjennes av henne, har Rektor svart at han opplever at begrunnelsen har endret seg noe underveis i prosessen.

Rektor skal i møtet ha oppfattet at Direktøren var tydelig på at personvernet ikke var godt nok ivarettatt, og at hun var veldig opptatt av dette. Ifølge Rektor stilte Direktøren spørsmål ved om Personvernombudet ved HVO hadde vært involvert.

Direktør skal også ha stilt flere kritiske spørsmål knyttet til undersøkelsen, særlig om dette var en undersøkelse som var god for HVO i den prosessen hun hevdet at HVO skal inn i. Rektor har forklart at han tolket dette som at Direktøren refererte til de økonomiske utfordringene HVO kan stå overfor ved at statsbudsjettet ser ut til å bli dårligere for universitets- og høyskolesektoren, men at hun også kan ha ment noe annet.

Rektor har også forklart at inntrykket han satt igjen med, etter dette møtet, var at Direktør var bekymret for at denne undersøkelsen kunne skape støy i organisasjonen. Ifølge Rektor har han fått bekreftet dette inntrykket av andre i etterkant.

Rektor har videre forklart at fredagen var en travel dag, da han skulle sitte i disputas hele dagen, og at det var mange saker Direktør og rektoratet skulle igjennom under dette møtet. De prøvde derfor å snakke om hvorvidt det var mulig å løse dette på en god måte som gjorde at man slapp å stanse undersøkelsen. Ifølge Rektor stod Direktør imidlertid fast på at undersøkelsen måtte stanses og at hun måtte få all tilgjengelig informasjon hun trengte for å vurdere om denne undersøkelsen kunne sendes ut til alle ansatte ved HVO. Rektor har forklart at han ikke vet hvilken dokumentasjon Direktør ønsket å få fremlagt.

Ifølge Rektor skal møtet fredag morgen ha endt med at han sendte ut en e-post til Forsker hvor han ba Forsker om å sette undersøkelsen på pause, og ga uttrykk for at de måtte ha en dialog med Direktør om denne undersøkelsen. Rektor har forklart at denne e-posten ble sendt ut fordi Direktør i møtet var svært bstant på at hun måtte godkjenne undersøkelsen, at personvernet ikke var tilstrekkelig ivaretatt, at Personvernombudet ikke var informert mv. Rektor har videre forklart at Direktør stilte en rekke kritiske spørsmål til undersøkelsen som han ikke kunne avklare der og da, som gjorde at denne e-posten ble sendt ut. Rektor har forklart at han angret på at han sendte ut denne e-posten, og at han i ettertid ser at de burde ha tatt seg tid til å få avklart dette før de sendte en beskjed til Forsker om å stanse prosjektet.

Ifølge Rektor ble e-posten utformet mens de satt i møtet. Rektor har forklart at formuleringen om at undersøkelsen måtte settes på pause kom etter et sterkt innspill fra Direktør.

På spørsmål om Rektor følte seg presset til å sende ut denne e-posten, har Rektor svart at han ikke kan se hvordan de skulle ha kommet seg videre i dette møtet uten at han sendte denne e-posten. Ifølge Rektor skal han ha beklaget manglende orientering av Direktør gjentatte ganger i dette møtet.

ii. Direktørens fremstilling av møtet

Direktør har fortalt at det ble avholdt møte mellom rektorat og Direktør med oppstart kl. 08:15 fredag morgen. Dette er et møte som avholdes ukentlig.

Direktør har forklart at hun i dette møtet stilte spørsmål ved forhistorien til at spørreundersøkelsen ble sendt ut. Ifølge Direktør fortalte Rektor at han hadde møtt på Forskeren, at de da hadde kommet i prat om spørreundersøkelsen og at han syntes undersøkelsen var spennende.

Ifølge Direktør skal møtet ha endt med at Rektor sendte en e-post til Forskeren hvor han ga beskjed om at enkelte forhold måtte undersøkes og derfor ba om at undersøkelsen ble stanset midlertidig.

På spørsmål om hva som måtte undersøkes, har Direktør svart at hun som leder av en virksomhet er vant til at man ikke står fritt til å sende ut den type undersøkelser til hvem som helst uten at det er klart med leder/arbeidsgiver. Direktør har forklart at det kan være ulike vurderinger som bør gjøres før flere hundre ansatte får en slik undersøkelse. Ifølge Direktøren oppfattet hun på dette tidspunkt at flere andre ansatte/ledere hadde samme reaksjon på spørreundersøkelsen.

På spørsmål om Direktør kan konkretisere hva hun som leder reagerte på ved at undersøkelsen ble sendt ut til alle uten at hun var orientert, har direktør svart at hun oppfatter at det er hennes ansvar, som leder for den administrative delen av virksomheten, å ta stilling til mellom annet sikkerhetsvurderinger knyttet til GDPR og andre administrative problemstillinger knyttet til om slike undersøkelser skal sendes ut til alle ansatte.

Direktør har videre forklart at målgruppen for undersøkelsen var fast ansatte i mer enn 50% stilling, og at e-posten ble sendt ut til langt flere enn dette. Direktør har forklart at hun tenkte at Forskergruppen ikke kunne vite om det var de i målgruppen, eller andre, som eventuelt svarte på undersøkelsen. Direktør har videre forklart at HVO som arbeidsgiver kunne tenkes å ville å levere en tilpasset liste over ansatte som er i målgruppen for undersøkelsen, og at Forskeren derfor også ville kunne hatt nytte av å ha en dialog med arbeidsgiver i forkant.



På spørsmål om det at mottakerne av spørreundersøkelsen var langt flere enn de som var i målgruppen var et problem, har Direktør svart at det var et bipproblem, og at hun antar at gjennomføringen av undersøkelsen kunne ha vært bedre dersom den var rettet mot færre/de som var i målgruppen.

Direktør har videre forklart at hovedproblemet var manglende avklaring i forkant. Hun har gitt uttrykk for at det ikke er greit at en slik undersøkelse sendes ut til de hun har arbeidsgiveransvar for, uten at det er klarert. Direktør forventer at forskere avklarer dette med arbeidsgiver før slike undersøkelser sendes ut, enten det er en internt ansatt forsker eller en forsker utenfra. For Direktør er det alminnelig praksis at dette avklares administrativt. Direktør har også forklart at den interne e-postadressen «HVO Alle» ikke er ment å brukes til den type formål.

På spørsmål om det var andre grunner til at Direktør reagerte på spørreundersøkelsen, har Direktør svart nei. Direktør har avkreftet at innvendingen gikk på det faglige innholdet. Hun har forklart at det faglige ligger utenfor hennes ansvarsområde, og at rektor kanskje heller ikke skal ha en formening om det, i lys av den frie forskningen.

Direktør er har i oppfølgingsintervju blitt foreholdt opplysninger om at Rektor skal ha beklaget til henne for manglende informering om forskningsprosjektet før utsending av spørreundersøkelsen. Direktør har bekreftet at dette ble beklaget av Rektor.

På spørsmål om hvorvidt det var Direktør eller Rektor som besluttet at det skulle sendes ut en e-post til Forsker fredag morgen hvor han ble bedt om å pause undersøkelsen, har Direktør svart at hun og Rektor hadde en dialog om dette. Direktør har videre forklart at det var Rektor som formulerte e-posten, og at hun ikke husker at de diskuterte formuleringene i detalj.

Direktør har på direkte spørsmål svart at hun ikke har noen tanker om hvorvidt Rektor kan ha følt seg presset til å sende en slik e-post, og at hun tenker at Rektor ikke hadde latt seg presse til å sende en slik e-post hvis han ikke ville det. Direktør har videre forklart at det ikke ble stilt et absolutt krav fra henne om at Rektor skulle sende en slik e-post.

Direktør skal ha oppfattet at hun og Rektor hadde en dialog om å be Forsker pause undersøkelsen slik at de fikk tid til å vurdere saken nærmere.

iii. Den omtalte eposten, og videre hendelsesforløp

Eposten som ble sendt til Forsker hitsettes i sin helhet:

«Fra: [redacted]@[redacted]
Sendt: fredag 24. november 2023 08:27
Til: [redacted] >
Kopi: [redacted]
Emne: Viktig gjeldende undersøkingsa

Heisann!

Her snakka med direktør, og eg trudde eg hadde avklart at alt var ok, noko eg tydelegvis ikkje har gjort. Bekalgar at eg ikkje har gjort det. Direktør vil at vi skal ta ei runde og sjekke ut litt, så ber deg om å stoppe undersøkingsa (skjemæl kan vel stengast og legges ut ein beskjed om at ein kjem tilbake seinare). Direktør vil ha ein gjennomgang av undersøkingsa med deg før den kan køyrast fullt ut.

Så eg ber deg om å stoppe undesøkinga, og ta kontakt med direktør for vidare avklaringar.

Bekalgar dette veldig».



Forsker svarte raskt til Rektor, Direktør og Dekan;

«Frå: [redacted]»

Sendt: fredag 24. november 2023 08:52

Til: [redacted]

Kopi: [redacted]

[redacted]

Emne: SV: Viktig gjeldande undersøkinga

Heil

Dette vil ha store konsekvensar, då eg ikkje vil få data som er samanliknbar med tilsvarende undersøking ved HVL.

Eg vil sjølvstøtt følgje opp denne e-posten, men hadde det vore mogleg å gjere ei avklaring så raskt at eg ikkje må stoppe innsamlinga av data.

Vidare gjer eg merksam på at skjemaet er standardisert og nytta i meir enn 10 000 organisasjonar (inkludert HVL og Høgskolen i Molde) rundt om i verda. Eg kan derfor ikkje endre på skjemaet, så her er det snakk om å gjere undersøkinga eller ikkje.

[redacted]

Svar fra Direktør fulgte deretter;

«Frå: [redacted]»

Sendt: fredag, november 24, 2023 9:53 am

Til: [redacted]

Kopi: [redacted]

[redacted]

Emne: SV: Viktig gjeldande undersøkinga

Hei,

Jeg legger til grunn at framgangsmåten som [redacted] skisserer i e-posten under følges opp raskt, og så kaller jeg inn til møte så raskt som mulig over helga.

Rektor sendte ny henvendelse og ba om møte samme dag, av hensyn til forskningsprosjektet;

«Frå: [redacted]»

Sendt: fredag 24. november 2023 10:36

Til: [redacted]

[redacted]

Kopi: [redacted]

Emne: Re: Viktig gjeldande undersøkinga

Er det mogleg å få til eit møte i dag? Gitt behovet for å ikkje øydelegge undersøkinga?

Beste helsing

[redacted]

Denne henvendelsen ble ikke besvart av Direktør.

Rektor sendte ny epost til Direktør klokken 11:46 og ba på nytt om et møte med Direktør i tidsrommet 13:00 – 13:30, idet Direktør så ut til å være ledig. I eposten understrekte Rektor at hensynet bak



møtegjennomføring var at Forsker og Direktør «kunne samsnakkast om vegen vidare og kva som ev. må til. Slik at undersøkinga ikkje vort alt for skadelidande på bakgrunn av min feil».

Klokken 12:25 sendte Rektor en tekstmelding til Direktør med følgende innhold;

«Heisann! Har du moglegheit til å møte [redacted] klokka 13? Jamfør e-post. For å vurdere om det er mogleg å løyse denne saka (organisasjonsundersøking HVO)? [redacted] har vore involvert og alt av personvern er godkjent hjå Sikt som det skal vere. Om ein stoppar den no så vil den truleg ikkje vere mogleg å gjennomføre med å få høg nok svarprosent til at data kan nyttast.

ER det mogleg å få til dette trass i mine feil? [redacted] har gjort det han skal, og dette er heilt og holdent min feil. Men greier vi å berge undersøkinga?

Eg tenker dette også er viktig forskning for HVO og med tanke på å kunne bygge organisasjonen vidare. SÅ må vi absolutt sjå på korleis vi løysar slike saker fremover».

Direktør svarte i epost klokken 12:28;

«Dette gjelder arbeidsgivers rolle i denne saka, og er dermed utenfor rektoratet kompetanseområde. Jeg har varslet at jeg innkaller [redacted] som hans leder til møte rett over helga. Dette står ved lag».

Samme dag ble det av Rektor gjort forsøk på å avklare situasjonen. Det ble gjennomført en samtale mellom Rektor og Forsker, hvoretter Forsker fulgte opp med epost til Rektor med det som for granskeme ser ut til å være avklaringer av de eventuelle usikkerhetene som var gjort gjeldende ved undersøkelsen;

«Fra: [redacted]

Sendt: fredag 24. november 2023 12:55

Til: [redacted] >

Kopi: [redacted]

Emne: Om OCAI-undersøkinga

Heil

Her kjem presiseringar av dei punkta som vi var innom i samtalen tidlegare i dag.

1. Godkjenning av undersøkinga – Sikt

Undersøkinga er godkjent av Sikt (referansenummer 396315) 23.11.2023. Følgjande svar frå Sikt:

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.12.2034.

2. Kontakt med personvernombudet ved HVO

Eg har vore i kontakt med personvernombudet ved HVO [redacted] om undersøkinga. Mellom anna om hjelp med utforming av informasjonsskrivet (e-post 1.11.2023).

3. Innhald i undersøkinga

Undersøkinga av organisasjonskultur tek utgangspunkt i OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) utvikla av Kim S. Cameron og Robert E. Quinn. OCAI tek utgangspunkt i eit rammeverk beståande av to dimensjonar: Grad av internt kontra eksternt fokus i organisasjonen, og grad av stabilitet kontra fleksibilitet i organisasjonen. Kombinerer desse to



dimensjonane, får vi identifisert fire idealtypar organisasjonskultur: Klan, hierarki, marknad og adhokrati.



OCAI er også lagt opp slik at ein får svar både på oppfatninga dei tilsette har av noverande organisasjonskultur og kva som er tilsette sin ønska organisasjonskultur.

Her er også eit eksempel på korleis ein kan framstille data frå undersøkinga (data henta frå HVL 2018)



Oppsummert så er det viktig å få fram at undersøkinga ikkje tek føre seg arbeidsmiljøspørsmål eller gjev verktøy for å kartlegge arbeidsmiljø. Det er også berre grunnlag for å gjøre analyse av grupper (avdelingane, avdelings- og fellesadministrasjon er bakgrunnsvariablane som vi har nytta).

4. Kontakt med rektor ved HVO

Eg har vore i kontakt med rektor om undersøkinga slik:

- 22.09.2023 Uformell prat om det kunne vere mogleg å gjøre ei organisasjonskulturundersøking ved HVO. Utfallet av dette var at eg skulle sende ein e-post med ein formell førespurnad.
- 02.10.2023 E-post sendt rektor om føremål og innhald i undersøkinga som oppfølging av samtale 22.09.2023.
- 02.10.2023 Svar (e-post) frå rektor, med følgjande formulering: Takk for informasjon, eg er absolutt positiv til dette. Og ser allereie no fram til å få innsikt i resultatane.
- 10.11.2023 Kort e-post til rektor om undersøkinga og ønskje om nokre avklaringar på telefon
- 13.11.2023 Telefonsamtale om tidspunkt for undersøkinga – noko som kunne passe betre/dårligare og informasjon om undersøkinga i Nyhendebladet
- 14.11.2023 E-post med framlegg til tekst i Nyhendebladet 16.11.2023



5. Konsekvens av å stoppe undersøkinga no

Svarprosenten på digitale spørjeundersøkingar er låg. Ofte blir 30-35% rekna som ein god svarprosent. Dersom undersøkinga blir stoppa no er det overveldande sannsynleg at ei ny runde vil medføre ein lågare svarprosent. Får å kome opp i ein svarprosent som vi treng for å kunne analysere materialet treng vi å kome opp mot 35%, det er derfor også lagt inn ei puring på undersøkinga medio neste veke. Konsekvensane av å stoppe undersøkinga er altså at det ikkje vil vere mogleg å gjere ei undersøkning som gjev gode data på lang tid.

Vennleg helsing / Best regards

[Redacted signature]

Førstelektor / Associate Professor

Rektor har i intervju forklart at han på et tidspunkt denne dagen ba Prorektor om å undersøke med Personvernombudet om undersøkelsen hadde vært innom henne. Ifølge Rektor ble dette gjort for å kunne kvittere ut Direktørens anførte usikkerheter knyttet til ivaretagelse av personvernet. Rektor har forklart at hans bekymring på dette tidspunktet var at det kanskje kunne være så store mangler ved personvernet at de ble nødt til å stanse undersøkelsen.

Rektor har opplyst at Prorektor noe senere ga tilbakemelding om at Personvernombudet hadde vært involvert, og at SIKT hadde godkjent undersøkelsen. Rektor har opplyst at han da ikke lenger så noe grunn til å stanse undersøkelsen.

Personvernombudet har i intervju opplyst at hun samme dag også ble oppsøkt av Direktør på hennes kontor, med spørsmål om hennes rolle i godkjenning av undersøkelsen. Ifølge Personvernombudet ble det i denne samtalen gitt avklaringer fra Personvernombudet til Direktør om at undersøkelsen ikke inneholdt personverrelaterte svakheter, og at forskningsprosjektet var vurdert og godkjent av Sikt.

Direktør har blitt foreholdt disse opplysningene, og har bekreftet at hun oppsøkte Personvernombudet denne dagen. Direktør kan imidlertid ikke huske at hun har mottatt slike avklaringer fra Personvernombudet, og har i intervju forklart at dersom «[Redacted] tilbakemeldinger under denne samtalen var ment som en endelig avklaring av personvernutfordringene hadde hun bedt om at det ble skriftliggjort. [Hennes] intensjon med samtalen med [Redacted] [var kun] å få avklart hvordan [Redacted] hadde vært involvert i prosessen».

Klokken 13:49 sendte Rektor på nytt epost til Direktør med følgende innhold;

«Hei igjen!

Beklager at vi er her.

Kan du konkretisere litt hva som er utfordringa her? Eg slit med å sjå det, særleg etter at det var klart at personvernombudet på HVO har sagt ok også (noko vi ikkje visste i dag tidleg)».

Direktør svarte kl.14:10;

«Er det slik at ansatte i UH-sektoren kan ta kontakt med alle ansatte i en hvilken som helst virksomhet i dette landet, uten å avklare / få godkjent dette med arbeidsgiver?»

Klokken 17:01 sendte Rektor epost til Forsker, med Direktør, Dekan og Prorektor på kopi;

«Fra: [Redacted]

Sendt: fredag 24. november 2023 17:01

Til: [Redacted]



Kopi: [redacted]

Emne: SV: Viktig gjeldande undersøkinga

Hei igjen!

Eg trekker med dette e-posten tilbake, og gjev løyve til å fortsetje innsamlinga av data. Men ber om at det ikkje vert gjort analyser eller nye utsendingar før vi har hatt eit møte og snakka oss gjennom dette.

Ber også direktør om å kalle inn [redacted] og rektor til eit møte så snart som råd, og slik kalenderane ser ut er det vel onsdag etter klokka 13.00 ein gong som ser ut til å vere mogleg å få til.

Rektor sendte deretter egen epost til Direktør 17:04 hvor han foreslo en samtale «om korleis vi tenker om leiinga på HVO og korleis vi vil ha dette framover? Jmfør dagens sak».

Klokken 19:39 sendte Direktør e-post direkte til Forsker, med Dekan på kopi. Eposten hitsettes i sin helhet;

«Fra: [redacted]

Sendt: fredag 24. november 2023 19:39

Til: [redacted]

Kopi: [redacted]

Emne: Org.kultur - undersøkelse

Viktighet: Høy

Hei [redacted]

Viser til siste e-post fra rektor kl. 1701 i ettermiddag.

Jeg synes det svært beklagelig at du som ansatte ved HVO skal måtte være vitne til/bli utsatt for den uklarhet i rammer og fullmakter som synes å utspille seg fra rektors side.

Mitt anliggende i denne saken er følgende:

- Gjennomføring av denne typen kartlegging blant alle ansatte i en virksomhet krever avklaring/godkjenning fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver plikter å ivareta de ansattes rettigheter og interesser i en slik kartlegging.
- Arbeidsgiver må få tilgang til tilstrekkelig faktainformasjon knyttet til undersøkelsen, og hvilke opplysninger som er gitt/skal gis til andre instanser, herunder Sikt, Datatilsynet og faglig ansvarlig institusjon.
- For arbeidsgiver må det også gjøres en vurdering opp mot andre prosesser internt, herunder knyttet til strategi-, budsjett- og organisasjonsprosesser

Det forskningsfaglige i denne undersøkelsen er utenfor mitt ansvars- og interessefelt i denne sammenhengen.

Som HVO sin overordnede arbeidsgiverrepresentant har jeg ingen informasjon om denne undersøkelsen – utover den e-posten jeg mottok i går på linje med samtlige andre. Blant annet er det for meg uklart hvilken institusjon som har det overordnede faglige ansvaret for dette. Jeg håper at møtet som jeg har innkalt til på mandag vil kunne gi en avklaring på mye av det jeg trenger for å vurdere saken.

Jeg legger i utgangspunktet til grunn at ansatte ved HVO er kjent med hvem som er delegert fullmakt fra styret, og innenfor hvilke områder. Rammer som også i stor grad er lovregulert. Fra gjeldende delegeringsreglement gjengis følgende:



Høgskuledirektør har fullmakt fra styret i følgende saker:

.....

Personale/leing:

- ha overordna arbeidsgivaransvar for høgskulens samla personale (med unntak av rektor og prorektor)

For å unngå ytterligere uklarhet om rammer og handlingsrom, må jeg be deg stille undersøkelsen i bero på en slik måte at ansatte ved HVO ikke gis anledning til å svare på denne, før de overstående forholdene er avklart.

Det er beklagelig at denne saken kommer opp på denne måten, men når jeg ikke på noe tidspunkt eller av noen er blitt forespurt/informert, er det vanskelig å unngå en midlertidig (forhåpentligvis) stans i gjennomføringen. Ryddighet i denne delen av prosessen tror jeg vil gagne både ansatte, HVO og ikke minst selve forskningsprosjektet i det lange løp.

Fint om du/dere bringer med dere nødvendig faktagrunnlag og dokumentasjon til møtet på mandag.

God helg!

Beste helsing

[Redacted signature]

Direktør har i intervju bekreftet at e-posten ble sendt fra henne til Forsker uten forutgående eller påfølgende orientering til Rektor.

Direktør skal denne fredagen ha kalt inn Forsker og Dekan til møte mandag. Rektor skal ikke ha vært innkalt til dette møtet.

Forsker har i intervju forklart at han ikke svarte på innkallingen og at han, som følge av reise, ikke var tilbake på HVO før tirsdag. Dekan har i intervju forklart at hun ga tilbakemelding til Direktør om at hun, som følge av begravelse, ikke kunne stille til møte mandag. Dekan skal ha bedt om at instituttleder ble innkalt til møtet dersom dette skulle gjennomføres. Dekan har i intervju opplyst at hun er kjent med at instituttleder ikke mottok innkalling til møte.

12.7 Hendelsesforløp mandag 27. november 2023

I henhold til fast møteplan ble det gjennomført administrativt ledermøte mandag morgen. Direktør har opplyst at det i dette møtet kom mange spørsmål fra flere av de administrative lederne, som hver for seg hadde reagert på utsendelsen av spørreundersøkelsen. Det var ifølge Direktør hver enkelt av lederne som tok initiativet til å snakke om spørreundersøkelsen, ikke Direktøren selv.

Direktør har i intervju forklart at flere av lederne stilte spørsmål ved om hun hadde godkjent undersøkelsen, og de reagerte på at undersøkelsen var sendt ut til alle med tilknytning til HVO, samt formuleringene som var brukt. Sistnevnte forhold skal være relatert til de ansattes personvern, i og med at det ville være mulig å identifisere ansatte ut fra måten spørsmålene var lagt opp i undersøkelsen. Direktør skal ha svart at hun ikke kjente til undersøkelsen før den ble sendt ut. Det skal også ha blitt reagert på at undersøkelsen var sendt til epostadressen ALLE-HVO@hivolda.no.

Direktør er i oppfølgende intervju foreholdt opplysninger fra Personvernombudet om at det allerede fredag ble gitt avklaringer av personvern hensynene. Granskerne har stilt spørsmål om Direktør videreformidlet avklaringene fra Personvernombudet til lederne i ledermøtet. Til dette har Direktør svart at hun ikke opplevde å ha fått noen avklaring fra Personvernombudet før helgen. Hennes oppfatning var

at Personvernombudet kun bekreftet at hun hadde undersøkt at undersøkelsen var meldt inn og at det formelle var på plass. Direktør skal under ledermøtet ha orientert om det hun oppfattet at Personvernombudet hadde sagt om dette.

Direktør har i intervju avkreftet at hun i møtet anbefalte de administrative lederne om å sende meldinger til sine ansatte om å ikke delta i prosjektet. Dette er også bekreftet av deltakerne i møtet, som også har bekreftet at deres meldinger til sine ansatte ble sendt etter selvstendige vurderinger, uten oppfordring om dette fra Direktør.

12.8 Hendelsesforløp tirsdag 28. november 2023

Rektor har forklart at det tirsdag morgen ble avholdt et ledermøte i avdelingen for samfunnsfag og historie, hvor denne saken stod på agendaen. Rektor har forklart at han var til stede under dette møtet, sammen med instituttlederne på avdelingen, administrasjonssjefen, dekanen og Prorektor. Ifølge Rektor ble det under dette møtet uttrykt skepsis til måten ledelsen ved HVO hadde håndtert saken på. Rektor har forklart at det under møtet også kom frem at flere av de administrative lederne hadde bedt sine ansatte om å ikke svare på undersøkelsen.

Rektor har også fortalt at han i dette møtet ble gjort kjent med at Direktøren hadde sendt e-post til Forsker fredag kveld, med beskjed om at undersøkelsen likevel ikke skulle fortsette.

Rektor skal etter dette ha kalt inn Direktør, Dekanen på avdelingen for samfunnsfag og historie og Forsker til et møte påfølgende dag. Ifølge Rektor aksepterte Dekanen og Forsker invitasjonen. Direktør har forklart at hun avsto forespørselen morgenen etter fordi hun mente at saken ikke lenger var aktuell, se

Bilag 10: Avslått møteinnkalling og Rektors respons 29. november 2023

12.9 Hendelsesforløp onsdag 29. november 2023

Granskerne har i intervju med Forsker, Dekan, Rektor og Direktør fått informasjon om at ovennevnte møte ble gjennomført onsdag 29. november 2023 klokken 13:00. Det er her noe avvik i partenes fremstilling av innholdet i møtet;

i. Rektors fremstilling av møtet

Rektor har i intervju forklart at det ble avholdt et møte onsdag kl. 13, hvor Forsker, Dekan og Direktør var invitert. Ifølge Rektor hadde Direktør avvist invitasjonen til dette møtet tidligere, og han sendte derfor e-post til Direktøren kort tid før møtet med en oppfordring om å komme. Han forteller at Direktøren etter hvert kom til møtet, noen minutter forsinket.

Rektor har forklart at han innledet møtet med å beklage situasjonen som hadde oppstått. Han skal deretter ha gitt ordet til Forsker for å presentere saken, herunder sitt forskningsprosjekt.

[REDAKERT] Ifølge Rektor informerte Forsker om undersøkelsen, og han gikk blant annet igjennom forholdet til personvern og diverse spørsmål. Forsker hadde i forkant av møtet sendt over en skriftlig fremstilling for hjelp i selve møtet, se

Bilag 11: Skriftlig fremstilling før møtet

Forsker skal under møtet ha vært tydelig på at han oppfattet at han i utgangspunktet ikke trengte å hente inn samtykke fra ledelsen før utsending av undersøkelsen, men at han hadde innhentet godkjenning likevel fordi han ønsket å ha en ryddig prosess. Ifølge Rektor skal Direktør ha reagert på dette, og svart tydelig at Forsker ikke hadde spurt ledelsen. Ifølge Rektor skal Forsker da ha tatt frem en utskrift fra

nettsiden hvor Rektor er kategorisert under «leiinga». Forsker skal ha pekt på dette bildet og gjentatt at han hadde spurt ledelsen. Direktør skal da ha reist seg brått, tatt med seg tingene sine og gått mot døren, tydelig irritert. Rektor skal da ha spurt hva som skjedde. Direktør skal ifølge Rektor ha svar «*jeg trodde vi hadde kommet lengre enn dette*» og deretter forlatt møtet. Rektor har beskrevet Direktør som fryktelig irritert.

På spørsmål om hvordan Direktør opptrådte overfor Forskeren, har Rektor svart at han tror at Forsker nok opplevde situasjonen som heftig, da Direktør poengterte han ikke hadde fått godkjenning fra ledelsen.

Rektor har forklart at det ikke var positiv stemning under møtet, og at han opplevde at det kun var han, Forsker og Dekan som prøvde å få møtet til å fungere. Rektor har forklart at han hadde et ønske om å prøve å få dette til å fungere slik at de kunne komme seg videre i saken, men at han ikke opplevde at Direktøren hadde en slik intensjon.

Rektor skal ha beklaget overfor Dekanen og Forsker, etter at Direktøren hadde forlatt møtet. Han har forklart at han igjen overfor Forsker var tydelig på at undersøkelsen kunne gå videre og at Forsker ikke trengte å stanse den.

ii. Forskerens fremstilling av møtet

Forsker har forklart at møtet startet med at Rektor hadde en kort innledning, hvor han fortalte at bakgrunnen for møtet var forskningsprosjektet og deretter ba Forsker om å orientere om prosjektet.

Forsker har forklart at han under dette møtet gikk igjennom hva undersøkelsen dreide seg om, at han tok for seg dette med om han trengte en godkjenning og at han forklarte hvorfor han hadde fått en godkjenning fra ledelsen til å gjennomføre prosjektet. Forsker har fortalt at han under dette møtet gjorde det klart at undersøkelsen ikke var en arbeidsmiljøundersøkelse, og at det var viktig for han å få frem at dette kun var en rent «deskriptiv» undersøkelse.

Forsker har fortalt at Direktøren under dette møtet ikke stilte spørsmål verken om spørreundersøkelsen eller godkjenningen fra Personvernombudet. Ifølge Forsker skal stemningen ha *dratt seg til* da han kom inn på at det i e-posten som ble sendt ut til alle fremgikk at ledelsen hadde godkjent undersøkelsen. Forsker skal ha sagt at han hadde klarert med ledelsen, og at Direktør da tok til orde for at dette ikke var gjort. Forsker har forklart at han i forkant av møtet tenkte at dette kom til å bli tatt opp, og at han derfor hadde tatt med seg en utskrift av nettsiden til HVO med oversikt over ansatte, og hvor det står «*leiing*» under bildet av Rektor. Forsker har forklart at han la frem denne utskriften, og at Direktør da reiste seg og gikk fra møtet. Ifølge Forsker forsøkte både Dekan og Rektor å stanse henne, men Direktør sa da at hun «*trodde at vi hadde kommet lengre enn dette*» og gikk ut av rommet.

Forsker har forklart at Direktør er av få ord, og at han opplevde at hun var stram og irritert/sint, men at møtet foregikk i en noenlunde grei tone frem til Direktør gikk derfra.

Forsker har forklart at både Rektor og Dekanen var satt ut da Direktør forlot møtet, og at han selv var lei seg for at han så ut til å ha provosert Direktøren ved å si at Rektor var ledelsen. Forsker har forklart at han ikke hadde tatt med dokumentasjonen for å provosere, men for å synliggjøre hva han hadde tenkt.

iii. Dekanens fremstilling av møtet

Dekan har forklart at møtet startet med at Forsker la frem de avklaringene og godkjenningene han hadde gjennomført i forkant av utsending av undersøkelsen. Rektor var i møtet opptatt av å bekrefte at han hadde gitt tillatelse til utsending av undersøkelsen til de ansatte, og at dette var kunnskap som organisasjonen også kunne ha glede av. Rektor beklaget flere ganger i møtet at han ikke hadde orientert Direktør i forkant. Direktøren hadde en veldig knapp respons på dette og framholdt at hun ikke hadde



forsøkt å stanse den, men at spørreundersøkelsen burde holdes på vent til nødvendige avklaringer ble gjort.

Dekan har forklart at det var høy spenning i møtet. Hun oppfattet at Direktør var veldig innbitt i møtet, og tydelig sint / frustrert – ordknapp. Dekan har hatt inntrykk av at både hun, Rektor og Forsker ønsket en dialog, og inviterte gjentatte ganger til dette for å kunne lande saken for Forskeren sin del, men at Direktøren var såpass innbitt at dette ikke var mulig.

Dekan, Rektor og Forsker var uenig i at prosjektet skulle holdes på vent, og var opptatte av konsekvensene dette ville gi for prosjektet. Det ble derfor argumentert for at ledelsen hadde blitt informert gjennom Rektor. Dette førte til at Direktøren reiste seg og forlot møtet.

Dekan oppfattet at det ikke ble oppnådd nødvendig avklaring fra Direktøren på om det var ok for henne at forskningsprosjektet gikk videre, på tross av at man i møtet hadde gjort grundig rede for prosjektet. Dekanen mente etter gjennomgangen i møtet at det ikke var grunnlag for at forskningsprosjektet skulle stanses. I mangel av «godkjenning» fra Direktør i møtet, har Dekanen opplyst at hun opplevd at hun måtte ta den endelige avgjørelsen som Forskerens nærmeste leder. Hun valgte da å støtte Rektor i at forskningsprosjektet skulle gå videre.

iv. Direktørs fremstilling av møtet

Direktør har i det første intervjuet opplyst at hun var ukjent med opptakten til dette møtet, og at innkallelsen fra Rektor heller ikke inneholdt en agenda. Direktøren har fortalt at hun følte seg ferdig med saken på dette tidspunktet og at hun ikke hadde noe ønske om å gå i offentlig krig om dette i et slikt møte.

Direktør har forklart at hun opplevde at Forskeren hadde fått beskjed om at han skulle gå igjennom saken i dette møtet. [REDAKERT]

Ifølge Direktør skal Forskeren blant annet ha sagt at han etisk sett kanskje burde avklare med ledelsen før en slik undersøkelse ble sendt ut, men at dette ikke er et lovpålagt krav, og at han uansett hadde gjort en slik avklaring. Direktør har videre fortalt at Forskeren hadde tatt med seg en utskrift fra nettsiden til HVO med oversikt over ansatte, og at han tydelig og dels aggressivt pekte på bildet av Rektor og sa at han hadde varslet ledelsen. Direktør har forklart at hun oppfattet at Forskeren da mente at hun ikke var en del av ledelsen.

Direktør har forklart at hun opplevde møtet som trakasserende, og at hun derfor valgte å forlate møtet.

I oppfølgingsintervju 15. februar 2024 er Direktør foreholdt opplysningene om at det skal ha blitt gjennomført en fullstendig avklaring av forskningsprosjektet fra Forskerens side. På spørsmål om det ble gitt en slik avklaring fra Forskerens side i dette møtet, har Direktør svart at «hun ikke oppfattet det». Direktør har så bekreftet at forskeren ga en orientering, men at hun oppfattet regien og klimaet i møtet lite egnet til noen nærmere dialog. Direktør har forklart at hun oppfattet at Forskeren ga en enetale, som hun oppfattet at han var invitert til fra Rektor, [REDAKERT]. Direktør har bekreftet at det ikke var noen dialog mellom deltakerne under dette møtet.

På spørsmål om det innledningsvis ble sagt noe om formålet med møtet, har Direktør svart at hun oppfattet at de tre andre var informert om hva som skulle skje, men ikke hun. Direktør har forklart at Rektor inviterte Forskeren til å snakke, og at Forskeren hadde skrevet ned noe som han snakket ut fra. Direktør har til dette forklart at hun ikke kan huske at Forskeren sa noe særlig annet enn det som stod i e-posten som ble sendt ut til alle.

Direktør husker at Forskeren bekreftet at det var et bevisst valg å bruke ALLE-HVO@hivolda.no ved utsendelsen av undersøkelsen. Forskeren skal ha stått fast på at han hadde varslet ledelsen før utsendelsen, og pekte gjentatte ganger på en utskrift fra nettsiden med bilde av Rektor. Han var også tydelig på at han ikke hadde noen plikt til å varsle ledelsen før utsendelsen, men at han likevel hadde



gjort det. Direktør har forklart at hun ikke kan huske at Forskeren sa noe konkret om det forskningsetiske og om personvern, men at det kan tenkes at han kan ha sagt noe som ikke festet seg hos henne.

12.10 Direktørs etterfølgende dialog med / oppfølging av Forsker

Direktør har i intervju bekreftet at den siste korrespondansen hun har hatt med Forsker er e-posten hun sendte fredag 24. november 2023 hvor hun ba forskeren om å ikke gå videre med undersøkelsen før de hadde hatt et møte mandag. Hun har ikke hatt kontakt med Forsker etter møtet 29. november 2023.

På spørsmål om Forskeren har fått beskjed fra Direktør om at det er greit at han går videre med forskningsprosjektet, har Direktør svart nei. Direktør har til dette forklart at hun oppfatter at både Forsker, Dekan og Rektor mener at Direktør ikke har myndighet til å bestemme dette, og at det også er flere styremedlemmer som har gitt uttrykk for tilsvarende holdning i Khrono. Direktør sier at hun har holdt stilt, for å unngå mer trøbbel.

På spørsmål om Direktør er kjent med om saken har fått konsekvenser for Forskeren, har Direktør svart at spørreundersøkelsen ble gjennomført i strid med hennes anmodning, og at Forskeren forholdt seg til Rektors beskjed. Etter det hun har lest eller hørt var Forskeren godt fornøyd med svarprosenten.

Direktør har til dette videre forklart at det ikke er Forskeren som har varslet, og at hun har hilst på ham i gangen i ettertid. Ifølge Direktør er det andre ved HVO som har større utfordringer med å forholde seg til henne, etter denne saken. Direktør er ikke kjent med hvordan Forskeren stiller seg til varselet, men forutsetter at han eventuelt snakker med Dekanen om dette. Direktør har gitt uttrykk for at det nok er flere som synes at denne saken er vanskelig, og at hun prøver å opptre ryddig.

13. Det rettslige rammeverket

13.1 Rektors og administrerende direktørs myndighet etter universitets- og høyskoleloven

13.1.1 Bestemmelsene om styring og ledelse i universitets- og høyskoleloven

Styring og ledelse av universiteter og høyskoler reguleres av lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15 (universitets- og høyskoleloven).

Det følger av universitets- og høyskoleloven § 9-1 første ledd at styret er «*det øverste organet ved institusjonen*».

Universitets- og høyskoleloven åpner i dag for flere mulige modeller for organiseringen av styringen og ledelsen ved de statlige universitetene og høyskolene, under styret. Lovens hovedmodell er at departementet utpeker et eksternt styremedlem til å være styrets leder, og at styret ansetter en rektor som «*er daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet i samsvar med de rammer og pålegg styret fastsetter*», jf. henholdsvis universitets- og høyskoleloven § 9-3 andre ledd og § 10-1 første og andre ledd. Etter denne modellen har rektor altså et helhetlig ansvar for alle sider av virksomheten.

En annen modell er at rektor velges av de ansatte og studentene, jf. universitets- og høyskoleloven § 10-2 første ledd. Hvis rektor er valgt, gjelder følgende om rektor:

«a) Rektor er styrets leder. Rektor har på styrets vegne det overordnede ansvar for og ledelse av institusjonens virksomhet og fører tilsyn med denne. Rektor, og i dennes sted prorektor, har rett til å delta i møter i alle institusjonens styrer og utvalg.

b) Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til styret kan komme sammen i møte. Rektor kan også gis fullmakt til å avgjøre løpende saker som bør avgjøres før det neste styremøte, og som ikke kan anses som viktige nok til at ekstraordinært møte



innkalles. I sak om avskjed eller suspensjon kan rektor bare beslutte kortvarig suspensjon i tjenesten i påvente av styrets behandling.»

I motsetning til en rektor som er ansatt, og som står for den daglige ledelsen av institusjonens faglige og administrative virksomhet, har valgt rektor ingen generell vedtaksmyndighet. Valgt rektor må i utgangspunktet gå veien om styret for å utøve beslutningsmyndighet. Unntak kan gjøres dersom rektor er gitt fullmakt til å avgjøre løpende saker etter universitets- og høyskoleloven § 10-2 første ledd bokstav b.

Når rektor er valgt, skal institusjonen også ha en administrerende direktør med et administrativt ansvar, jf. universitets- og høyskoleloven § 10-3 første ledd. Det følger videre av bestemmelsens andre ledd at:

«Administrerende direktør er leder for den samlede administrative virksomhet ved institusjonene, innenfor de rammer styret fastsetter.»

Bestemmelsen markerer at administrerende direktør, sammen med styret, er øverste leder med kontroll- og instruksjonsmyndighet for «den samlede administrative virksomhet». Ordlyden indikerer at administrerende direktørs myndighet gjelder for virksomhetens administrative områder, og avgrenser administrerende direktørs myndighet mot den faglige virksomheten, herunder utøvelse av forskning og undervisning.

Utover dette gir ikke ordlyden i bestemmelsen i seg selv klare føringer for det nærmere ansvars- og myndighetsområdet til administrerende direktør.

13.1.2 Lovforarbeidene og lovgivningshistorikken

I forarbeidene til dagens universitet- og høyskolelov, NOU 2003:25 og Ot.prp.nr.78 (2003-2004), foreslo flertallet å fjerne bestemmelsen om administrerende direktør, og å lovfeste enhetlig ledelse som obligatorisk modell. Dette ble blant annet begrunnet i at dette ville «fjerne den uklarhet som enkelte steder råder mellom rektor og direktørs ansvars- og myndighetsområde», jf. proposisjonens s. 75. Bestemmelsene om muligheten til å velge rektor og da også ansette administrerende direktør ble satt inn i loven av Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen i Innst.O.nr.48 (2004-2005), uten at det er gitt noen nærmere redegjørelse. Som følge av dette gir lovforarbeidene til dagens lov i liten grad føringer for myndigheten til valgt rektor og administrerende direktør.

Bestemmelsen som ble vedtatt som universitets- og høyskolelovens § 10-3 er imidlertid, med unntak av en mindre justering av innledningsordene i første ledd, liklydende med den tidligere lov av 12. mai 1995 nr. 22 om universiteter og høyskoler (universitetsloven) § 15, som regulerte administrerende direktørs myndighet. Dette tilsier at forarbeidsuttalelser knyttet til universitetsloven § 15 kan ha relevans ved tolkningen av universitets- og høyskoleloven § 10-3 andre ledd.

I forarbeidene til universitetsloven § 15, NOU 1993:24 på s. 70 flg., er ledelsen av universiteter og høyskoler beskrevet som «en modell med to parallelle kompetansepyramider med styret på toppen av begge». Det fremgår videre at

«Den demokratiske eller faglige kompetansepyramiden representeres av de kollegiale organer på avdelings- og grunnenhetsnivå, samt styre og utvalg som institusjonens styre, avdelingene eller grunnenhetene oppretter som «hjelpeorganer». Alle disse organene er underlagt styret og opptre på dets vegne. De har bare avgjørelsesmyndighet så langt dette enten følger av delegasjon fra styret, eller av loven og av at styret ikke har besluttet at det vil avgjøre vedkommende sak eller sakstype selv. Styret kan instruere de underordnede kollegiale organer og omgjøre vedtak disse har truffet, så lenge ikke enkeltpersoners rettigheter avskjærer omgjøring.»



Den andre kompetansepyramiden er de tilsatte i administrative eller tekniske stillinger, med institusjonens direktør som øverste leder. Også denne del av institusjon er underlagt styret, men her skal styret i prinsippet forholde seg til institusjonens direktør som den som er ansvarlig for alt som skjer innen denne del av institusjonens forvaltning; «styret kjenner bare direktøren».

Uttalelsene om at ledelsen består av en modell med «to parallelle kompetansepyramider» tilsier at det iht. universitetsloven forelå to styringslinjer ved institusjonen. Det at den ene pyramiden er omtalt som «den demokratiske eller faglige kompetansepyramiden», mens «den andre kompetansepyramiden er de tilsatte i administrative eller tekniske stillinger, med institusjonens direktør som øverste leder» indikerer at administrerende direktørs myndighet var begrenset til de ansatte i administrative og tekniske stillinger, og at direktøren ikke hadde myndighet overfor de ansatte som befant seg i den «faglige kompetansepyramiden».

Denne grensdragningen mellom de to kompetansepyramidene må ses i lys av at ordlyden i universitetsloven § 15, da bestemmelsen ble vedtatt, uttrykte at administrerende direktør var den øverste lederen for «den samlede administrasjon ved institusjonen». Dagjeldende ordlyd indikerte at direktørens myndighet var begrenset til bestemte stillinger i institusjonen, herunder de administrative og teknisk ansatte. Ved innføringen av Kvalitetsreformen ble det imidlertid gjort en rekke endringer i universitetsloven, deriblant ved at det ble innført økt institusjonell autonomi ved at større myndighet til å fastsette intern organisering ble overlatt til institusjonene. Det ble blant annet gitt mulighet til å ansette ledere i åremålsstillinger på avdelings- og grunnenhetsnivå som både skulle ha faglig og administrativt ansvar. I den forbindelse ble ordlyden i universitetsloven § 15 endret til «den samlede administrative virksomhet», tilsvarende dagens ordlyd. I forarbeidene til denne lovendringen, Ot.prp.nr.40 (2001-2002) punkt 12.1.4 er denne endringen forklart slik:

«I nr. 2 er formuleringen «den samlede administrasjon» erstattet med «den samlede administrative virksomhet». Dette er gjort for å få bedre frem at direktøren er øverste leder for en rekke områder, og ikke nødvendigvis for bestemte stillinger. Når loven åpner for åremålstilsatte ledere på avdeling- og grunnenhetsnivå som er både faglig og administrativt ansvarlige, vil de på enkelte områder måtte forholde seg til direktøren som øverste leder, og på andre områder ikke.»

Det sentrale poenget som kan utledes fra lovforarbeidene og lovgivningshistorikken er at administrerende direktører overordnet de ansatte for forhold som gjelder administrerende virksomhet. Den faglige virksomheten, og herunder forskningsvirksomheten, er derimot fremdeles unntatt fra direktørens styringsmyndighet, og tilligger dermed Rektor og/eller styret.

Utover dette gir verken lovbestemmelsene eller forarbeidene klare føringer for administrerende direktørs ansvar og myndighet, og herunder for grensdragningen mellom administrerende direktør og valgt rektors ansvar og myndighet. Dette er også erkjent i etterarbeider til dagens universitets- og høyskolelov, NOU 2020:3, hvor det under redegjørelsen for gjeldende rett fremgår at:

«Valgt rektor som styreleder, er sammen med administrerende direktør ansvarlig for å forberede styresaker, lede styremøter og gjennomføre styrets vedtak. Styret kan under visse omstendigheter gi valgt rektor delegert myndighet til å treffe beslutninger på styrets vegne utenom styremøter. Valgt rektor har på styrets vegne det overordnede ansvaret for institusjonens virksomhet, inkludert ansvar for tilsyn og kontroll med virksomheten. Administrerende direktør er øverste leder for den samlede administrative virksomheten ved institusjonen, innenfor de rammene styret fastsetter. Administrerende direktør er sekretær for styret og skal, etter samråd med rektor, forberede og gi tilråding i de sakene som legges frem for styret. I tillegg er administrerende direktør ansvarlig for å iverksette vedtakene som treffes i institusjonens styringsorganer, og for å disponere ressurser og eiendom i samsvar med de vedtakene som styret gjør. Administrerende direktør er dessuten ansvarlig for den samlede økonomi- og formuesforvaltningen. Beskrivelsen i §§ 10-2 og 10-3 kan skape enkelte uklarheter om hva som er ansvaret og myndigheten til valgt rektor og administrerende direktør. Dette kan imidlertid klargjøres i instruksene styret skal fastsette for den daglige ledelsen, jf. § 9-2 tredje ledd.»



Loven legger følgelig opp til at grensene for ansvarsområdene til valgt rektor og administrerende direktør klarlegges gjennom styrets delegasjonsvedtak og vedtatte instruksjer.

13.2 Delegasjon og instruksjer fra styret ved HVO

13.2.1 Generelle utgangspunkter

Som nevnt følger det av universitets- og høyskoleloven § 9-1 første og andre ledd at styret er det øverste organet ved institusjonen, og at styret som utgangspunkt har adgang til å delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen. Videre fastsetter universitets- og høyskoleloven § 9-2 tredje ledd at styret skal føre tilsyn med den daglige ledelsen av virksomheten, og at styret skal fastsette instruksjer for institusjonens daglige ledelse. Disse bestemmelsene gir styret myndighet til å delegere beslutningsmyndighet og fastsette instruksjer både til rektor og administrerende direktør.

Ved HVO reguleres styrets delegasjoner til rektor og administrerende direktør av «*Delegeringsreglementet for Høgskulen i Volda Del I*» (heretter «*Delegeringsreglementet*»).

Bilag 12: Delegeringsreglement for Høgskulen i Volda Del I

Vi vil nedenfor redegjøre nærmere for relevante bestemmelser i Delegeringsreglementet og instruksene, knyttet til henholdsvis rektors og administrerende direktørs myndighet. Innledningsvis, og som et bakteppe for denne redegjørelsen, hitsettes redegjørelsen av betydningen av de delegasjoner som er gitt fra Delegeringsreglementets punkt 1.3:

«Delegasjon er ei avgjerd av eit organ om at også et anna organ kan utøve det same myndet som det delegerande organ har. [...]

Delegasjon inneber ikkje at det delegerande organet gir frå seg retten til å utøve det delegerte myndet. [...]

Prinsippa om delegasjon medfører at:

- *den som får delegert fullmakt opptre på vegne av den som delegerer, og er underlagt instruksjonsmynde og rapporteringsansvar til det delegerande organ.*
- *delegasjonsvedtaket/fullmakta kan tilbakekallast*
- *det delegerande organ kan avgjere enkeltsaker som i utgangspunktet gjekk inn under det delegerte myndet*
- *det underordna organ kan instruerast om korleis saken skal avgjerast*
- *det delegerande organ kan gjere om vedtak av det underordna organ i same utstrekning som om det sjølv hadde treft vedtak i saka. Det delegerande organ har framleis det formelle ansvaret for handsaminga av sakene.*

Dersom den/eller det organ som har fått delegert mynde handlar på tvers av offentleg mynde sine styringsprinsipp, kan styret som Høgskulen i Volda sitt øvste organ stillast til ansvar, jf. uhl. § 9-1 nr. 2.»

Delegeringsreglementet er også supplert med separat vedtatte instruksjer for rektor og direktør ved HVO. Disse instruksene er, iht. Delegeringsreglementet, «*vedtatt [...] som verkemiddel for å sikre eit godt samarbeid mellom rektor og høgskuledirektør i eit heilskapleg leiingsperspektiv*», jf. Delegeringsreglementets punkt 3.3 og 4.3.



Bilag 13: Instruks for rektor ved Høgskulen i Volda

Bilag 14: Instruks for direktør ved Høgskulen i Volda

13.2.2 Retningslinjer og instrukser for valgt rektor

Under Delegasjonsreglementets punkt 3.2 er rektor gitt fullmakt til å treffe avgjørelser innenfor en rekke ulike saksområder. Fra delegasjonsreglementet hitsettes:

«Rektor har fullmakt frå styret i følgjande saker:

[...]

Utdannings og forskningssaker

- *Avgjere prinsipielle spørsmål av fagpolitisk karakter etter samråd med prorektor, dekanane, høgskuledirektør, studiedirektør eller forskningssjef, når avgjersla ikkje er tillagt andre organ*
- *[...]*
- *delegere oppgåver og mynde til prorektor innanfor område som gjeld utdanning- og forskningssaker»*

Det er som nevnt også vedtatt egne instrukser for rektor, som klargjør direktørens myndighet ved HVO. Fra instruksene hitsettes punkt I – III:

«Rektor er styret ved høgskulen sin leiar og skal ha heile sitt daglege virke som styreleiar, i tillegg til dei oppgåver universitets- og høgskolelova og styret elles pålegg han/ho.

Rektor skal vektlegge dei oppgåver der vedkommande har spesielle føresetnader, som følgje av sin vitskaplege bakgrunn, valde status og rolla som høgskulen sin fremste representant.

Rektor skal på vegne av styret særleg bidra til å ta i vare styret sitt ansvar for at den faglege verksemda held høg kvalitet, jf. universitets- og høgskolelova § 9-1 (1). Rektor skal i dette høvet legge vekt på å utøve rolla som leiar for den faglege verksemda, mellom anna ved å fungere som inspirator, kulturbygger og initiativtaker, og oppfølging av kvalitetssvikt.»

13.2.3 Retningslinjer og instrukser for administrerende direktør

Delegasjonsreglementets punkt 4 regulerer den delegerte myndigheten til administrerende direktør ved HVO. Det fremgår innledningsvis under punkt 4 at direktøren og rektor er ansvarlig for forvaltningen av HVO sin virksomhet på styret sine vegner. Videre fastslås det at «Høgskuledirektør har særleg ansvar for administrasjonen», og at det «er styret med høgskuledirektør som utgjør den øvste ansvarlege leinga for HVO sin samla administrative verksemd».

Under Delegasjonsreglementets punkt 4.2 er administrerende direktør gitt fullmakt til å treffe avgjørelser innenfor en rekke ulike saksområder. De punkter som anses relevante for nærværende sak hitsettes:

«Høgskuledirektør har fullmakt frå styret i følgjande saker:

Organisering og styring:

[...]

- *fatte administrative avgjerder (administrativ mynde) innanfor ramma av uhl., styret sine egne avgjerer, og i samsvar med reglement og instruks frå overordna myndigheit*



[...]

- ha det overordna daglege ansvaret for informasjonstryggleiken
[...]

Utdannings- og forskningssaker:

- opprette og revidere retningslinjer og gjennomføre mindre endringar av vedtekne forskrifter og underliggende dokument

Personale/leiling:

- ha overordna arbeidsgivaransvar for høgskulens samla personale (med unntak av rektor og prorektor)»

Det er som nevnt også vedtatt egne instruksjer for administrerende direktør, som klargjør direktørens myndighet ved HVO. Fra dette dokumentet hitsettes punkt I, punkt VI, punkt VIII og punkt IX:

«Direktør ved Høgskulen i Volda er leiar for den samla administrasjonen, innanfor dei rammene som styret ved høgskulen fastset.

[...]

Direktør er ansvarleg for høgskulen sin personalpolitikk og at denne vert handsama i tråd med styret sine vedtak og anna mynde sine pålegg. I dette ansvaret ligg også opplæring og kompetanseutvikling av leiarar med personalansvar på alle nivå ved høgskulen.

[...]

Administrasjonen skal støtte opp om det faglege verksemda ved høgskulen og direktør skal legge til rette for godt samarbeid og god dialog med fagleg leining på alle nivå.

Direktør skal halde rektor informert om saker og aktivitetar i administrasjonen.»

13.3 Arbeidsgivers omsorgsplikt etter arbeidsmiljøloven

I lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 4-1 stilles det krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være «fullt forsvarlig», ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Hva som ligger i kravet til «fullt forsvarlig arbeidsmiljø» beror på en skjønnsmessig vurdering. Bestemmelsen er en rettslig standard som skjerpes ved endringer i samfunnet, teknisk utvikling og endring i kunnskap om risikofaktorer i arbeidsmiljøet. Innholdet må også fastlegges i lys av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, og herunder formålsparagrafen inntatt i lovens § 1-1 bokstav a. Denne bestemmelsen fastsetter at

«Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.»

Samtidig kan ikke begrepet «fullt forsvarlig» forstås som at all risiko må være eliminert. Det loven krever er først og fremst at virksomheten innrettes, og at arbeidet organiseres, på en slik måte at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre, jf.



Ot.prp.nr.3 (1975-1976) s. 26. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-1 innebærer altså at arbeidstakerne i rimelig utstrekning skal beskyttes mot faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet på en slik måte at de risikerer fysiske og psykiske skadevirkninger.

Det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for at kravene i arbeidsmiljøloven, og herunder kravet til forsvarlig arbeidsmiljø, er oppfylt. Bestemmelsen pålegger dermed arbeidsgiver et ansvar for å iverksette adekvate tiltak for å sikre at arbeidsmiljøet er forsvarlig iht. bestemmelsen. Etter denne bestemmelsen står forebyggingsaspektet sentralt, slik at det ikke er et krav at en skade må ha materialisert seg for at det skal kunne iverksettes tiltak.

Hvorvidt arbeidsgiver plikter å iverksette tiltak, og hvilke tiltak som eventuelt må iverksettes, beror på en konkret vurdering av hvert enkelt tilfelle.

13.4 Den akademiske friheten

13.4.3 Innledende bemerkninger

Myndigheten for arbeidsgiver til å gripe inn i eller på annen måte påvirke et forskningsprosjekt må også vurderes opp mot den akademiske friheten.

13.4.4 Universitets- og høyskoleloven

Høyskoler skal utføre forskning, og et av de sentrale formålene for høyskolene er å utføre forskning på høyt internasjonalt nivå, jf. henholdsvis universitets- og høyskoleloven § 1-2 bokstav b og § 1-1 bokstav b. Det følger videre av universitets- og høyskoleloven § 1-5 første ledd at

«Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har et ansvar for å sikre at undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid holder et høyt faglig nivå, og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige, kunstfaglige, pedagogiske og etiske prinsipper.»

Denne bestemmelsen fastsetter at universiteter og høyskoler ikke kan gis pålegg eller instruksjoner om læreinholdet i forskningen fra øvre hold. Bestemmelsen verner om den enkelte høyskolens akademiske frihet, og beskytter mot instruksjoner fra politiske myndigheter om innholdet i sin faglige virksomhet.

Bestemmelsen sier imidlertid ikke noe om den enkelte forskerens individuelle vern mot pålegg og instruksjoner fra institusjonens ledelse. Eksistensen og rekkevidden av et slikt prinsipp må følgelig fastlegges på bakgrunn av ulovfestet rett.

13.4.5 Det alminnelige prinsippet om individuell akademisk frihet

Det er lagt til grunn i en rekke lovforarbeider, deriblant knyttet til både dagens universitets- og høyskolelov og den tidligere universitetsloven, at det gjelder et alminnelig prinsipp om individuell akademisk frihet for den enkelte forsker. Det vises som eksempel til blant annet NOU 1993:24 s. 122, NOU 2003:25 s. 151 og NOU 2003:25 s. 141.

Våren 2005, i forbindelse med Stortingets behandling av regjeringens forslag om ny lov for universiteter og høyskoler, ba Stortinget også om en utredning av behovet og mulighetene for en lovfesting av den akademiske frihet for den enkelte vitenskapelig ansatte. Dette ledet til utredningen NOU 2006:19 Akademisk frihet – Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov. I denne utredningen er det gitt en utførlig redegjørelse for prinsippet om individuell akademisk frihet, knyttet til forskerrollen. Fra NOUens punkt 2 hitsettes:

«For forskerrollen må individuell akademisk frihet allment omfatte minst tre hovedelementer, som fremheves både i internasjonal faglitteratur og i policydokumenter:



1. Frihet til å stille spørsmål – også ved det autoriteter anser som etablert kunnskap og forståelse, og ved saksforhold og teser som det knytter seg sterke interesser eller følelser til.
2. Frihet til å bestemme hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for å finne svar; mer presist et sant eller holdbart svar.
3. Frihet til å legge frem hypoteser, resultater og resonnømenter offentlig.

Kjernen i denne friheten kan beskrives som fravær av og vern mot overstyring eller sanksjoner som truer forskerens vitenskapelige integritet, det vil si hindrer henne i å følge eller gi uttrykk for egne faglige vurderinger. Dette vernet er rett nok ikke uten reservasjoner og forbehold; blant annet kan legitime forskningsetiske hensyn legge begrensninger på adgangen til fritt å bestemme hvordan man vil legge opp og gjennomføre en undersøkelse. Vern mot overstyring impliserer heller ikke noe krav på beskyttelse mot faglig begrunnet kritikk eller mot styrings- og kontrolltiltak som skal sikre at anerkjente vitenskapelige kvalitetskrav oppfylles. Tvert om er kritisk innsyn og etterprøving viktige innslag i vitenskapelig virksomhet. Men formuleringene ovenfor angir i det minste én klar grunnregel: Begrunnelsesplikten ligger på den som vil intervensere eller instruere, og kravene til en slik begrunnelse er strenge.»

Det følger av ovenstående at prinsippet om individuell frihet ikke er absolutt, og at det i visse tilfeller rettmessig kan foretas inngrep i denne friheten. Hvor den nærmere grensen for legitime inngrep trekkes er ikke klart så lenge prinsippet ikke er lovregulert og det for øvrig er et begrenset kildetilfang om prinsippets rekkevidde.

13.4.6 Forholdet til arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgiver har som hovedregel styringsrett overfor sine ansatte. Styringsretten er forutsatt i lovgivning og praksis, men ikke uttrykkelig lovfestet. Styringsretten innebærer en rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.

Det gjelder et generelt krav om at styringsbeslutninger må være saklig begrunnet. I dette ligger blant annet at det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsene som tas, og beslutninger må ikke være vilkårlige eller basert på utenforliggende hensyn. Styringsretten må videre skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Når grensene for styringsretten skal fastlegges, må det tas hensyn til de forhold som er særegne for det enkelte arbeidsforhold og den enkelte virksomhet.

Forholdet mellom den akademiske friheten og arbeidsgivers styringsrett er nærmere omtalt i tidligere nevnte utredning NOU 2006:19 under redegjørelsen for gjeldende rett i punkt 5. Fra punkt 5.1 hitsettes:

En lovfestet beskyttelse av den individuelle akademiske frihet finnes i dag ikke, men det kan legges til grunn som sikker ulovfestet rett at en institusjons ledelse som utgangspunkt og alminnelig regel ikke kan gripe inn i det faglige innholdet i den enkeltes forskning i kraft av sin arbeidsgiverposisjon. Fordi det her er tale om en ulovfestet rettsregel, vil det være usikkerhet med hensyn til det mer presise innhold av denne faglige friheten. Regelens kjerne er en rett for den enkelte forsker til å velge emne, definere problemstilling og fastsette metode for sin forskning og til å avgjøre hvordan publisering skal skje. Denne ulovfestede regelen anses som en konsekvens av det vitenskapsideal som er utviklet som etisk og metodisk grunnlag for moderne forskning. Den er i første rekke begrunnet i at en slik frihet er påkrevd for at universiteter og høyskoler skal kunne innfri sitt formål og sine oppgaver, den er forankret i en langvarig praksis, og den er også forutsatt i forarbeidene til universitets- og høyskoleloven. På individnivå er denne akademiske friheten en arbeidsrettlig begrensning i styringsretten til arbeidsgiverne i universitets- og høyskolesektoren.

[...]



Universitets- og høyskoleloven inneholder en rekke bestemmelser som legger ansvar og myndighet for institusjonens virksomhet til institusjonens styre. I lovens § 9-1 første avsnitt slås det fast at styret har ansvar «for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonen drives effektivt». Styrets oppgaver, jf. § 9-2, innebærer blant annet å trekke opp strategien for institusjonens utdannings- og forskningsvirksomhet og annen faglig virksomhet, og å fastsette den interne organisering på alle nivåer. Slike pålegg og vedtak om organisering av virksomheten og tildeling av ressurser til ulike formål vil rent faktisk kunne medføre vesentlige inngrep i, eller begrensninger av, individuell akademisk frihet. Men de aktuelle lovbestemmelsene kan ikke, etter den begrunnelse som er gitt i forarbeidene til bestemmelsene, gi hjemmel til direkte instruksjoner overfor den enkelte ansatte om hvordan han skal drive sin forskning. Og myndighet som utøves med utgangspunkt i disse bestemmelsene, skal utøves på et saklig grunnlag og med respekt for den enkelte ansattes faglige integritet og frihet. Lov om universiteter og høyskoler inneholder ikke bestemmelser som gir grunnlag for substansielle inngrep i eller begrensninger av individuell akademisk frihet. Men vernet av denne friheten er ufullstendig for så vidt som det bare er institusjonell faglig autonomi som er eksplisitt befestet i loven, mens innholdet og rekkevidden av den individuelle akademiske frihet er mer usikkert.

Under punkt 5.2 er det videre uttalt at:

«Dersom lovfesting [av arbeidsgivers styringsrett] skulle skje i for eksempel arbeidsmiljøloven eller tjenestemannsloven, kan slik lovgivning ikke gripe inn i de individuelle rettighetene til de tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved universiteter og høyskoler. Disse individuelle rettighetene må som spesielle regler for en sektor gå foran de generelle reglene om styringsrett. Dette må være tilfellet enten de individuelle akademiske rettighetene forblir ulovfestet som nå, eller disse rettighetene lovfestes som foreslått av utvalget.» Vurdering av rettskildebildet

13.5 Vurdering av rettskildebildet

Oppsummert er granskernes vurdering at rettskildebildet tilsier at administrerende direktørs myndighet etter uhl. § 10-3 er begrenset til administrative forhold. Videre at administrerende direktør ikke har styringsmyndighet overfor forskning og annen faglig virksomhet. Universitets- og høyskoleloven legger opp til at rektor, som styreleder, sammen med resten av styret som utfører en form for faglig ledelse.

Universitets- og høyskoleloven gir ikke klare føringer for administrerende direktørs myndighet, og grensedragningen mellom administrerende direktør og valgt rektors ansvarsområder. Loven legger opp til at dette bør klargjøres gjennom delegasjonsvedtak og instruksjoner fra styret.

Det er gitt nærmere føringer for administrerende direktør og valgt rektors myndighet i HVOs Delegeringsreglement og vedtatte instruksjoner. Disse omtaler ikke partenes roller og myndighet knyttet til gjennomføringen av forskningsprosjekt ved HVO, og ingen av partene er følgelig uttrykkelig tillagt myndighet til å godkjenne forskningsprosjekt eller på annen måte påvirke slike prosjekter.

En eventuell inngripen i et forskningsprosjekt må samtidig holdes opp mot det alminnelige prinsippet om den enkelte forskers individuelle frihet. Dette prinsippet innebærer i sin kjerne et fravær og vern mot overstyring, både når det gjelder valg av emne, definering av problemstilling og valg av metode for forskningen. Den akademiske friheten er en arbeidsrettslig begrensning i styringsretten til arbeidsgiverne i universitets- og høyskolesektoren. Den individuelle akademiske friheten er imidlertid ikke absolutt. Prinsippet har en tungtveiende begrunnelse, og det er derfor en høy terskel for å gjøre inngrep i forskernes individuelle frihet. Det er den som eventuelt vil intervensjonere eller instruere som har begrunnelsesplikten, og kravene til en slik begrunnelse er strenge.

Ettersom prinsippet er ulovfestet, og det i liten grad foreligger rettskilder som belyser prinsippets rekkevidde, vurderer granskerne at det er usikkerhet knyttet til i hvilken grad og i hvilke tilfeller inngrep kan forsvares. I NOU 2006:19 er det spesifikt vist til at blant annet legitime forskningsetiske hensyn kan



legge begrensninger på adgangen til fritt å bestemme hvordan man vil legge opp og gjennomføre en undersøkelse. I de nevnte forarbeidene er det imidlertid ikke gitt nærmere retningslinjer for hvilke forskningsetiske hensyn som kan forsvare eventuelle begrensninger, og hvilke begrensninger som eventuelt vil være saklige. Det erkjennes tvert imot at rekkevidden av den individuelle akademiske friheten er usikker.

Konsekvensen av det noe uklare rettskildet bildet, slik oppsummert ovenfor, i skjæringspunktet mellom direktørens kompetanse, rektors kompetanse, og den akademiske frihet, vil etter granskernes vurdering, måtte legge noen «føringer» på vurderingene av de spørsmål som er stillet i mandatet.

14. Vurdering – oppsummering av funn

Det er stilt følgende spørsmål i mandatet:

«Granskene gis mandat til å avklare de faktiske og rettslige realitetene i saken, herunder hvilket faktum som må legges til grunn, samt en vurdering av om det foreligger lovbrudd, regelbrudd eller andre former for kritikkverdige forhold, samt hvilke eventuelle reaksjoner dette kan danne grunnlag for ut fra et arbeidsrettslig perspektiv.

Ut fra varselet bes avklart som foreløpige sentrale problemstillinger følgende:

- *Har direktøren grepet inn og motarbeidet et forskningsprosjekt?*
- *Hadde direktøren, i kraft av sin stilling, adgang til å handle som hun gjorde?*
- *Har direktøren handlet i strid med lover / forskrifter / regler / rutiner, eller på annen måte handlet kritikkverdig?*

Varsellet angir også rektor som en del av sakskomplekset. Rektors rolle følger også direkte av høgskolens ledelsesmodell og delegeringsreglement med tilhørende instruks for rektor/direktør, hvor direktør er øverste leder for den administrative virksomheten, og rektor er øverste leder for den vitenskapelige virksomheten. Rektors rolle i saken vil derfor, slik vi ser det, være en del av sakskomplekset som må avklares».

a. Har Direktør stanset et forskningsprosjekt?

Ut fra mottatt dokumentasjon og informasjon innhentet gjennom intervju med både Forsker, Direktør og Rektor, fremstår det som klart for granskerne at Direktør er den som har vært initiativtaker til at det fredag morgen (24. november 2023) ble sendt ut epost til Forsker om at forskningsprosjektet skulle stanses inntil videre.

Det vises i den forbindelse at Direktør kvelden før sendte epost til Forsker knyttet til hans opplysninger om lederforankring av prosjektet.

Videre vises det til at Direktør selv har forklart at det var hun, og ikke Rektor, som gjorde gjeldende innsigelser til forskningsprosjektet, med de forhold som hun selv har opplyst å ha gjort gjeldende for dette.

Granskerne oppfatter at det ikke er store ulikheter i Rektors og Direktørs fremstilling av møtet fredag morgen (23. november 2023), men at hver av deres fremstilling bærer preg av deres respektive kommunikasjonsstil. Det har fremkommet uenighet mellom Rektor og Direktør om grunnlaget for at Rektor skal ha følt at han ikke hadde noe annet valg enn å sende eposten. Granskerne legger imidlertid til grunn, ut fra Direktørens og Rektors egne forklaringer, at e-posten til Forsker denne morgenen ikke hadde blitt sendt dersom Rektor ikke hadde blitt sterkt oppfordret til dette på bakgrunn av innsigelser av en viss alvorlighetsgrad fra Direktør.

Granskerne legger følgelig til grunn som bevist at Direktør var avgjørende for at det fredag morgen ble sendt epost til forsker med anmodning om å midlertidig stanse forskningsprosjektet.



Det fremgår også tydelig av den mottatte dokumentasjonen at Direktør fredag kveld (23. november 2023), uten å informere Rektor, ga ny beskjed til Forsker om fortsatt å stanse prosjektet. Denne beskjeden var ikke forankret hos hverken Dekan, Rektor eller andre i organisasjonen. Direktør har i intervjuet bekreftet dette.

Verken eposten fra Rektor eller Direktør førte til at forskningsprosjektet ble stanset. Det ble heller ikke gjennomført tiltak som foreslått av Rektor om å fjerne tilgangen til spørreskjemaet midlertidig.

Granskernes oppsummering:

Granskerne legger til grunn som bevist at Direktøren ikke har stanset et forskningsprosjekt, men ved to anledninger initiert krav om det.

b. Har Direktør motarbeidet et pågående forskningsprosjekt?

Granskerne oppfatter at varselet er basert på en forutsetning om at Direktør skal ha initiert utsending av meldinger fra de administrative lederne til ansatte i administrasjonen om å ikke svare på spørreundersøkelsen.

Varslerens oppfatning baserer seg i stor grad på at meldingene fra de administrative lederne ble sendt ut i etterkant av det administrative ledermøtet mandag 27. november 2023. Dette har gitt et inntrykk blant flere i organisasjonen om at Direktør har gitt direkte beskjed om å sende ut meldinger til de ansatte, eller på annen måte initiert at dette ble gjort.

Direktør har i intervju, på direkte spørsmål, avvist at hun har oppfordret eller gitt beskjed til sine ledere om å sende ut melding til sine ansatte om å ikke besvare / delta i undersøkelsen.

Hver av de aktuelle lederne som granskerne har intervjuet har også avvist dette, og opplyst om at de sendte ut meldingene til sine ansatte etter egne vurderinger.

Granskerne har heller ikke fått informasjon om at de administrative lederne varslet Direktør om at de ville komme til å sende ut meldingene.

Gjennom intervjuer med både Direktør og deltakerne i det administrative ledermøtet mandag 27. november 2023, fremstår det som klart for granskerne at Direktør ikke har gitt beskjed til de administrative lederne om å sende ut meldinger til sine ansatte.

Det er imidlertid også ubestridt at Direktør var klar over Rektors direkte beskjed til Forsker fredag kveld om at prosjektet kunne fortsette.

Det er også gitt opplysninger fra Personvernombudet om at hun allerede fredag ga avklaringer av Direktørens innsigelser til de ansattes personvern ved undersøkelsen direkte til Direktør. Tilsvarende avklaringer skal også være gitt til Rektor via prorektor samme dag, før dette ble videreformidlet helt kort til Direktør, jf. epost ovenfor.

Ovennevnte avklaringer skal ikke ha blitt videreformidlet til de administrative lederne i møtet mandag morgen, hvor de tok opp sine egne innsigelser om tilsvarende forhold. Granskerne vil ikke spekulere i om dette ville ha forhindret utsending av meldingene fra de administrative lederne.

Granskernes oppsummering:

Granskerne legger til grunn som bevist at Direktør ikke har gitt beskjed, oppfordret eller tatt initiativ til at meldingene fra de tre administrative lederne ble sendt ut til de ansatte, og at Direktør i denne forbindelse ikke aktivt har motarbeidet forskningsprosjektet.

c. Hvilke konsekvenser har hendelsesforløpet hatt for forskningsprosjektet?

Forsker har i epost til Rektor og Direktør av fredag 24. november 2023 (kl. 08:52) forklart at en stans i spørreundersøkelsen ville ha medført store konsekvenser for forskningsprosjektet, fordi undersøkelsen da ikke ville gi data som var sammenlignbare med den tilsvarende undersøkelsen ved HVL. I intervju har Forsker opplyst at svarprosenten på digitale spørreundersøkelser generelt er lav, og at det er utfordrende å få tilstrekkelig høy svarprosent til at dataene kan brukes. Forsker har videre forklart at en stans i undersøkelsen sannsynligvis ville ha medført lavere svarprosent enn ellers, og at undersøkelsen som følge av dette sannsynligvis ikke ville ha gitt data som kunne brukes i prosjektet.

Forsker har i intervju fortalt at undersøkelsen aldri ble stanset, men at han ikke har sendt ut purring. Han har forklart at undersøkelsen ble lukket tidlig i januar, da de ikke regnet med å få inn flere svar etter det. Han forteller at de trolig kommer til å kjøre noen analyser på dataene, for å se om de kan brukes til noe, men at han ikke tror de kan brukes.

Forsker har videre forklart at med så mye støy som oppstod, og så raskt det gikk rykter om at det var støy, har han regnet dataene som lite anvendelige. Dette fordi de som velger å svare, og velger å ikke svare, gjør det ut fra en strategisk vurdering. Forsker har forklart at dette gjør at han ikke får et tilfeldig utvalg. Hvis disse dataene skal brukes blir det ifølge Forsker en mye mer krevende metodisk diskusjon, idet dataene kan ikke sammenholdes med et tilfeldig utvalg fra andre institusjoner.

Granskernes oppsummering:

Granskerne finner det sannsynliggjort, at Direktørens handlemåte, ved å initiere og fastholde krav om stans av spørreundersøkelsen, i utgangspunktet innebærer et inngrep i Forskerens individuelle akademiske frihet. Som redegjort for under punkt 13 kreves det tungtveiende grunner for at et slikt inngrep skal være rettmessig.

d. Hadde direktøren, i kraft av sin stilling, adgang til å handle som hun gjorde, herunder kreve stans av forskningsprosjektet?

Det vises til vurderingen under punkt a. hvor det konkluderes med at Direktør ved to ulike anledninger fredag 24. november 2023 tok initiativ til å kreve midlertidig stans av forskningsprosjektet;

1. fredag morgen, i møtet med rektoratet
2. fredag kveld i epost direkte fra Direktør til Forsker

Direktør har gjort gjeldende tre innsigelser som grunnlag for å kreve midlertidig stans av forskningsprosjektet;

1. Manglende lederforankring hos Direktør før igangsetting
2. Usikkerhet rundt ivaretagelsen av de ansattes personvern ved deltakelse
3. Uberettiget distribusjon av undersøkelsen gjennom epostadressen ALLE-HVO@hivolda.no

Det foretas i det følgende, under punkt i. til iii., særskilte vurderinger av hvert enkelt av de påberopte grunnlagene. Det foretas deretter en samlet vurdering av om Direktøren ved sine handlinger har foretatt et urettmessig inngrep i Forskerens individuelle akademiske frihet.

i. Manglende forankring hos Direktør før igangsetting

Granskerne er av den oppfatning at Direktør ikke kan anses å ha blitt orientert om og/eller ha godkjent forskningsprosjektet ved at hun mottok HVOs nyhetsbrev nummer 38 uken før utsendingen av undersøkelsen, og ikke fremmet innsigelser til Forsker eller Rektor på dette tidspunktet. Det vises i den



forbindelse til at Nyhetsbrevet er et informasjonsskriv som primært er rettet til eksterne mottakere, og ikke fungerer som orientering av organisasjonen eller ledelsen.

Granskerne legger derfor til grunn at spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle ansatte ved HVO uten at Direktør var informert i forkant.

Granskerne legger videre til grunn at Direktør, som øverste leder for den samlede administrative virksomheten, med arbeidsgiveransvar for alle ansatte utenom rektor og prorektor, har hatt en forventning om å bli orientert i forkant av utsendelsen av en slik spørreundersøkelse, og at hennes handlinger er et resultat av at dette ikke ble gjort av Forsker og / eller Rektor.

Praktiseringen av innhenting av samtykke fra Direktør i forbindelse med forskning ved HVO

På Sikt sine nettsider er det publisert en sjekkliste til aktuelle aktører som inneholder informasjon om hva man som forsker bør være oppmerksom på før igangsetting av forskningsprosjekter som inkluderer personopplysninger. Fra sjekklisten hitsettes:

«6. Undersøk om du treng godkjenninger/løype

I nokre forskningsprosjekt kan det vere nødvendig å søkje løype for å kunne gjennomføre prosjektet.

- *Skal du forske ved ein institusjon (skule, fengsel, sjukehus, arbeidsplass, osv.) er det viktig å få løype frå leiinga.*
- *Viss du skal få innsyn i teiepliktig informasjon kan det vere aktuelt å søkje dispensasjon frå teieplikta.*
- *For prosjekt som blir omfatta av helseforskningslova, må du ha ei etisk godkjenning av Regionale komitear for medisinsk og helsefagleg forskningsetikk (REK).»*

Granskerne har gjennomgått alle rutinebeskrivelser ved HVO som er utarbeidet i relasjon til problemstillingen. Ingen av HVOs egne rutinebeskrivelser inneholder et krav om at Rektor eller Direktør skal orienteres av forskere i forkant av at forskningsprosjekter igangsettes.

På spørsmål om det fremgår av rutiner hos HVO at Direktør skal godkjenne undersøkelser før disse sendes ut til ansatte, har Direktør svart nei, og at HVO ikke har slike rutiner.

Direktør er også foreholdt at det er publisert et dokument på nettsiden til HVO som handler om håndtering av personopplysninger ved forskning i egen organisasjon, og at det i dette dokumentet ikke er gitt uttrykk for at Direktør har en rolle i forbindelse med forskning i egen organisasjon, se

Bilag 15: Ansvarsfordeling ved forskning på i egen organisasjon

Direktør er foreholdt opplysninger om at flere av de granskerne har intervjuet har forklart at det til stadighet sendes ut spørreundersøkelser til de ansatte, som en del av diverse forskningsprosjekt. På spørsmål om Direktør godkjenner slike undersøkelser før disse sendes ut, har Direktør svart at dette er helt ukjent for henne. Direktør har videre forklart at hun, i løpet av de to årene hun har vært ansatt, kan ha mottatt en undersøkelse fra Sikt én gang, men at hun ikke har mottatt noe utover dette.

Betydningen av manglende forhåndsgodkjenning fra Direktør

Granskerne legger til grunn at Direktør, som leder for den samlede administrasjonen og med arbeidsgiveransvar for alle mottakerne av undersøkelsen, kan ha hatt en berettiget forventning om at hun orienteres i forkant av planlagte forskningsprosjekter ved HVO.



Granskerne har imidlertid ikke funnet det nødvendig å ta stilling til om det ut fra rettskildene kan oppstilles et krav om at forskere skal innhente samtykke fra ledelsen før utsendelse av en spørreundersøkelse, og hvorvidt det i så fall vil være tilstrekkelig å innhente godkjenning fra Rektor. Granskerne har heller ikke funnet det nødvendig å ta stilling til om eventuell manglende forankring hos ledelsen kan gi grunnlag for å kreve stans av en pågående spørreundersøkelse i et forskningsprosjekt.

Under intervjuene har Direktør gitt uttrykk for at hun, i kraft av arbeidsgiveransvaret overfor de ansatte, har behov for å kunne ta stilling til om det passer å gjennomføre en slik undersøkelse i organisasjonen på det aktuelle tidspunktet.

Det er også, fra både Direktør og de administrative lederne, gjort gjeldende at temaet i den aktuelle undersøkelsen var egnet til å skape en uro i organisasjonen, og at det ut fra deres eget ledelsesperspektiv var ønskelig å være forberedt på dette før det ble satt i gang. Det er i denne sammenheng blant annet vist til ledernes plikt til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte.

Direktør har samtidig, på direkte spørsmål fra Granskerne, gitt uttrykk for at hun «*selvfølgelig ville ha godkjent [spørreundersøkelsen] hvis [Forskeren] hadde spurt*». Granskerne legger derfor til grunn at det ut fra et arbeidsgiverperspektiv ikke var forhold ved organisasjonen som tilsa at det var behov for å stanse spørreundersøkelsen etter at denne var utsendt. Som redegjort for, kreves det tungtveiende grunner for å kunne forsvare et inngrep i den akademiske frihet.

Granskerne er av den oppfatning at prinsippet om at Direktør eventuelt skal ha mulighet til å godkjenne en spørreundersøkelse før utsendelsen, i seg selv ikke utgjør en tilstrekkelig tungtveiende begrunnelse for å gripe inn i et pågående forskningsprosjekt.

ii. *Usikkerhet rundt ivaretagelsen av de ansattes personvern ved deltakelse*

I eposten som ble sendt ut fra Forsker med lenke til spørreundersøkelsen ble det gitt en grundig redegjørelse for blant annet muligheten for identifikasjon, frivillighet, samt muligheten for enhver til å rette spørsmål om undersøkelsen til Personvernombudet. Ut fra innholdet i eposten er det granskernes vurdering at det ikke var grunnlag for å tro at personvernet til deltakerne i undersøkelsen ikke var tilstrekkelig ivaretatt.

Prosjektet var også på dette tidspunktet allerede gjennomgått og godkjent av Sikt og Personvernombudet. Fredag morgen var Direktør ikke orientert om dette, og granskerne legger til grunn at Direktør utelukkende hadde informasjon om ivaretagelsen av deltakernes personvern gjennom innholdet i ovennevnte epost.

Granskerne legger videre til grunn som sannsynliggjort at Personvernombudet, i løpet av fredag 24. november 2023, både direkte til Direktør og til Rektor via Prorektor, ga konkrete avklaringer av at personvernet til eventuelle deltakere i undersøkelsen var tilstrekkelig ivaretatt.

I løpet av fredagen (24. november 2023) hadde Direktør således, fra flere hold, mottatt informasjon om at ivaretagelsen av de ansattes personvern var kontrollert og godkjent av Sikt og Personvernombudet.

Etter Granskernes syn hadde Direktør, som Forskerens arbeidsgiver, oppfordring til å bidra til en rask avklaring av hennes egne innsigelser, idet forskerens mulighet til realiseringen av forskningsprosjektet var avhengig av en slik avklaring.

Det ble som følge av Direktørens innsigelser, på Rektors initiativ, gitt ytterligere avklaringer av personvernet i epost fra Forsker til Rektor allerede fredag 24. november 2023 kl. 12:55. Det fremstår som ubestridt at Forsker ville vært i stand til å avklare personverninnsigelser fra Direktør raskt på hennes forespørsel. Det vises i den forbindelse til at Forskeren svarte på Direktørs henvendelse om manglende lederforankring allerede torsdag kveld. Forsker har dessuten i intervju opplyst at han kunne ha gitt informasjon om prosjektet til Direktør torsdag kveld dersom hun hadde etterspurt dette.

Granskerne peker også på at det gjennom store deler av fredagen ble gjort forsøk på å oppnå kontaktpunkter med Direktør for å kunne gå videre med realiseringen av forskningsprosjektet.

Granskernes oppsummering:

Granskerne legger på bakgrunn av ovenstående til grunn at det ikke forelå mangler ved ivaretagelsen av deltakernes personvern, som skulle gi grunnlag for stans av forskningsprosjektet, og at Direktør hadde fått tilstrekkelige avklaringer av dette i løpet av fredag 24. november 2023.

Granskerne legger også til grunn som sannsynliggjort at avklaringene av personverninnsigelsene kunne ha vært gjennomført uten et krav om midlertidig stans av prosjektet fredag morgen.

iii. *Uberegtiget distribuering av undersøkelsen gjennom ALLE-HVO@hivolda.no*

Direktør har i intervju gitt uttrykk for at det var problematisk at spørreundersøkelsen var sendt ut til ALLE-HVO@hivolda.no. Direktør har i intervju forklart at denne funksjonen ikke skal brukes for distribuering av slike eposter som Forsker sendte ut torsdag 23. november 2023. Direktør har i tillegg påpekt at Forsker på denne måten har distribuert undersøkelsen til over 500 mottakere, langt flere enn det finnes faste ansatte på HVO i 50% stilling eller mer.

Direktør skal også direkte til Rektor og til Personvernombudet ha gjort gjeldende at bruken av epostadressen ALLE-HVO@hivolda.no var problematisk. Personvernombudet har i intervju opplyst at Direktør også stilte spørsmål til henne om hun hadde godkjent bruk av denne epostfunksjonen, noe Personvernombudet avkreftet.

Granskerne legger til grunn at denne innsigelsen er en del av Direktørens samlede grunnlag for å kreve midlertidig stans av undersøkelsen.

Forsker har i intervju opplyst om at han i forkant av utsendingen innhentet råd fra IT-avdelingen ved HVO om hvordan han kunne sende ut undersøkelsen for å unngå at den skulle havne i spam-filteret eller lage problemer for IT. Ifølge Forsker skal han ha blitt rådet til å bruke e-postadressen alle@hvo.no.

Undersøkelsen ble deretter sendt ut med e-postadressen ALLE-HVO@hivolda.no i blindkopi, slik at eventuelle svar sendt ved «svar alle»-funksjonen ikke skulle bli sendt til alle tilsette.

Granskerne legger til grunn at Direktør ikke var orientert om at Forsker hadde innhentet overnevnte råd fra IT-avdelingen før bruken av ALLE-HVO@hivolda.no.

Granskerne ser ikke bort fra at bruken av ALLE-HVO@hivolda.no berettiget kan problematiseres av Direktør, men ser ikke at det skal kunne danne grunnlag for å kreve stans av forskningsprosjektet etter at undersøkelsen allerede er distribuert.

iv. *Den samlede vurderingen*

Som redegjort for under punkt 13 er det den som eventuelt intervenserer i et pågående forskningsprosjekt som har begrunnelsesplikten, og kravene til en slik begrunnelse er strenge.

Vurderingen av om det foreligger et brudd på den individuelle akademiske friheten må foretas konkret i hvert enkelt tilfelle. Ved vurderingen vil det stå sentralt om forskningsetiske hensyn eller andre særlig tungtveiende grunner kan forsvare den intervenseringen som har funnet sted.

Rettskildebildet etterlater usikkerhet knyttet til rekkevidden av den individuelle akademiske friheten. De interne reglement og retningslinjer ved HVO etterlater også uklarheter ved ansvarsfordelingen mellom Rektor og Direktør ved HVO.



Granskerne finner det ikke nødvendig å ta stilling til om Direktør isolert sett handlet i strid med lover/forskrifter/regler/rutiner ved å ta initiativ til å kreve midlertidig stans av forskningsprosjektet fredag morgen (24. november 2023), på grunnlag av manglende godkjenning hos Direktør og/eller på grunnlag av usikkerheter rundt ivaretagelsen av deltakernes personvern.

Dette som følge av at Direktør, etter granskerens syn, uansett handlet i strid med Forskerens individuelle akademiske frihet ved den samlede håndteringen av saken.

Det vises i den forbindelse til at Direktør gjennom direkte dialog med Forsker raskt kunne ha fått avklart innsigelser knyttet til usikkerheter rundt spørreundersøkelsens innhold, herunder hvordan undersøkelsen passet inn i organisasjonen. Direktør kunne også, både ved dialog med Forsker og med Personvernombudet, raskt ha fått avklart bekymringer knyttet til ivaretagelsen av deltakernes personvern.

Til tross for at Forsker tydeliggjorde at stans i undersøkelsen ville få store konsekvenser for gjennomføringen av prosjektet, gjorde ikke Direktør etter granskerens vurdering tilstrekkelige forsøk på å innhente nødvendige avklaringer.

Direktørs dialog med Forsker 23. november 2023 var begrenset til et spørsmål om hvem i ledelsen som hadde godkjent spørreundersøkelsen. Direktør ba ikke om ytterligere avklaringer fra Forsker denne dagen, og var heller ikke tilgjengelig for en avklarende samtale med Forsker påfølgende dag.

Direktør har selv opplyst at formålet med å kontakte Personvernombudet fredag morgen *ikke* var å få avklart usikkerhetene rundt ivaretagelsen av deltakernes personvern. Samtidig har Direktør ikke gjort andre forsøk på å avklare disse usikkerhetene. Direktør har heller ikke tatt innover seg de avklaringer som ble gitt under samtalen med Personvernombudet, og som i alle tilfeller førte til at det ikke lenger var noe holdbart grunnlag for å betvile ivaretagelsen av personvernet i spørreundersøkelsen.

Granskerne vurderer at det, etter at Personvernombudet hadde gitt nødvendige avklaringer av ivaretagelsen av deltakernes personvern, i alle tilfeller ikke forelå noen saklige og tilstrekkelig tungtveiende grunnlag for å motsette seg gjennomføring av undersøkelsen. Granskerne finner det klart at Direktør i det minste på dette tidspunktet skulle ha trukket tilbake innsigelsen mot å gjennomføre undersøkelsen.

Det er etter dette granskerens konklusjon at Direktøren har handlet i strid med Forskerens individuelle akademiske frihet.

e. Har Direktør handlet kritikkverdig?

Granskerne har, basert på en samlet vurdering av hendelsesforløpet, konkludert med at Direktør ved sin handlemåte har foretatt et urettmessig inngrep i forskerens akademiske frihet. Granskerne konkluderer i forlengelsen av dette med at Direktør har handlet kritikkverdig ved at hun, etter at nødvendige avklaringer var gitt, likevel fastholdt at spørreundersøkelsen skulle pauses, jf. redegjørelsen under punkt d.

f. Rektors rolle

Rektors rolle synes avklart gjennom avklaring av sakens faktiske og rettslige realiteter. Granskerne finner ikke grunnlag for å reise noen kritikk mot Rektors håndtering av saken.



JUDICIA

15. Konklusjon / anbefaling

15.1 Direktør

Offentlig forvaltning skal legge til rette for uavhengig forskning på virksomheten og dataene sine, og allmennheten har en legitim interesse av å forstå hvordan offentlige institusjoner fungerer. At Direktør, etter en samlet vurdering, anses å ha handlet i strid med Forskerens akademiske frihet, er objektivt sett egnet til å gi grunnlag for en administrativ og/eller arbeidsrettslig konsekvens.

15.2 Videre anbefalinger

Granskningsrapporten viser at det på enkelte steder, fortsatt råder en uklarhet mellom Rektors og Direktørs ansvars- og myndighetsområde. Dette bør i enda større grad enn hva som er tilfelle i dag, klarlegges gjennom styrets delegasjonsvedtak og vedtatte instruksjer.

Med vennlig hilsen
Advokatfirmaet JUDICIA DA

Alesund, 4. mars 2024

Reidar Andresen
Advokat/partner

Anette Watto Schel
Advokat

Øystein Vartdal Rise
Advokat/partner

Amalie Vindsnes Haram
Advokatfullmektig

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak: 23/02061

Arkivkode:

Sakshandsamar: [REDACTED]

Høgskulestyret 2023/2027 har behandlet saken i møte 22.12.2023 sak 101/23

Vedtak

1. Styret hyrer ekstern bistand for å undersøke saka og førebu saksgrunnlag for styret si vidare behandling fram til endeleg vedtak.
2. Den eksterne bistanden skal:
 - klargjere om det er ei varslings sak, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 2A
 - utgreie saka i tråd med gjeldande reglar ved HVO, inkludert å hente inn opplysningar og ha dialog med partane.
3. Førespurnad om tilbod vert sendt til tre advokatfirma i løpet av fredag 22. desember 2023.
4. Styret gir arbeidsutvalet fullmakt til å inngå avtale med advokatfirma om ekstern bistand. Arbeidsutvalet skal ha kontakt og vidare oppfølging med advokatfirmaet.
5. I alle styremøte der denne saka er på saklista, skal [REDACTED] vere møteleiar og [REDACTED] sekretær. [REDACTED] skal også vere sekretær for arbeidsutvalet.
6. [REDACTED] er mediekontakt for saka på vegner av styret.

Monica Janet Kronborg

Fra: [REDACTED]
Sendt: onsdag 24. januar 2024 10:35
Til: Anette Schei; Øystein Vartdal Riise
Kopi: Arild Jebens
Emne: HVO - sentrale dokumenter
Vedlegg: Instruks for rektor ved Høgskulen i Volda - vedtatt av styret 2023 05 04.pdf; Delegasjonsreglement del 1 - vedtatt av styret 2023 05 4.pdf; Instruks for høgskuledirektør ved Høgskulen i Volda - vedtatt av styret 2023 05 04.pdf; 2023 11 20 Organisasjonskart HVO.ppt; Oppsummering saksdok.pdf; Epostkommunikasjon - vedlegg.pdf

Hei,

Viser til samtalen i går og oversender etter avtale diverse informasjon og dokumenter:

1. Sakens gang – e-postkommunikasjon

Legger ved min oversikt over e-postkommunikasjon med berørte parter i det aktuelle tidsrommet som var tema i går. På siste side har jeg forsøkt å gi en (ikke fullstendig) oversikt over personer – ansatte og styremedlemmer – som på en eller annen måte er involvert i saken og behandlingen av denne.

Selve e-postutskriften ligger i eget vedlegg.

2. Delt ledelse – ansvar og myndighet for hhv rektor og direktør

Legger ved aktuelle dokumenter:

Gjeldende delegeringsreglement, vedtatt mai 2023. Ingen materielle endringer, men en revisjon for å tydeliggjøre rammer og ansvar.

Instruks for hhv. rektor og direktør. Disse er første gang vedtatt i mai 2023.

Organisasjonskart for HVO

Viser ellers til universitet og høgskoleloven (uhl) – kap. 10

3. Informasjon/godkjenning av kartlegginger/spørreundersøkelser som ledd i FOU-arbeid

Jeg legger ved (lenke til) aktuell info både sentralt for sektoren (Sikt) og eksempel fra en annen høgskole på aktuelle retningslinjer.

Dette sier Sikt (Kunnskapens tjenesteleverandør) i sin Personvernhandbok for forskning:

<https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/fyll-ut-meldesklema-personopplysninger/slekkliste-utfylling-av-meldesklema>:

6. Undersøk om du treng godkjenninger/løype

I nokre forskingsprosjekt kan det vere nødvendig å søkje løype for å kunne gjennomføre prosjektet.

- *Skal du forske ved ein institusjon (skule, fengsel, sjukehus, arbeidsplass, osb.) er det viktig å få løype frå leiinga.*
- *Viss du skal få innsyn i teiepliktig informasjon kan det vere aktuelt å søkje dispensasjon frå teieplikta.*

- For prosjekt som blir omfatta av helseforskningslova, må du ha ei etisk godkjenning av Regionale komitear for medisinsk og helsefagleg forskningsetikk (REK).

Eksempel på retningslinjer ved HINN (Høgskolen Innlandet):

<https://www.inn.no/bibliotek/forskningsstotte/personvern-og-forskningsetikk/Innsamling-av-data-fra-studenter-og-ansatte-ved-HINN/>:

Hvis du som forsker eller student ønsker å rekruttere forskningsdeltakere blant de ansatte og studentene ved HINN, må dette godkjennes før datainnsamlingen begynner.

Retningslinjer for innsamling av forskningsdata fra studenter og ansatte ved HINN

VERSJON 2018

4. Andre innspill

- Jeg har fått en del kommentarer på bruken av begrepet «merkantil» leder/ledelse, og ser gjerne at dette på en eller annen måte blir «behandlet» i sakens anledning. Det er langt over 100 administrativt ansatte ved HVO som nok opplever å ha helt andre administrative oppgaver enn det som kan defineres som merkantile, og som reagerer kraftig på denne språkbruken.
- Følgende administrative ledere kan kontaktes:

[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]

Jeg har avklart at det er OK at dere tar kontakt om behov.

Om det skulle være noe uklart eller behov for ytterligere avklaringer er det bare å ta kontakt.

Vennleg helsing

[Redacted]
[Redacted]

[Redacted]
[Redacted]

www.hivolda.no



Monica Janet Kronborg

Fra: [REDACTED]
Sendt: mandag 26. februar 2024 10:12
Til: Anette Schei
Kopi: Øystein Vartdal Riise; Arild Jebens; Reidar Andresen
Emne: SV: Oppfølgende intervju
Vedlegg: 2024 02 15 Forslag til referat - [REDACTED] oppfølgende intervju - korr [REDACTED].docx; 2024 02 26 Diverse tillegg etter samtale 15-2.pdf; 2024 02 05 - Notat etter møte med [REDACTED] - oppsummering av status.pdf; 2024 02 26 Kommentarer til selve varselet.pdf

Følsomhet: Privat

Hei,

Her kommer forslag til referat med mine endringer og kommentarer, med spor endring.

I tillegg har jeg lagt ved et eget dokument med tilleggsinformasjon/kommentarer til saken – som varslet. Her legger jeg også ved et notat til styret datert 5.2.2024.

Jeg velger også å legge ved selve varselet, med mine kommentarer direkte i dokumentet. Jeg har aldri mottatt selve varselet, men jeg ble for litt tid tilbake fra kollegaer gjort oppmerksom på at saksdokumentene til det aktuelle styremøtet var åpent tilgjengelig for de som ellers har tilgang til alle styresaker. Advokat Arild Jebens og jeg er enige om å gjøre det på denne måten slik at jeg er sikker på at jeg får kommentert på alt jeg mener er nødvendig å kommentere på i varselet.

Vennleg helsing

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

www.bivolda.no



Frå: Anette Schei <anette@judicia.no>

Send: torsdag 22. februar 2024 19:54

Til: [REDACTED]

Kopi: Øystein Vartdal Riise <oystein@judicia.no>; Arild Jebens <aj@juristforbundet.no>; Reidar Andresen <reidar@judicia.no>

Emne: SV: Oppfølgende intervju

Varleik: Privat

Hei,

Vedlagt forslag til referat fra oppfølgingsintervju torsdag 15. februar.
Ber om dine innspill /justeringer direkte i dokumentet på samme måte som sist.

I intervjuet ba jeg om en rask tilbakemelding fra deg på om du ønsker å inngi et skriftlig tilsvaer i tillegg til uttalelsene du er gitt anledning til gjennom intervjuene våre. Dette ble gjort for å sikre at du får gitt din fullstendige uttalelse til varselet. Tilbudet om skriftlig tilsvaer står ved lag, og jeg gjentar behovet for tilbakemelding fra deg på om dette er aktuelt. Tilsvaret bør i så fall være oss i hende i løpet av første halvdel av neste uke.

Ber om dine innspill til vedlagte referat innen mandag.

Med vennlig hilsen
ANETTE SCHEI
Advokat



Advokatfirmaet JUDICIA DA
Grimmergata 5, NO-6002 Ålesund
T +47 70 30 44 00 M +47 922 07 578
www.iudicia.no

Medlem av  **EUROJURIS**

This email and any files transmitted with it are confidential and intended solely for the use of the individual or entity to whom they are addressed. If you are not the intended recipient you are notified that disclosing, copying, distributing or taking any action in reliance on the contents of this information is strictly prohibited.

Fra: [REDACTED]
Sendt: torsdag 22. februar 2024 10:27
Til: Anette Schei <anette@iudicia.no>
Kopi: Øystein Vartdal Riise <oystein@iudicia.no>; Arild Jebens <aj@juristforbundet.no>
Emne: SV: Oppfølgende intervju
Følsomhet: Privat

Hei,

Viser til samtale forrige uke.

Det ble uttalt at du ønsket ev. utdyping eller tillegg i løpet av påfølgende uke – altså i løpet av morgendagen. Jeg finner det vanskelig å vurdere dette så lenge jeg ikke har mottatt noe utkast til referat fra samtalen forrige uke, og må derfor be om at ev. utdyping og/eller tillegg avventes til etter at referatet er mottatt og gjennomgått.

Jeg er kjent med at flere har ventet en god stund på referat fra tilsvarende samtaler.

Vennleg helsing

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
www.hivolda.no



-----Opphavleg avtale-----

Frå: Anette Schei <anette@judicia.no>

Send: onsdag 7. februar 2024 18:42

Til: Anette Schei; [REDACTED]; Arild Jebens; Øystein Vartdal Riise

Emne: Oppfølgende intervju

Når: torsdag 15. februar 2024 09:00-11:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Oslo, Roma, Wien.

Kvar: Microsoft Teams-møte

Varleik: Privat

Microsoft Teams-møte

Bli med fra datamaskinen, mobilappen eller romenheten

[Klikk her for å bli med i møtet](#)

Møte-ID: 382 985 696 179

Passord: yztMvc

[Last ned Teams](#) | [Join on the web](#)

[Finn ut mer](#) | [Møtealternativer](#)

Dokumenter mottatt i forbindelse med granskning

Organisasjonskart Høgskulen i Volda

Notat om organisasjonskartet

Konflikthåndteringsrutina ved HVO

Instruks for varslings av kritikkverdige forhold hvo hms håndbok

Rutine for informasjonsskriv og samtykke

Rutine for oppbevaring av aktive forskningsdata

Rutine for gjennomføring av lydopptak

Rutine for avslutning av forskningsprosjekt

Rutine for langtidslagring og arkivering

Ansvarsfordeling forskning med personopplysninger

Rutine for oppstart av forskningsprosjekt

Styresak 07.12.2023

Styresak 19.12.2023

Vedtak styremøte 19.12.2023

Styresak 22.12.2023

Vedtak styremøte 22.12.2023

Delegeringsreglement for Høgskulen i Volda versjon 1, 11. juni 2020

Instruks for høgskuledirektør ved Høgskulen i Volda

Instruks for rektor ved Høgskulen i Volda

Delegasjonsreglement del 1 vedtatt av styret 04.05.2023

Varsel akademisk frihet

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Oppsummering saksdok.

Eposter i forbindelse med det aktuelle hendelsesforløpet:

Fra [redacted] til [redacted] - Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO	02.10.2023	13:22
Fra [redacted] til [redacted] - SV: Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO	02.10.2023	13:43
Fra [redacted] til [redacted] - SV: Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO	10.11.2023	13:57
Fra [redacted] til [redacted] - Framlegg til tekst i Nyhende-brev 16. november 2023	14.11.2023	18:51
Fra [redacted] til diverse mottakere - Utkast: Nyhende-brev frå Høgskulen i Volda nr. 38	15.11.2023	16:32
Fra [redacted] til alle@hvo.no - Nyhende-brev frå Høgskulen i Volda nr. 38	16.11.2023	12:29

Fra [REDACTED] til alle@hvo.no - Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskningsprosjekt	23.11.2023	17:28
Fra [REDACTED] og [REDACTED] - SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskningsprosjekt	23.11.2023	18:47
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskningsprosjekt	23.11.2024	19:01
Fra [REDACTED] og [REDACTED] s - SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskningsprosjekt	23.11.2024	20:37
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] - Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	08:26
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - SV: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	08:52
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - SV: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	09:53
Fra [REDACTED] til [REDACTED] og [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - Re: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	10:36
Fra [REDACTED] til [REDACTED], [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - Sv: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	10:42
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - Fwd: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	11:46
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - Re: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	12:27
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] Re: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	12:43
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] - Om OCAI-undersøkinga	24.11.2023	12:54
Fra [REDACTED] til [REDACTED], [REDACTED] og [REDACTED] - Fwd: Om OCAI-undersøkinga	24.11.2023	13:00
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Undersøkinga	24.11.2023	13:49
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - SV: Undersøkinga	24.11.2023	14:10
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] SV: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	14:11
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] og [REDACTED] - SV: Viktig gjeldande undersøkinga	24.11.2023	17:01
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Prat - Møteinnkalling tirsdag 28.11.23 fra 08:00 - 08:25	24.11.2023	17:04
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Org.kultur - undersøkelse	24.11.2023	19:39
Fra [REDACTED] til [REDACTED], kopisatt [REDACTED] - forskningsprosjektet	25.11.2023	08:38
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Avslått: Prat	26.11.2023	10:26
Fra [REDACTED] til [REDACTED], [REDACTED] og [REDACTED] - Møte om organisasjonskulturundersøkinga	28.11.2023	11:32
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - i morgen	28.11.2023	13:25
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Møtet vårt i morgon tidleg	28.11.2023	18:25
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Du har mottatt ny arbeidsflytoppgave i 360	28.11.2023	21:49
Fra [REDACTED] - Avslått: Møte om organisasjonskulturundersøkinga	29.11.2023	08:04
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - SV: Møte om organisasjonskulturundersøkinga	29.11.2023	12:54
Fra [REDACTED] til [REDACTED] og [REDACTED] - Mine punkt til møtet i dag	29.11.2023	14:06
Fra [REDACTED] til [REDACTED] - Godteke: Prat	30.11.2023	15:46

Fra [redacted] til [redacted] - SV: Prat	01.12.2023	07:58
Fra [redacted] til [redacted] - SV: Prat	01.12.2023	10:27
Fra [redacted] til [redacted] - Re: Prat	01.12.2023	10:34
Fra [redacted] til [redacted] - Prat - Møteinnkalling fredag 08.12.2023 fra 14:00 - 15:00	08.12.2023	
Fra [redacted] til postmottak@hivolda.no, [redacted] og [redacted] - Varlingssak	12.12.2023	16:23
Fra postmottak@hivolda.no til [redacted] kopisatt [redacted] - SV: Varlingssak	13.12.2023	08:31
Fra [redacted] til [redacted] - SV: Varlingssak	14.12.2023	07:53
Fra [redacted] til [redacted] og [redacted] kopisatt [redacted] - Databehandler SurveyXact	15.12.2023	13:48
Fra [redacted] til [redacted] og [redacted], kopisatt [redacted] - SV: Databehandleravtale SurveyXact	15.12.2023	13:58

Dokumentasjon mottatt fra [redacted]

- | | | | |
|---|--|------------|-------|
| 1 | <p>Epost Fra [redacted] til Judicia - HVO - Sentrale dokumenter (med følgende bilag:)</p> <p>Instruks for rektor ved Høgskulen i Volda - vedtatt av styret 04.05.2023</p> <p>Instruks for høgskuledirektør ved Høgskulen i Volda - vedtatt av styret 04.05.2023</p> <p>Delegasjonsreglement del 1 - vedtatt av styret 04.05.2023</p> <p>20.11.2023 - Organisasjonskart HVO</p> <p>Oppsummering saksdok</p> <p>Epostkommunikasjon - vedlegg</p> | 24.01.2024 | 10:35 |
| 2 | <p>Epost fra [redacted] til Judicia - SV: Oppfølgende intervju</p> <p>26.02.2024 - Diverse tillegg etter samtale 15-2</p> <p>05.02.2024 - Notat etter møte med [redacted] - oppsummering av status</p> | 26.02.2024 | 10:12 |

SV: Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO

Fra: [REDACTED]
Sendt: mandag 2. oktober 2023 13:43
Til: [REDACTED]
Emne: SV: Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO

Heisann [REDACTED]

Takk for informasjon, eg er absolutt positiv til dette. Og ser allereie no fram til å få innsikt i resultata.

Beste helsing
[REDACTED]

Frå: [REDACTED]
Sendt: mandag 2. oktober 2023 13:22
Til: [REDACTED]
Emne: Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO

Eg syner til samtale på samlinga for nyttilsette om mogleg undersøking av organisasjonskultur ved Høgskulen i Volda. Eg vil her orientere litt om bakgrunnen for undersøkinga og kvifor dette er av interesse for meg og mine kollegaer.

I 2017 drøfta forskargruppa som står bak undersøkinga ved HiSF/HVL [REDACTED] om det var mogleg å gjere ei parallell undersøking av organisasjonskultur ved HVL og HVO. Vi hadde alt fått tilslutning til å gjere ei slik undersøking ved HVL og undertekna var i kontakt med rektor [REDACTED] ved HVO om ei slik parallell undersøking. Vi var også i kontakt med samarbeidspartar i Volda om dette. Rektor [REDACTED] var positiv, men av kapasitetsgrunnar vart det ikkje gjennomført spørjeundersøking i Volda i 2018 (slik som ved HVL). [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Våren 2023 vart det gjennomført ny spørjeundersøking av organisasjonskultur ved HVL. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Undersøkinga av organisasjonskultur tek utgangspunkt i OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) utvikla av Kim S. Cameron og Robert E. Quinn. OCAI tek utgangspunkt i eit rammeverk beståande av to dimensjonar: Grad av internt kontra eksternt fokus i organisasjonen, og grad av stabilitet kontra fleksibilitet i organisasjonen. Kombinerer desse to dimensjonane, får vi identifisert fire idealtypar organisasjonskultur: Klan, hierarki, marknad og adhokrati. OCAI er også lagt opp slik at ein får svar både på oppfatninga dei tilsette har av noverande organisasjonskultur og kva som er tilsette sin ønska organisasjonskultur.

OCAI er validert gjennom ei rad undersøkingar i mange land, og i ulike typar organisasjonar, deriblant også universitet og høgskular. Det er gjort over 10.000 undersøkingar med dette instrumentet, og det er lett å ta i bruk sidan det er godt dokumentert både på engelsk og norsk. Internasjonalt er OCAI brukt i undersøkingar blant universitets- og høgskuletilsette i mange land (t.d. Latvia, Polen, Portugal, Russland, Tyrkia og i Nord-Amerika). I Noreg er det ikkje så mange døme på bruk av OCAI som verktøy for å måle organisasjonskultur ved høgare undervisningsinstitusjonar. Ved sidan av vår undersøking ved HVL har vi funne ei masteroppgåve frå Høgskolen i Molde (Lunde & Neteland, 2017).

Ved å supplere data som vi har frå HVL vil vi kunne få gjennomført analysar på forskjellar mellom dei to institusjonane og vi vil ha eit betre datagrunnlag for t.d. å sjå på om det er subkultur basert på stillingskategori osv. i sektoren.

Vi vonar derfor at vi kan få høve til å gjennomføre ei slik undersøking ved HVO før jul i 2023. Vi treng i så fall å få ein avtale med IT-avdelinga om distribusjon av spørjeundersøkinga til alle tilsette ved HVO. Reint praktisk er undersøkinga utarbeid i SurveyXacts og sendt ut som ei lenke med svarfrist innan 5-10 dagar. Vi har dessutan sendt ut ei purring mot slutten av svarfristen. Vi har vidare bedt om at dei som er fast tilsette i meir enn 50% stilling skal svare på undersøkinga for å luke ut mindre stillingsprosentar og ll-stillingar.

Følgjande tekst har vi nytta for å gjere klårt forholdet mellom høgskulen si leing og forskargruppa:

Undersøkinga er initiert og vert gjennomført av forskarane. Leiinga ved Høgskulen stiller seg positiv til undersøkinga, men er ikkje involvert i gjennomføringa.

Når det gjeld personvern så blir sjølvsgatt undersøkinga meldt til Personvernombudet for forskning (Sikt) og vi gjere greie for bruken av datamaterialet i e-posten som går ut med lenka til spørjeundersøkinga.

Vi vil sjølvsgatt også kunne tilby oss å stille på leiarsamlingar/internseminar og gjere greie for funna våre dersom det er av interesse for rektor eller andre ved HVO.

Vi vonar at rektor ser positivt på initiativet og vi ser fram til å høyre frå deg.

Med helsing



SV: Spørjeundersøking om organisasjonskultur ved HVO

[REDACTED]
fr. 10.11.2023 10:56
[REDACTED]

Hei!

Då har vi tilpassa undersøkinga til Volda og meldt den til Sikt. Eg har eit par spørsmål til deg om utsending og gjennomføring. Kan du ringe meg [REDACTED] når du har 5 minutt ledig.

Helsing
[REDACTED]

Saturday, December 2, 2023 at 10:49:49 Central European Standard Time

Emne: Framlegg til tekst i Nyhendebrev 16. november 2023

Dato: tirsdag 14. november 2023 kl. 18:51:38 sentraleuropeisk normaltid

Fra: [REDACTED]

Til: [REDACTED]

Kategori: Til meg

Hei!

Under finn du framlegg til tekst til nyhendebrev den 16. November. Utifrå det eg har sett i tidlegare nyhendebrev reknar eg med at omfanget ikkje bør vere større. Du står sjølvstøtt fri til å endre på det.

Tusen takk for at du på denne måten bidreg til gjennomføring av forskingsprosjektet.

Forsking på organisasjonskultur ved HVO

Neste veke får du ein e-post med spørsmål om å delta i eit prosjekt som tek sikte på å kartlegge oppfatninga av organisasjonskulturen ved HVO. Undersøkinga tek utgangspunkt i OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) utvikla av Kim S. Cameron og Robert E. Quinn. OCAI er validert gjennom ei rad undersøkingar i mange land, og i ulike typar organisasjonar, deriblant også universitet og høgskular. Det er gjort over 10.000 undersøkingar med dette instrumentet. OCAI er også lagt opp slik at ein får svar både på oppfatninga dei tilsette har av noverande organisasjonskultur og kva som er tilsette sin ønska organisasjonskultur.

Forskningsgruppa som står bak undersøkinga har på to ulike tidspunkt (2018 og 2023) gjennomført tilsvarande undersøking av organisasjonskultur ved Høgskulen på Vestlandet. Ved å supplere med data frå HVO vil vi kunne få gjennomført analysar på forskjellar mellom dei to institusjonane og vi vil ha eit betre datagrunnlag for t.d. å sjå på om det er subkultur basert på stillingskategori osv. i sektoren. Undersøkinga er initiert og vert gjennomført av forskarane. Leiinga ved HVO stiller seg positiv til undersøkinga, men er ikkje involvert i gjennomføringa.

Forskningsgruppa er [REDACTED] og dei to forskarane [REDACTED]
[REDACTED] ved

Vennleg helsing / Best regards

[REDACTED]

Førstelektor / Associate Professor

Saturday, December 2, 2023 at 10:57:01 Central European Standard Time

Emne: Nyhendebrev frå Høgskulen i Volda nr. 38, 16. november 2023
Dato: torsdag 16. november 2023 kl. 12:29:06 sentraleuropeisk normaltid
Fra: [REDACTED]
Til: ALLE-Campus
Kategori: Til meg



HØGSKULEN I VOLDA
Volda University College

Nyhendebrev nr. 38, 16. november 2023

Nyhendebrev frå rektor til tilsette og studentar ved Høgskulen i Volda.
Redaktør: [REDACTED]

[Tidlegare nyhendebrev og side for påmelding til nyhendebrevet.](#)



Ekspert gir deg ti tips til eksamen

Om du er uroa for eksamen, finst det gode råd – her får du ti av dei frå Olav Schewe, som har gitt ut bøkene *Superstudent* og *Superhjernen*.

[LES MEIR](#)



Kunstig intelligens (KI) på agendaen

Førre veke inviterte HVO til eit tverrfagleg [KI-seminar](#) for regionen. Gjennomgangstonen blant dei mange deltakarane var «meirsmak». Sjå og les meir på Instagram-kontoen vår!

[LES MEIR](#)

Fag og forskning



Stor interesse for dialektforskning

Forskarteamet [Stig J. Helset](#), [Tor Arne Haugen](#) og [Randi Neteland](#) har i løpet av dei siste vekene gjennomført ein større [dialektstudie](#) mellom ørstingar og voldingar. Det har meldt seg ikkje mindre enn 150 deltakarar til studien, noko som vitnar om stor interesse for dette feltet mellom folk flest. Interessa har vore stor også i media. Mellom anna har NRK Møre og Romsdal hatt innslag om studien to gonger i morgonsendinga på radioen og eit større innslag i distriktsnyheitene på TV (sjå *HVO i media* nedanfor).



Invitert til finsk prestisjeprosjekt

Pedagogikkprofessor [Siv M. Gamlem](#) har mange jern i elden internasjonalt. No er HVO-profilen invitert inn som ekspert i eit stort finsk forskingsprosjekt, *Education for the Future*, som nett har «treft jackpoten» med finansiering. [Les meir på hivolda.no.](#)



Bidrog under Norsk Barnehageforskningskonferanse

Eit knippe med forskarar frå HVO deltok på Norsk Barnehageforskningskonferanse i Stavanger i slutten av oktober. Høgskulelektor [Kristin Rostad Gangstad](#) bidrog med presentasjonen «Barns stemmer i barnehagehverdag og forskning» som tek utgangspunkt i eit doktorgradsprosjekt om born sin medverknad i den fleirkulturelle barnehagen.

Høgskulelektor [Monica Gjelsten](#) bidrog med presentasjonen «1-3 åringar sin verbal og non-verbal kommunikasjon under leseaktivitetar» som omhandlar korleis born tileignar seg tidleg literacy gjennom å kommunisere gjennom å leike og å bruke kroppen.

Førsteamanuensis [Jan Håkon Vikane](#) og førstelektor [Kari Ryslett](#) bidrog med presentasjonen «Korleis formidle samisk kultur i barnehagelærerutdanninga i eit kultursensitivt perspektiv?» som tek utgangspunkt i eit «self-study» med føremål om å vidareutvikle den didaktiske praksisen i formidling av samisk kultur i barnehagelærerutdanninga.

Høgskulelektor [Anne Marta V. Vadstein](#) bidrog med presentasjonen «Korleis påverkar skriftmengde i bildebøker lesestunda?» som tek utgangspunkt i eit studie som undersøker om mykje eller lite skriftmengde spelar inn på bokval, eller korleis skriftmengda påverka lesestundene i barnehagen.

Høgskulelektor [Berit Huse](#) og førstelektor [Øystein Salhus](#) (ikkje avbilda) bidrog med presentasjonen «Barns kommunikative uttrykk i musikkaktivitet» som er ein del av ein større studie der formålet er å utforske samanhengar mellom

musiske aktivitetar og språkleg kommunikasjon.

Stipendiat [Guro Lovise Bjørnevik](#) bidrog med posterpresentasjonen «Barnehage-hjem-samarbeid med minoritetsforeldre. En kvalitativ undersøkelse av hvordan minoritetsforeldre erfarer møtet med fagområdet etikk, religion og filosofi i barnehagen» som set søkelys på minoritetsforeldre og deira opplevingar av møtet mellom barnehage og heim når det gjeld fagområdet etikk, religion og filosofi (ERF).

Nytt på nytt med Høgskulen i Volda

Sist veke var 120 rettleiarar og nyutdanna lærarar i barnehage, grunnskule og vidaregåande skule samla i Ålesund til erfaringsdeling og faglege innlegg frå tilsette ved Høgskulen i Volda.

I ei tid der søknadstala til lærarutdanningane går nedover, er det ekstra viktig å ta vare på dei som er ferdig utdanna slik at dei blir verande i yrket. Arbeidsgjevar er ansvarleg for at nyutdanna, nytilsette lærarar vert tatt imot på ein god måte. Rettleiing og kompetanseutvikling er del av dette ansvaret og Høgskulen i Volda er ein viktig støttespelar i arbeidet.

Nytt på nytt er eit tilbod for nyutdanna lærarar og deira rettleiarar i Møre og Romsdal, og tiltaket er leia av førsteamanuensis [Gerd Sylvi Steinnes](#) ved institutt for pedagogikk/HVO. Høgskulelektorane [Ester Alnes Osnes](#), Kirsti Nygjerde og [Terese Myklebust](#) er faglege ressurspersonar frå HVO, med ansvar for kvar sine utdanningsgrupper.

Høgskulen i Volda har bidrege med støtte i arbeidet med rettleiing av nyutdanna sidan 2004, og talet på deltakarar på samlingane er stadig aukande. Dei nyutdanna opplever det som ein styrke å møte andre nyutdanna og kjenne fellesskapet i å erfare at dei ikkje står aleine i utfordringane dei møter. Gjennom samlingane får dei også vere med på å utvikle ny kunnskap på tema dei sjølve har meldt inn til høgskulen.

I tillegg til fagleg oppdatering i rettleiing, får rettleiarane dele erfaringar om gode rettleiingsordningar i ulike kommunar. Både nyutdanna og rettleiarar opplever tiltaket som svært motiverande og gir gode tilbakemelding på innhald og organisering. Dei involverte frå HVO får nyttig kunnskap om det å vere nyutdanna, noko som vert ført tilbake til utdanningane. Ordninga gir såleis gevinst for alle partar.

Støtteordningar for publisering og opprykk

Forskningsadministrasjonen minner om dei tre nye prøveordningane for engelsk språkvaske av vitenskaplege tidsskriftartiklar, open publisering av vitenskaplege tidsskriftartiklar og førehandsvurdering av opprykkssøknader. For meir informasjon viser vi til e-posten frå Forskningsadministrasjonen til alle avdelingane tysdag 5. september eller [nettsida for støtteordningar](#). Midlane må brukast i år.

Studium og studentliv

Julemarknad 4. desember

Det nærmar seg tida for julestemning på campus, og 4. desember kan du finne juletonen i BK-kantina! Studentparlamentet arrangerer [julemarknad](#) med billig risgraut, juleverkstad og kjøp og sal av flotte ting frå studentane. Kanskje vil du selje noko pent brukt eller heime laga? Les meir på [Facebook-arrangementet](#) – påmelding skjer [her](#).



Trekk pusten: Eksamensboost er her!

Tradisjonen tru kan studentar i eksamensinnspurten bli med på fine og nyttige tilbod i regi av HVO og [Studentsamskipnaden i Volda](#) (SiVolda). Eksamensboost (20.–24. november) byr på både hjelp, motivasjon og pausar frå eksamensstresset. På menyen står mellom anna frukost, samtaletilbod, mindfulness, konkurransar, yoga, ta ordet-kurs og mykje anna. [Les meir om Eksamensboost.](#)



Søking på studium til våren 2024

1. november opna vi for søking på 47 studium som har oppstart etter nyttår ved Høgskulen i Volda. [Les meir her!](#)



Rettleiingsskranken er open

Rettleiingsskranken i biblioteket er open kvar tysdag og torsdag 11.30–14.00. Her kan studentar få hjelp med litteratursøk og kjeldebruk (APA 7). Det er også mogleg å få enklare oppgåvehjelp.

Du er velkomen med både små og store spørsmål. Det er det berre å stikke innom i opningstida, ein treng ikkje å avtale tid.



STUDIEBAROMETERET

Studiebarometeret - utsett svarfrist

Spørjeundersøkinga Studiebarometeret vart sendt ut 24. oktober. Studentane som mottek den vil få ei rekke påminningar både på e-post (HVO og privat) og på SMS fram til spørjeundersøkinga vert avslutta den 26. november klokka 23.59. Studiebarometeret vert sendt ut til alle studentar på det 2. året (bachelor og to-årige masterprogram) og alle studentar på 2. og 5. året på grunnskulelærarutdanninga (5-årige program). Meir informasjon finn de på NOKUT sine sider [her](#).

Menyen i kantina neste veke

- Måndag: Tom-kha med nudlar og ris
- Tysdag: Fiskekaker med råkostsalat og steikt løk
- Onsdag: Pasta bolognese med focaccia
- Torsdag: Ball med tilbehør
- Fredag: Tacobuffé

Styre og stell

Forsking på organisasjonskultur ved HVO

Neste veke får tilsette ved HVO ein e-post med spørsmål om å delta i eit prosjekt som tek sikte på å kartlegge oppfatninga av organisasjonskulturen ved HVO. Undersøkinga tek utgangspunkt i OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) utvikla av Kim S. Cameron og Robert E. Quinn. OCAI er validert gjennom ei rad undersøkingar i mange land, og i ulike typar organisasjonar, deriblant også universitet og høgskular. Det er gjort over 10.000 undersøkingar med dette instrumentet. OCAI er også lagt opp slik at ein får svar både på oppfatninga dei tilsette har av noverande organisasjonskultur og kva som er tilsette sin ønska organisasjonskultur.

Forskningsgruppa som står bak undersøkinga har på to ulike tidspunkt (2018 og 2023) gjennomført tilsvarande undersøking av organisasjonskultur ved Høgskulen på Vestlandet. Ved å supplere med data frå HVO vil vi kunne få gjennomført analysar på forskjellar mellom dei to institusjonane og vi vil ha eit betre datagrunnlag for t.d. å sjå på om det er subkultur basert på stillingskategori osv. i sektoren. Undersøkinga er initiert og vert gjennomført av forskarane. Leiinga ved HVO stiller seg positiv til undersøkinga, men er ikkje involvert i gjennomføringa.

Forskningsgruppa er [redacted] og dei to forskarane [redacted]

Dekan ved Avdeling for mediefag

Dekanar er tilsette på fireårige åremål, og noverande dekan [Kate Kartveit](#) ved Avdeling for mediefag (AMF) er inne i sitt fjerde år som dekan. Difor har styret lyst ut dekanstillinga ved AMF med tilsetjing frå 1.8.2024. Søknadsfristen på stillinga er 2.1.2024. Har du lyst på ei spennande leiarstilling ved HVO? I så fall

kan du lese meir om stillinga [her](#).

Nytt om namn

Vi vil gjerne sjå deg: Legg inn bilde på nettsida di på www.hivolda.no

Det er mange tilsette som har teke til i stilling på HVO no i haust. Alle tilsette får automatisk ei personleg side på www.hivolda.no. Alle tilsette blir med dette oppmoda til å legge inn bilde av seg sjølv på den personlege sida, så blir det lettare å bli kjent med mange nye ansikt. [Her er rettleiing til korleis ein skal oppdatere si personlege side.](#)

Publisering og formidling



Halvorsen og Bjerke lanserte boka *Pressestøtten*

9. november var det [lansering](#) av boka *Pressestøtten* på Pressens Hus i Oslo. Forfattarane er HVO-forskarane [Lars J. Halvorsen](#) (t.h.) og [Paul Bjerke](#) (t.v.). Lanseringa var i form av eit dagsaktuelt debattmøte om pressestøtta med brei deltaking frå både forskarar, politikarar og bransjerepresentantar. Debattmøtet er omtalt i fagbladet [Journalisten](#) (sjå også breiare medieomtale under *HVO i media* nedanfor). Den nye boka drøftar mellom anna kvifor pressestøtta har overlevd store skifte på mange plan sidan 1960-talet, og om pressestøtta vil

overleve i femti nye år.



Tok del i konferanse om spesialpedagogikk og inkluderende praksisar

Representantar frå Høgskulen i Volda tok del i ein erfaringskonferanse i Stavanger 8. – 9. november, der målet var erfaringsdeling, nettverksbygging, fagleg påfyll og vidare utvikling av arbeidet i partnerskapa. Konferansen var knytt til *Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksisar*, som skal bidra til å bygge kompetanse i barnehagar og skular slik at alle barn og unge blir inkludert og får høve til meistring, læring og trivsel – uavhengig av sine føresetnadar. Kompetanseløftet er ei oppfølging av Tett på stortingsmelding nummer seks frå 2019/20. Hovudsatsinga i kompetanseløftet er tilskot til lokal kompetanseutvikling i partnerskap mellom barnehage- og skuleeigarar og UH. Høgskulen i Volda har ei sentral rolle i partnerskap med praksisfeltet i Møre og Romsdal.

Eit hovudtema i konferansen var korleis ein kan bygge eit godt lag rundt barna og elevane. På konferansen var det samla alt frå leiarar og tilsette i kommune/fylkeskommune, barnehagar, skular, SFO, PPT og andre relevante tenester i kommunen, i tillegg til statsforvaltarar og tilsette i UH-sektoren. Frå Høgskulen i Volda hadde førstelektor og dekan Silje Ims Lied eit innlegg der ho sette søkelyset på prosessen frå planlegging til kompetanseutvikling, og kompetansebehov i partnerskapane.

Konferansen er eit samarbeid mellom Utdanningsdirektoratet, statsforvalterne, Kommunesektorens organisasjon (KS), Statped og universitets- og høgskulesektoren.



Skuleleiarsamling i regi av HVO

Rundt 130 rektorar, barnehagestyrarar, kommuneleiarar, rådgjevarar og ppt frå søre Sunnmøre fekk i partnerskap med Høgskulen i Volda og førstelektor [Magnar Hjertenæs](#) (bildet) høyre om og arbeidd med tematikken myndiggjerande leing, konfliktforståing og konflikthandtering under ei samling over to dagar i Loen nyleg.

Samlinga var knytt til leiarløypa i Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen (Rekomp) og Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skulen (Dekomp). Kompetanseordningane skal mellom anna auka kvalitet og kompetanse i oppvekstsektoren og laget rundt barna og eleven. Dette krev leiarar som myndiggjer medarbeidarane, tek i vare og motiverer dei til å nytte kompetanse sin. Samlinga vart to fine dagar til relasjonsbygging, samarbeid, refleksjon, erfaringsdeling og kunnskap mellom deltakarane.

Tek føre seg nye mål i norsk kulturmiljøpolitikk

Førstelektor [Gro Anita Bårdseth](#) har fått publisert artikkelen [«Kulturminneplanar som verktøy for kommunane i kulturmiljøforvaltinga. Betydninga av planprosess»](#) i siste nummeret av *Kart og Plan*.

Artikkelen tek føre seg dei nye måla i norsk kulturmiljøpolitikk, som legg opp til at alle skal ha moglegheit til å engasjere seg og ta ansvar for kulturarven, og at eit mangfald av kulturarven skal ivaretakast gjennom kommunane si heilskaplege samfunnsplanlegging. Kulturminneplanar er sentrale verkemiddel for å nå måla. Artikkelen undersøker planprosessane og kultuurminnekompetansen til to kommunar som har utarbeidd kulturminneplanar.

Det er argumentert for at planprosessane har betydning for kultuurminnekompetansen, men også for utval og mangfald av kultuurminne representerte i kulturminneplanane. Prosesskunnskap er slik viktig i kulturmiljøforvaltinga, både for å styrke kultuurminnekompetansen til

kommunane og for å nå måla i kulturmiljøpolitikken.

Fått publisert første artikkel om lærarutdanning

Stipendiat [Oddvar Aalde](#) har fått publisert artikkelen «[Study Program Leaders' Perceptions of Coherence and Strategies for Creating Coherent Teacher Education Programs](#)» i *Journal of Teacher Education*. Medforfattar er førsteamanuensis [Inga Staal Jensen](#) ved Institutt for Lærarutdanning og Skoleforskning ved Universitetet i Oslo. Dette er første publiserte artikkel i ph.d.-prosjektet til Aalde, som handlar om studieleiing for heilskapleg og samanhengande lærarutdanning.

Aalde presenterer artikkelen slik: Å skape ei lærarutdanning som har ein tydeleg heilskap og samanheng mellom dei ulike elementa og aktørane som bidreg inn i utdanninga, har over lengre tid vore eit satsingsområde for utdanningsinstitusjonar og dei som tek avgjersler. Likevel viser forsking og evalueringar at dette kan vere vanskeleg å få til. I artikkelen utforskar forfattarane omgrepet heilskap og samanheng (koherens) i grunnskulelærarutdanningane og korleis studieleiingar ved to utvalde lærarutdanningsinstitusjonar oppfattar dette omgrepet. Vidare undersøker artikkelen gjennom intervju og observasjonar kva slags strategiar studieprogramleiingar ved dei same institusjonane bruker for å skape ei heilskapleg og samanhengande lærarutdanning i lys av den institusjonelle konteksten dei er i.

Artikkel om lesing av leksikonartiklar på bokmål og nynorsk

Professor [Stig J. Helset](#) ved Institutt for språk og litteratur har i lag med førsteamanuensis [Trude Bukve](#) (HVL) publisert artikkelen «Lesing av artiklar i Store norske leksikon: Ein komparativ studie av lesarane sin bruk av og haldningar til artiklar som er publiserte på høvesvis bokmål og nynorsk» i siste utgåve av tidsskriftet *Maal og Minne*, 115(2). Artikkelen kan lesast [her](#).

Vikane og Høydalsvik om berekraft i barnehagen

Førsteamanuensis [Jan Håkon Vikane](#) og professor [Torhild Høydalsvik](#) har publisert artikkelen «[Teachers' expressed understandings concerning sustainability in the Norwegian ECE context](#)» i tidsskriftet *Environmental Education Research*.

Mixed-method design vart nytta for å undersøkje den konseptuelle forståinga av utdanning for berekraft og kva pedagogiske praksisar barnehagelærarar i norske barnehagar vel for å implementere mandat knytt til berekraft i gjeldande rammeplan. Resultata avdekka ei fragmentert forståing der barnehagelærarane primært har fokus på handlingsorienterte, faktabaserte og normative aspekt ved berekraft. Funna framhevar behovet for ei styrka kompetanse i utdanning for berekraft gjennom barnehagelærarutdanninga.

Ekeland med kapittel i antologi

Professor [Tor-Johan Ekeland](#) har bidratt med eit kapittel i antologien «Relasjonens betydning – om fundamentet i psykisk helse- og rusarbeid». Boka kom nyleg ut på Gyldendal Akademiske og er redigert av Trond F. Aarre og Marit Helene Hem.

Send gjerne tips!

Det er veldig kjekt å melde om nye publiseringar og formidling i nyhende brevet, så send gjerne informasjon om ei bok, ein tidsskriftartikkel, ein kronikk eller anna du har fått publisert, og skriv gjerne også ei setning eller to om kva publiseringa handlar om. Send tipset til rektor med kopi til kommunikasjon. [Hugs også på å registrere publiseringane dine i Cristin.](#)

Hugs også å legge ved lenke til publiseringa.

Nye rapportar, studentoppgåver og andre arbeid

Arkivet "Bravo" er Høgskulen i Voldas nettstad for formidling av bachelor- og masteroppgåver, forskingsrapportar og andre arbeid. Arkivet er gratis tilgjengeleg for alle på nettsidene til biblioteket ved Høgskulen i Volda. [Nye bidrag i Bravo finn du her.](#)

Faglege arrangement - og fristar

Tilsette blir oppmoda til å legge ut informasjon om interne seminar og faglege arrangement på kalenderen på www.hivolda.no

Kurs i forskingsleiing

Høgskuleleiinga har glede av å invitere til kurs i forskingsgruppeleiing. Kurset er ope for alle tilsette ved Høgskulen i Volda, men leiarar av forskingsgrupper eller pågåande forskingsprosjekt vert prioriterte. Kurset går over 4 dagar, fordelt på to samlingar som går 30. november–1. desember og 11.–12. januar. Målet med kurset er å gje tilsette auka kompetanse om fagleg leiing og utvikling og leiing av forskingsprosjekt. Påmelding skjer via nettskjema her. Fristen for påmelding er fredag 17. november. [Meir informasjon her.](#)



Elisabeth Busengdal disputerer ved HVO 24. november

Fredag 24. november skal [Elisabeth Busengdal](#) forsvare doktoravhandlinga *Relasjonsbygging i kommunalt integreringsarbeid. Ein studie av implementering av integreringspolitikk og samarbeid på tvers av sektorar og styringsnivå.*

Avhandlinga hennar for [ph.d. i helse- og sosialfag](#) er ein kvalitativ kasusstudie av to norske kommunar med formål å studere samarbeid i implementering av politikk i det kommunale integreringsarbeidet. Avhandlinga undersøker ulike samarbeidsprosessar der kommunar set i verk tiltak for integrering. Studien tolkar korleis dei arbeider, kva som fremmar eller hemmar samarbeid, og kva som kjenneteiknar samarbeidsprosessane.

[Disputasen](#) startar med prøveforelesing i [BK161](#) kl. 10.15. Det blir strøyming (direktesending) av arrangementet [her](#).



HVO-innlegg på Språkrådet-nettseminar

Tre HVO-tilsette skal halde innlegg på nettseminaret «Små krav, store skilnader» i regi av Språkrådet 27. november. Dei tre er (f.v. på bildet ovanfor) stipendiat [Ida Marie Jegteberg](#) ved Nynorsksenteret, leiar [Synnøve Marie Sætre](#) ved Nynorsksenteret og førsteamanuensis [Hjalmar Trond Eiksund](#) ved Institutt for språk og litteratur.

Får lærarstudentane god nok norskkompetanse? Nei, går det fram av ein fersk rapport som blir lagd fram på dette nettseminaret. [Meir informasjon og påmelding her.](#)

Internasjonal dag 2024

[Internasjonal dag 2024](#) ved HVO går av stabelen **onsdag 7. februar**. Programmet er ikkje ferdigspikra, men vi kan love fargerike stands, eksotisk mat og inspirerende foredrag for både tilsette og studentar.

Vi ber om at ein ikkje legg undervisning i tidsrommet 12:00-14:00 denne dagen, slik at studentane får høve til å få med seg programmet.

Emneansvarlege som ønskjer å knyte undervisning til Internasjonal dag, må gjerne ta kontakt med [Internasjonalt kontor](#). Døme kan vere at studentane lagar reportasjar, intervjuar publikum eller presenterer studentarbeid/utanlandsopphald under arrangementet. Dei som ikkje har opplevd Internasjonal dag ved HVO før, kan ein få ein smakebit frå 2023 her: <https://www.hivolda.no/en/english/welcome-international-day>

Har du litt tid? Ta ein beinstrekk og spel forskningsetikk-spelet!

Forskingsetikk-spelet er ein enkel og leiken måte å lære om viktig forskningsetikk på. Det tek ein liten halvtime å spele gjennom alle modulane, og fullfører du heile spelet innan 1. desember, kan det vanke fjong diplom og lodd i premietrekking (fem gåvekort)!

Forskingsetikk skal inngå i all forskinga vår ved HVO. Kvifor har forskning så høg tillit? Jau, mellom anna pga. forskningsetikk, noko du lærer meir om i spelet. Her lærer du også om forskningsetiske normer for aktuelle problemstillingar i kvardagen din, t.d.: Kven har ansvaret for kva, og korleis kan du forske på ei

utsett samfunnsgruppe?

[Slik spiller du forskningsetikk-spelet.](#)

Læringsverkstaden: Utviklingsmidlar til studentaktive lærings- og vurderingsformer – løpande frist

Høgskulen i Volda ønsker å ha eit variert og nyskapande læringsmiljø med høg kvalitet, som det står i strategiplanen. Eitt tiltak for å nå dette målet er å tildele midlar til prosjekt innan studentaktive lærings- og vurderingsformer, og [Læringsverkstaden](#) inviterer tilsette på HVO til å sende søknader om midlar til prosjekt. Prosjekta kan maksimalt få kr 50.000, og søknadene vert handsama etter kvart som dei kjem inn. [Meir informasjon om utlysinga er i nyhendebyrev frå Læringsverkstaden.](#)

HVO i media

[Rune Johan Krumsvik](#), professor II ved AKF, har i eit debattinnlegg i fagbladet Dagens Medisin stilt spørsmålet om kunstig intelligens kan betre forståinga vår av relasjonen mellom sosiale medium, skjermtid og psykisk (u)helse.

Dagens Medisin: [«Kan kunstig intelligens revitalisere forskning?»](#) – 16.11.2023

Professor [Stig J. Helset](#) ved Institutt for språk og litteratur var i både radio og TV hos NRK Møre og Romsdal 15. november for å fortelje om [dialektstudien](#) som er i gang med god deltaking ved HVO i haust.

NRK MR, radio: [«Dialektprosjekt»](#) – 15.11.2023

NRK MR, fjernsyn: [«Dialektprosjekt ved høgskulen»](#) – 15.11.2023

Tysdag 14. november var HVO å sjå i Dagsrevyen. NRK hadde tatt turen til BK-kantina for å snakke med nokre studentar om studentøkonomi, som del av ein større reportasje.

NRK Dagsrevyen: [«Studentøkonomi»](#) – 14.11.2023

HVO-forskarane [Lars J. Halvorsen](#) og [Paul Bjerke](#) hadde nyleg [boklansering](#) for utgivinga *Pressestøtten*. I samband med utgivinga har dei figurert i fleire medium, mellom anna her:

Journalisten: [«Pressestøtte-forskere om Dagsavisen-krisen: – Ingen i det politiske feltet løftet en finger»](#) – 9.11.2023

Dagsavisen: [«Trenger vi pressestøtten?»](#) (kronikk av forfattarane) – 10.11.2023

Overingeniør [Peder Smart Sefland](#) var med i morgonsendinga til NRK Møre og Romsdal 8. november for å fortelje om kunstig intelligens (KI) i samband med [seminaret om KI](#) ved HVO denne veka, som var tidleg fullteikna med 120 påmelde.

NRK MR, radio: [«Kunstig intelligens – kva betyr det for meg?»](#) – 8.11.2023

«Programmering har fått mykje plass i matematikkfaget i skulen, og no må vi finne ut om det er forntent», skriv førsteamanuensis [Andreas Brandsæter](#) i ein kronikk i Sunnmørsposten. Han leier det [NFR-støtta](#) forskingsprosjektet *Programming for Developing Mathematical Competencies*, som undersøker korleis programmering kan gi elevar kompetanse i matematikk.

Sunnmørsposten: [«Er programmeringens plass i skolematematikken fortjent?»](#)
– 8.11.2023

[Rune Johan Krumsvik](#), professor II ved AKF, har skrive eit debattinnlegg om kunstig intelligens (KI) i Khrono.

Khrono: [«KI er svaret – kva var spørsmålet?»](#) – 7.11.2023

Rektor [Odd Helge Mjellem Tonheim](#) er intervjuet i ei sak om kva studiesenter kan ha å seie for studenttalet ved høgskulen.

Khrono: [«Fryktar at studiesenter skal 'stela' studentar»](#) – 6.11.2023

Ledige stillingar

[Sjå alle ledige stillingar på nettsidene våre.](#)

[Høgskulelektor/høgskulelærer innan idrett og friluftsliv](#) – 16.11.2023

[Høgskulelektor i idrett og kroppssøving innretta mot bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet](#) – 17.11.2023

[Dekan ved Avdeling for mediefag](#) – 2.1.2024

Møte, seminar og anna på HVO:

[Oversyn over møte og sakspapir til sentrale råd og utval ved HVO.](#)

Faglege og sosiale arrangement og hendingar på og ved HVO:

Hausten 2023:

16.-17.11.2023: Avdelingsseminar for AHL

17.11.2023: Avdelingsseminar for ASH

23.11.2023: [Thinking with Art: Emotion, Memory, and the Body Symposium](#)

24.11.2023: [Disputas: Elisabeth Busengdal](#)

27.11.2023: [Nettseminar: Små krav, store skilnader](#)

30.11.2023: [Program for forskingsgruppeleing](#)

1.12.2023: Julebord ved HVO

4.11.2023: [Julemarknad](#)

4.12.2023: [Halvdagskurs: Lær formidling av professor med NRK-suksess!](#)

7.12.2023: [Høgskulestyret](#)

11.12.2023: [Introduksjon til karriereplanlegging og vegar til førstekompetanse](#)

14.12.2023: Semesteravslutning for AMF

Våren 2024:

7.2.2024: [Internasjonal dag](#)

7.3.2024: Høgskulestyret

8.5.–9.5.2024: Høgskulestyret (styreseminar og styremøte)
30.6.2024: Høgskulestyret

Faste lenker:

LEDIGE STILLINGAR VED HØGSKULEN I VOLDA

<https://www.hivolda.no/stilling>

REKTORBLOGGEN

[13.11.2023: Opning av seminar om kunstig intelligens](#)

[27.10.2023: Rektors orientering til styret](#)

[9.10.2023: Framlegg til statsbudsjett 2024](#)

[22.9.2023: FoU-pris 2023 ved Høgskulen i Volda: Marie Nedregotten Sørbø](#)

[7.9.2023: Rektor si orientering til styret](#)

[15.8.2023: Velkomen til Volda / Welcome to Volda!](#)

[Alle innlegga på rektorbloggen](#)

KVA SKJER I VOLDA OG ØRSTA?

[Rokken](#)

[ØrstaVolda.no](#)

HVO PÅ SOSIALE MEDIA M.M.

[Finn ein forskar på HVO](#)

[Tiktok](#)

[Facebook](#)

[Instagram](#)

[YouTube](#)

[HVO-bloggar](#)

[Nynorsksenterets blogg](#)

[Fjordkonferansen](#)

[Løpande oppdatering av straumproduksjonen i solcelleanlegget \(Berte Kanuttehuset\)](#)

[Offentleg journal \(postliste\)](#)

[Nye bøker i HVO-biblioteket](#)

STUDENT- OG ØVINGSMEDIA:

[Knaggen](#) (portal for studentmedia)

[Studentradioen](#)

[StudentTV](#) - Sjå også [Youtube-kanalen](#)

[Radio Volda](#)

[Nærsynet](#)

[Nærnett](#)

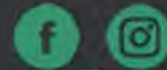
Høgskulen i Volda

Tlf: [70075000](tel:70075000)

E-post:

postmottak@hivolda.no

[Personvern](#)



[Endre kontaktinfo](#)

[Meld deg av e-postlista](#)

VS: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskingsprosjekt

[Redacted]

on. 29.11.2023 13:55

Til: [Redacted]

Fra: [Redacted]

Sendt: torsdag 23. november 2023 20:37

Til: [Redacted]

Emne: SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskingsprosjekt

Takk for rask tilbakemelding.

Vennleg helsing

[Redacted]
[Redacted] | [Redacted]

[Redacted] | [Redacted]
[Redacted]

www.hivolda.no



Frå: [Redacted]

Send: torsdag 23. november 2023 19:01

Til: [Redacted]

Emne: SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskingsprosjekt

Hei!

Vedlagt finn du e-post frå rektor [Redacted]. Det varl også informert om undersøkinga i Nyhende brevet nr. 38, 16. november 2023. Her er utklipp frå nyhende brevet

Styre og stell

Forsking på organisasjonskultur ved HVO

Neste veke får tilsette ved HVO ein e-post med spørsmål om å delta i eit prosjekt som tek sikte på å kartlegge oppfatninga av organisasjonskulturen ved HVO. Undersøkinga tek utgangspunkt i OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) utvikla av Kim S. Cameron og Robert E. Quinn. OCAI er validert gjennom ei rad undersøkingar i mange land, og i ulike typar organisasjonar, deriblant også universitet og høgskular. Det er gjort over 10.000 undersøkingar med dette instrumentet. OCAI er også lagt opp slik at ein får svar både på oppfatninga dei tilsette har av noverande organisasjonskultur og kva som er tilsette sin ønska organisasjonskultur.

Forskningsgruppa som står bak undersøkinga har på to ulike tidspunkt (2018 og 2023) gjennomført tilsvarande undersøking av organisasjonskultur ved Høgskulen på Vestlandet. Ved å supplere med data frå HVO vil vi kunne få gjennomført analysar på forskjellar mellom dei to institusjonane og vi vil ha eit betre datagrunnlag for t.d. å sjå på om det er subkultur basert på stillingskategori osv. i sektoren. Undersøkinga er initiert og vert gjennomført av forskarane. Leinga ved HVO stiller seg positiv til undersøkinga, men er ikkje involvert i gjennomføringa.

Forskningsgruppa er [redacted], og dei to forskarane [redacted]

Med helsing

[redacted]

Fra: [redacted]

Sendt: torsdag 23. november 2023 18:47

Til: [redacted]

Emne: SV: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskingsprosjekt

Hei [redacted]

Eg er ikkje kjend med denne undersøkinga, og må difor be om dokumentasjon på utsegna «Forskargruppa har vore i kontakt med leinga ved HVO og dei stiller seg positiv til undersøkinga...», snarast.

Vennleg helsing

[redacted] | [redacted]

[redacted] | [redacted]
[redacted]

www.hivolda.no



Frå: [REDACTED]

Send: torsdag 23. november 2023 17:28

Kopi: [REDACTED]

Emne: Organisasjonskultur blant tilsette ved Høgskulen i Volda - forskingsprosjekt

Føremålet med denne undersøkinga er å kartleggja oppfatninga blant dei tilsette når det gjeld organisasjonskulturen ved HVO. Me vonar at du tek deg tid til å ta del i undersøkinga. Det tek om lag 5 minuttar å svara på spørreskjemaet.

Forskningsgruppa som står bak undersøkinga har på to ulike tidspunkt (2018 og 2023) gjennomført tilsvarande undersøking av organisasjonskultur ved Høgskulen på Vestlandet og frå den første undersøkinga er følgjande artikkel publisert «Høgskulekultur i støypeskeia: ein analyse av organisasjonskulturen i ein fusjonerande høgskule» <https://www.idunn.no/doi/10.18261/9788215034393-2019-15>. Frå årets undersøking er det under arbeid to artiklar som tek føre seg ulike sider av endring av organisasjonskulturen sidan 2018. Me vil nytte datasettet frå undersøkinga ved HVO både til å samanlikning med tilsvarande data frå Høgskulen på Vestlandet og til publikasjon(ar) om organisasjonskulturen ved HVO.

Undersøkinga er initiert og vert gjennomført av

[REDACTED] og [REDACTED]
[REDACTED]

Forskargruppa har vore i kontakt med leiinga ved HVO og dei stiller seg positiv til undersøkinga, men er ikkje involvert i gjennomføringa.

Me har sendt ut spørreskjema til alle tilsette ved HVO, og vi ber om at alle som er **fast tilsette i meir enn 50 prosent stilling** svarar på undersøkinga. Det er sjølv sagt friviljug å svara. Dersom du deltek i undersøkinga medfører det at du gjev samtykke til bruk av data i tråd med informasjonen som er oppgjeve her. Opplysningar på individnivå vil ikkje koma fram i publikasjonar frå undersøkinga. HVO og HVL er felles ansvarlege for handtering og behandling av data i dette prosjektet.

Me vil berre nytta opplysningane om deg til føremålet me har fortalt om i dette skrivet. Opplysningane vert handsama konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er berre prosjektgruppa som har tilgang til datasettet. Studien er meld inn til Sikt-Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. Spørsmål knytt til personvernregelverket kan rettast til Personvernombodet ved HVO, [REDACTED] eller ved å kontakte Sikt på e-post personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Data vert samla inn via SurveyXact. Vi ber om stilling, kjønn, avdelingstilknytning, stillingskategori og tal år du har vore tilsett. Dette kan i teorien medføre at personar kan identifiserast, men det er ikkje føremålet å gjere analysar på individnivå.

Datamaterialet vil, i aidentifisert form, bli teke vare på i inntil 10 år ved Avdeling for samfunnsfag og historie for å kunne gjere framtidige samanlikningar av organisasjonskultur ved HVO og/eller andre universitet/høgskular. Aidentifiseringa vil seinast bli gjennomført 1. juli 2024 som også er prosjektslutt for prosjektet. Du står fritt til å trekkja tilbake eller retta svaret ditt dersom det er mogleg å identifiserer deg i datamaterialet. Du har også høve til å klaga til Datatilsynet om handsaming av personopplysningane dine. Informasjon om dine rettar finn du her: <https://cp.compendia.no/hgskulen-i-volda/samlehandbok/669229?parentItemId1=785561&parentItemId=806682>

Dersom noko er uklart, eller du har andre spørsmål om undersøkinga, er det berre å ta kontakt med:

[REDACTED]
[REDACTED]

Lenke til undersøkinga <https://www.surveyxact.no/LinkCollector?key=VETV391QUK12>

På førehand takk.



[REDACTED]

Fra: [REDACTED]
Sendt: onsdag 29. november 2023 12:54
Til: [REDACTED]
Emne: SV: Møte om organisasjonskulturundersøkinga

Heisann!

Eg trur vi treng dette møtet for å kome vidare og oppmodar deg om å kome på mitt kontor klokka 13.00 saman med [REDACTED]

Beste helsing
[REDACTED]

-----Opprinnelig avtale-----

Fra: [REDACTED]
Sendt: onsdag 29. november 2023 08:04
Til: [REDACTED]
Emne: Avslått: Møte om organisasjonskulturundersøkinga
Når: onsdag 29. november 2023 13:00-13:50 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Oslo, Roma, Wien.
Hvor: Rektoratkontoret

Er vel ikke aktuelt lengre.

[REDACTED]

Nokre punkt:

- Eg forskar på organisasjon og leiing – ikkje sommarfuglar eller barn si læring
 - Noko av det mest krevjande for min type forskning er å finne dei gode ideane og skaffe data – noko av det mest kostbare er å samle gode data
 - Det eg kan litt om er leiing og organisasjonskultur – det er det eg kan og vil forske på
- Eg treng ikkje godkjenning frå nokon på HVO for å gjennomføre denne undersøkinga – årsaka til at eg gjerne vil ha ein god dialog er
 - Transparens
 - Kunne bruke HVO sin ferdige e-post-liste (som eg oppfattar er institusjonen sin eigedom)
- Eg kunne sett meg å lage ei eiga e-post-liste (basert på offentleg tilgjengeleg info. På heimesida til HVO og sendt undersøkinga ut (eller skrive ut spørreskjemaet og godt rundt på kontora og delt det ut)
- Dersom eg hadde blitt nekta å gjennomføre prosjektet så hadde det medført ein inngripen i den frie forskinga (noko eg vil tru ikkje nokon i sentrale posisjonar ved HVO meiner ein skal/bør/kan).
- Nokre parallellar til anna forskning
 - Kommunaldirektørar blir ikkje spurt av mine kollegaer om t.d. forskning på pedagogisk leiing ved ein barnehage i Ulstein kommune

Så til sjølve undersøkinga

1. Dette er ei undersøking av organisasjonskultur (ikkje arbeidsmiljø/konflikt/trivsel o.l).
 - a. Det finst ikkje ein god eller dårleg organisasjonskultur – undersøkinga er reint deskriptiv og seier korleis tilsette oppfattar org.kulturen etter to dimensjonar: intern vs ekstern og statisk vs stabil og kan plassere tilsette sin oppfatning av org.kultur inn i denne modellen med fire kulturar:



I tillegg blir det spurt etter ønska kultur, som kan seie noko forholdet mellom kva ein oppfattar org.kulturen og kva som er ønska kultur (men dette har heller ikkje eit normativt element

utan at ein legg til eit eksternt element, som t.d. at HVO ynskjer å vere ein fleksibel organisasjon som har brei kontakt om eksterne).

- b. Dersom vi går vidare med undersøkinga så vil eg ikkje kunne seie noko om resultat osv. før eg har ein artikkel som har vore gjennom fagfellelevurdering/revju og er publisert. Ingenting gjev så sterke føringar på kva ein kan gå ut med som ikkje publiserte data. Dersom/når vi eventuelt får publisert ein artikkel på grunnlag av dette prosjektet (truleg i eit tidsskrift som få/ingen på HVL les) så kan vi t.d. skrive ein kronikk om organisasjonskulturen i ein mindre høgskule (eller om det er ein komparativ artikkel med HVL – forskjellen på org.kultur i ein fusjonert vs ikkje fusjonert høgskule). Dette er uansett ikkje målet med forskinga vår, det er å få publisert ein (eller helst fleire) artiklar i eit anerkjent tidsskrift (om organisasjonskultur eller t.d. og høgare utdanning).

Delegeringsreglement

for

Høgskulen i Volda

Del I

Styret sin delegasjon og instruks til rektor og høgskuledirektør

Delegeringsreglementet er vedtatt av styret 4. mai 2023 (sak 24/23) med heimel i Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 (uhl.) med seinare endringar.

Innholdsfortegnelse

Styret sin delegasjon og instruks til rektor og høgskuledirektør.....	1
1. Innleiing.....	3
1.1 Formål	3
1.2 Styringsmodell.....	3
1.3 Generelle prinsipp.....	3
2. Styret.....	4
2.1 Styret sitt overordna ansvar	4
2.2 Delegasjonssperre – «styret sjølv».....	5
2.3 Andre sakstyper styret ikkje har delegert.....	6
2.4 Budsjettdisponeringsmynde og intern økonomiforvaltning	6
3. Rektor.....	7
3.1 Rektor sitt mynde etter universitet- og høgskulelova	7
3.2 Delegasjon frå styret til rektor	8
3.3 Instruks.....	9
4. Høgskuledirektør.....	9
4.1 Høgskuledirektør sitt mynde etter universitet- og høgskulelova	9
4.2 Delegasjon frå styret til høgskuledirektør.....	10
4.3 Instruks.....	12
5. Nemnd for studentsaker.....	12
5.1 Vedtak i klagesaker.....	12
5.2 Vedtak i første instans.....	12
6. Forskingsutvalet ved Høgskulen i Volda.....	13
6.1 Mandat for forskingsutvalet.....	13
6.1 Samansetting og funksjonstid	Feil! Bokmerke er ikkje definert.
7. Utdanningsutvalet ved Høgskulen i Volda	13
7.1 Mandat for utdanningsutvalet	13
7.2 Samansetting og funksjonstid	Feil! Bokmerke er ikkje definert.

1. Innleiing

1.1 Formål

Heimel for delegeringsreglementet er Lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (uhl.).

Fordelinga av mynde og fullmakter ved Høgskulen i Volda er angjeve i dette dokumentet om styret sin delegering av mynde og fullmakt til rektor og høgskuledirektør (del I) og rektor og høgskuledirektør sin vidare delegering ved Høgskulen i Volda (del II A og B).

Reglementet del I er vedteke Høgskulen i Volda sitt styre. Reglementet del II skal vedtakast av rektor (A) og høgskuledirektør (B).

Delegeringsreglementet må sjåast i samanheng med Oversyn over styringsordningane ved Høgskulen i Volda som beskriv organiseringa av verksemda.

1.2 Styringsmodell

Høgskulen i Volda har ein to-delt styringsmodell i samsvar med styret sitt vedtak.

Styret er det øvste organet ved Høgskulen i Volda. Styret har ansvar for at den faglege verksemda held høg kvalitet og for at institusjonen drivast effektivt og i samsvar med dei lover, forskrifter og reglar som gjeld. Styret har også ansvar for at institusjonen følgjer dei rammene og måla som settast av overordna myndigheit, jf. uhl. § 9-1 (1).

Rektor og høgskuledirektør er ansvarleg for forvaltninga av høgskulen si verksemd, på styre sine vegne. Rektor har særleg ansvar for fagleg verksemd og høgskuledirektør for administrasjonen.

1.3 Generelle prinsipp

Delegasjon er ei avgjerd av eit organ om at også et anna organ kan utøve det same myndet som det delegerande organ har.

Det kan berre delegerast til eit underordnande organ, det vil seie eit organ som kan instruerast av det delegerande organ.

Delegasjon inneber ikkje at det delegerande organet gir frå seg retten til å utøve det delegerte myndet. Det delegerande organet kan framleis handsame sakar innanfor det saksområdet som delegasjonen gjeld. Det er høve til delegasjon så langt det er fagleg forsvarleg og noko anna ikkje er fastsett i lov eller delegasjonsvedtak.

Prinsippa om delegasjon medfører at:

- den som får delegert fullmakt opptrer på vegne av den som delegerer, og er underlagt instruksjonsmynde og rapporteringsansvar til det delegerande organ.
- delegasjonsvedtaket/fullmakta kan tilbakekallast
- det delegerande organ kan gi instruksar om korleis tildelt avgjersle og mynde skal utøvast generelt, eller i den enkelte sak
- det delegerande organ kan avgjere enkeltsaker som i utgangspunktet gjekk inn under det delegerte myndet
- det underordna organ kan instruerast om korleis saken skal avgjerast
- det delegerande organ kan gjere om vedtak av det underordna organ i same utstrekning som om det sjølv hadde treft vedtak i saka. Det delegerande organ har framleis det formelle ansvaret for handsaminga av sakene.

Dersom den/ eller det organ som har fått delegert mynde handlar på tvers av offentleg mynde sine styringsprinsipp, kan styret som Høgskulen i Volda sitt øvste organ stillast til ansvar, jf. uhl. § 9-1 nr. 2. Underliggende organ/person som får delegert mynde er forplikta til å sikre at handsaming og avgjer skjer innanfor gjeldande rammevilkår og mandat.

2. Styret

2.1 **Styret sitt overordna ansvar**

Høgskulestyret er høgskulen sitt øvste organ, og har det overordna ansvaret for drifta av høgskulen, jf. uhl. § 9-1. Alle avgjerder ved institusjonen treft av andre enn styret, treffast etter delegering frå styret, og på styret sitt ansvar.

Styret sine viktigaste oppgåver går fram av uhl. § 9-2:

- Trekke opp strategien for høgskulen si utdannings- og forskingsverksemd og anna fagleg verksemd
- Fastsette mål og resultatkrav
- Ansvar for at høgskulen sine økonomiske ressursar og eigedom vert disponert i samsvar med avgjerder og føresetnadar frå overordna myndigheit

- Føre tilsyn med den daglege leiinga av verksemda

2.2 Delegasjonssperre – «styret sjølv»

Uhl. § 9-1 nr 2 gir reglar om delegasjon, og det går fram at universitetsstyret kan delegere myndigheit til «andre ved institusjonen».

Delegasjon kan skje i den utstrekning det er hensiktsmessig og ikkje er openbart uforsvarleg, og så lenge det ikkje følgjer av loven at «styret selv» skal treffe vedtak, eller det er andre avgrensingar i høve til å delegere.

Følgande saker skal i samsvar med uhl. treffast av «styret sjølv»:

Organisering og styring

- fastsette den overordna interne organiseringa til verksemda på alle nivå (uhl. § 9-2 (4)). Organiseringa skal vere i samsvar med gjeldande tilpassingsavtale.
- fastsette styret si samansetting (uhl. § 9-3 (2) og (3))
- fastsette reglar om val og valbarheit for institusjonen sitt styre (uhl. § 9-4 (6), (7) og (10) og reglar om val av rektor med mindre det er treft vedtak om tilsetting av rektor (uhl. § 10-2 (5))
- utnemne nemnd for studentsaker og fastsette generell instruks for nemnda (uhl. § 5-1)
- utnemne skikkanemnd (uhl. § 4-10 (6) og forskrift om skikkethetsvurdering i høgare utdanning § 7) som gir innstilling til klagenemnda
- avgjere kjøp og sal knytt til randsoneverksemd (uhl. §12-4)

Økonomi

- fastsette hovudreglar for høgskulen si økonomiforvaltning på grunnlag av statens økonomireglement og andre sentralt fastsette reglar (§ 9-2 (2))
- fordele årlege budsjettrammer på budsjetteiningane og føre tilsyn med at ressursane blir disponert innanfor gitte rammer og i samsvar med fastsette premissar (uhl. § 9-2 (2))
- etter nærare utgreiing gitt av departementet, gi årsrekneskap med utgreiing for resultata av verksemda og legge fram forslag til budsjett for komande år (uhl. § 9-2 (5))

Utdannings- og forskningssakar

- fastsette studieporteføljen til høgskulen (uhl. § 3-3 (3), og regulere tilgangen til studiar eller deler av studiar ut frå kapasitets- eller ressursomsyn (uhl. § 3-7(5))

- fastsette forskrift om opptak, studium og eksamen ved høgskulen (uhl. §§ 3-6 og 3-7, § 3-9 (7) og § 3-10 (3))
- gjere unntak for sensurfrist for enkelteksamenar og fastsette lengre sensurfrist i mellombels forskrift (uhl. § 3-9 (4))

Personale/leiing

- fastsette instruks for høgskulen sin daglege leiing (uhl. § 9-2 (3))
- avgjere kva organ som skal vedta utlysing, innstilling og tilsetting i undervisning- og forskarstillingar (uhl. § 6-3 (1)), samansetninga av tilsetjingsutvalets og prosedyre om utlysing, vurdering, innstilling og tilsetting m.m. (uhl. § 6-3 (5))
- fastsette samansetning av innstillingsutvalet og nærare reglar om innstilling m.m. ved tilsetting av leiar for avdeling (dekan) og administrerande direktør (uhl. § 11-1 (3))
- avgjere om det skal vere eitt eller fleire tilsettingsråd ved institusjonen (uhl. § 11-1 (5) og statstilsettelova § 6)
- avgjere saker etter statsansattelova § 30 om avskjed, oppseiing, suspensjon eller ordensstraff når styret er tilsettingsorgan (uhl. § 11-3 (1), jf. uhl. § 10-2 1 b)

2.3 Andre sakstyper styret ikkje har delegert

Avgjerder av overordna art bør i alminnelegheit treffast av høgskulen sitt øvste organ. Følgande saker skal difor i tillegg til de som er nemnt i punkt 2.2 treffast av styret:

- vedtak om institusjonens budsjett
- overordna strategiske avgjerer knytt til utdanning og forskning
- utøve det overordna tilsynet med økonomi- og eigedomsforvaltninga ved institusjonen

2.4 Budsjettdisponeringsmynde og intern økonomiforvaltning

Styret har budsjettdisponeringsmynde og kan delegere denne heilt eller delvis til tilsette ved Høgskulen i Volda, jf. «*Hovedinstruks for økonomiforvaltningen ved statlige universiteter høyskoler*» pkt. 3.1.

Styret si delegering av avgjersle og mynde for økonomiforvaltninga ved Høgskulen i Volda er nærmare regulert i «*Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda*», vedteke av styret 16.06.22 i sak 39/22.

Rektor har ikkje budsjett disponeringsmynde etter universitets- og høgskulelova, og rektor har heller ikkje fått delegert budsjett disponeringsmynde etter «*Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda*».

Høgskuledirektør har generell budsjett disponeringsmyndigheit uhl. § 10-3 (5), og kan delegere i den utstrekning lov eller andre føresegn ikkje er til hinder for det. Vidare følgjer det av «*Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda*» pkt. 2.1 at høgskuledirektør mellom anna har ansvar for at den samla økonomi- og formueforvaltninga skjer i samsvar med lover og føresegn.

3. Rektor

Rektor og høgskuledirektør er ansvarleg for forvaltninga av Høgskulen i Volda si verksemd, på styret sine vegne. Rektor har særleg ansvar for fagleg verksemd. Dei overordna reglane for rektors funksjon/rolle følgjer av universitet- og høgskuleloven. Styret sin delegasjon av mynde til rektor går fram av delegasjonsreglementet, sjå pkt. 3.2.

3.1 Rektor sitt mynde etter universitet- og høgskulelova

Vald rektor sitt mynde går fram av uhl. § 10-2:

- a. *«Rektor er styrets leder. Rektor har på styrets vegne det overordnede ansvar for og ledelse av institusjonens virksomhet og fører tilsyn med denne. Rektor, og i dennes sted, prorektor, har rett til å delta i alle institusjonenes styre og utvalg.»*
- b. *Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til styret kan komme sammen i møte. Rektor kan også gis fullmakt til å avgjøre løpende saker som bør avgjøres før neste ordinære styremøte, og som ikke anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. I sak om avskjed eller suspensjon kan rektor bare beslutte kortvarig suspensjon i tjenesten, i påvente av styrets behandling.»*

Rektors lovfesta fullmakt kan berre brukast i dei situasjonane det ikkje er praktisk mogleg å få samla styret raskt nok. Fullmaktsakene skal refererast i fyrstkommande styremøte.

Rektor er høgskulen sin rettslege representant, stedfortredar og talsperson overfor offentlege mynde og ålmenta, jf. uhl. § 12-1 (2). Når rektor representerer høgskulen, skjer dette på styret sine vegne og innanfor mandat og instruks gitt av styret.

Rektor kan peike ut stedfortredar i sitt sted, jf. uhl. § 12-2 (2) siste setning. Rektor kan delegere til oppgåva og kompetansen til å representere høgskulen til andre. Det vil i første rekke vere prorektor eller høgskuledirektør. Rektor kan delegere til andre fagtilsette der det er naturleg og forsvarleg.

Administrativt tilsette kan berre representere institusjonen etter vidaredelegering frå høgskuledirektør og under høgskuledirektør sin instruksjonsmyndigheit og på høgskuledirektør sitt ansvar, jf. Ot.prp. nr. 85 (1193-94) side 45.

3.2 Delegasjon frå styret til rektor

Fullmakt på eit saksområde gir rektor rett og plikt til å treffe avgjerd innanfor saksområdet og innanfor dei rammene som fullmakta set. Rektor kan når som helst endre eller flytte delegert mynde innanfor dei rammene som fullmakta set.

Rektor har fullmakt frå styret i følgjande saker:

Organisering og styring

- utnemne styret sin representant i tilsetjingsutval for vitskaplege stillingar
- supplere studentrepresentantar til Nemnd for studentsaker etter forslag frå Studentparlamentet, samt ved behov utnemne nye medlemmer til nemnda i løpet av oppnemningsperioda
- avgjere saker av utdanningspolitisk karakter dersom dette ikkje er spesifikt delegert i eigne fullmaktsoversikter
- gjere mindre endringar i retningslinjene til Utval for god forskingskikk (Redelighetsutvalg) på vegne av Høgskulen i Volda
- ta avgjerd i saker som ikkje kan vente til neste styremøte i perioden frå siste ordinære styremøte i vårsemesteret til første ordinære styremøte i haustsemesteret (sommarfullmakt). Desse fullmaktssakene skal refererast i førstkomande styremøte. Rektor kan i same tidsrom delegere denne fullmakta vidare i avgrensa periodar dersom rektor finn det naudsynt. (Uhl 10-2)

Økonomi

- godkjenne rekneskapsrapportar saman med høgskuledirektør som ut frå retningslinjer frå Kunnskapsdepartementet ikkje må godkjennast av styret sjølv, jf. «Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda» pkt. 2.1.
- skal saman med høgskuledirektør påtale økonomiske misleghald ved høgskulen, jf. «Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda» pkt. 2.1.

Utdannings- og forskningssaker

- avgjere prinsipielle spørsmål av fagpolitisk karakter etter samråd med prorektor, dekanane, høgskuledirektør, studiedirektør eller forskningssjef, når avgjersla ikkje er tillagt andre organ
- vedta etablering og nedlegging av studium på lågare grads nivå, til og med 60 studiepoeng

- rektor er ansvarleg for kvaliteten i høgskulen sine studietilbod, og ansvarleg for den daglege oppfølginga av kvalitetssystemet, og aktivt bidra til oppretting og gjennomføring av kompetansehevingstiltak for vitskaplege tilsette
- gi skriftleg varsel til studentar i samsvar med uhl. § 4-8 (1) og § 7-9 (2)
- delegere oppgåver og mynde til prorektor innanfor område som gjeld utdanning- og forskingssaker

Personale/leiing

- Rektor har arbeidsgivaransvar for prorektor

3.3 Instruks

Høgskulestyret har vedtatt instruks for både rektor og høgskuledirektør som verkemiddel for å sikre eit godt samarbeid mellom rektor og høgskuledirektør i eit heilskapleg leiingsperspektiv.

Instruksen til rektor ligg som vedlegg A til delegeringsreglementet Del I.

4. Høgskuledirektør

Høgskuledirektør og rektor er ansvarleg for forvaltninga av Høgskulen i Volda si verksemd, på styret sine vegne. Høgskuledirektør har særleg ansvar for administrasjonen. Dei overordna reglane for høgskuledirektør følgjer av universitet- og høgskulelova. Styret sin delegasjon av mynde til høgskuledirektøren går fram av delegasjonsreglementet, sjå pkt. 4.2.

4.1 Høgskuledirektør sitt mynde etter universitet- og høgskulelova

Høgskuledirektør sitt mynde går fram av uhl. § 10-3 andre til sjuande ledd:

«(2) Direktøren er øverste leder for den samlede administrative virksomhet ved institusjonene, innenfor de rammer styret fastsetter.

(3) Direktøren er sekretær for styret og skal, etter samråd med rektor, forberede og gi tilråding i de saker som legges fram for dette. Direktøren er også, personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganer ved institusjonen.

(4) Direktøren er ansvarlig for iverksetting av de vedtak som treffes i institusjonens styringsorganer, og for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er gjort av styret.

(5) Direktøren er ansvarlig for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger. Direktøren utarbeider og legger fram for styret budsjettforlag og årsregnskap, og holder rektor løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og om andre forhold av betydning for institusjonenes virksomhet.

(6) Er styret, rektor eller administrerende direktør i tvil om et styrevedtak vil ligge innenfor bestemmelser eller forutsetninger for bevilgningene m.m., skal departementet avgjøre tvilsspørsmålet.

(7) Direktøren har generell anvisningsmyndighet og er legitimert til å utferdige bindende dokument om institusjonenes eiendommer, jf. § 12-3, så langt ikke annet følger av lov eller fremgår av vedkommende hjemmelsdokument.»

Etter uhl. § 10-3 (2) er høgskuledirektør «øverste leder for den samlede administrative virksomhet ved institusjonen, innenfor de rammer som styret fastsetter». Dette inneber at det er styret med høgskuledirektør som utgjør den øvste ansvarlege leinga for HVO sin samla administrative verksemd.

Etter uhl. § 10-3 (3) er høgskuledirektør saksførebuar for styret. Direktøren skal legge fram saker for styret på eigne vegne og på eige ansvar, og det er direktør som har ansvar for at saka er godt nok forberedt. I dette arbeidet skal høgskuledirektør «samrå» seg med rektor.

Høgskuledirektør er ansvarleg for å sette i verk dei vedtak som gjerast av HVO sine styringsorgan. Høgskuledirektør er også ansvarleg for disponering av ressursar og eigedom i tråd med styret sine vedtak, jf. uhl. § 10-3 (4).

Høgskuledirektøren har eit sjølvstendig ansvar for å kontrollere at økonomiforvaltninga ved Høgskulen i Volda er lovleg og forsvarleg, og har eit særskilt ansvar om å sei i frå dersom økonomiforvaltninga ikkje er det, jf. uhl. § 10-3 (5), jf. (6). Høgskuledirektør skal halde rektor løypande orientert om den økonomiske situasjonen.

Vidare har høgskuledirektør rett og plikt til å utarbeide årsbudsjett og årsrekneskap, til å uttale seg om økonomiske konsekvensar av eit aktuelt forslag, og til å halde styret løypande orientert om den økonomiske situasjonen ved Høgskulen i Volda. Dette økonomiansvaret ligg til direktør etter lova, og styret kan ikkje avgrense dette ansvaret, jf. uhl. § 10-3 (5) if.

Uhl. § 10-3 (7) inneheld ein regel om legitimasjon, det vil sei at ein tredjepart skal kunne legge til grunn at direktøren har rett til å foreta dei aktuelle disposisjonane i samsvar med lov eller anna heimelsgrunnlag, til dømes dette dokumentet eller instruks gitt av styret.

4.2 Delegasjon frå styret til høgskuledirektør

Fullmakt på eit saksområde gir høgskuledirektør rett og plikt til å treffe avgjerd innanfor saksområdet og innanfor dei rammene som fullmakta set. Høgskuledirektør kan når som helst endre eller flytte delegert myndig innanfor dei rammene som fullmakta set.

Høgskuledirektør har fullmakt frå styret i følgjande saker:

Organisering og styring:

- Saker av prinsipiell karakter, saker som forpliktar høgskulen økonomisk eller juridisk utover eitt år skal avgjerast av høgskuledirektøren dersom dette ikkje er spesifikt delegert i egne fullmaktsoversikter.
- fatte administrative avgjerder (administrativ mynde) innanfor ramma av uhl, styret sine egne avgjerer, og i samsvar med reglement og instruks frå overordna myndigheit
- supplere valstyret etter behov i løpet av utnemningsperioden til valstyret
- ha møte-, tale- og forslagsrett i alle organ ved høgskulen i saker som inngår i ansvarsområdet
- ha det overordna daglege ansvaret for informasjonstryggleiken
- fastsette den administrative organiseringa, også administrativ organisering for aktuelle rådgjevande utval og råd ved institusjonen som ikkje er omfatta av lov, anna regelverk eller fullmakter/delegert mynde gitt av styret. I dette inngår også overordna ansvar for mandat, retningslinjer, rutinar, saksprogram og system. Det er ein føresetnad at avgjerer skjer med brei medverknad frå leiarar, tillitsvalde og studentrepresentantar.

Økonomi:

- skal saman med rektor påtale økonomiske misleghald ved høgskulen, jf. «*Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda*» pkt. 2.1.
- representere høgskulen i forhandlingar med eksterne partar om avtalar som bind høgskulen økonomisk eller på anna måte, jf. «*Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda*» pkt. 2.1.
- treffe avgjerd om å innrømme ansvar eller inngå forlik med erstatningsansvar i saker som ikkje er høgare enn beløp gitt i fullmakt frå Kunnskapsdepartementet, jf. «*Interne hovudreglar for økonomiforvaltning ved Høgskulen i Volda*» pkt. 2.1.

Utdannings- og forskningssaker:

- opprette og revidere retningslinjer og gjennomføre mindre endringar av vedtekne forskrifter og underliggende dokument

Personale/leiing:

- ha overordna arbeidsgivaransvar for høgskulens samla personale (med unntak av rektor og prorektor)
- ha tilsetjingsmynde ved tilsetjingar for kortare tid enn inntil 6 månadar

- vere arbeidsgivarrepresentant ved drøftingar og forhandlingar med arbeidstakarorganisasjonane med mindre anna er avtalt eller fastsett særskilt

4.3 Instruks

Høgskulestyret har vedtatt instruks for både rektor og høgskuledirektør som verkemiddel for å sikre eit godt samarbeid mellom rektor og høgskuledirektør i eit heilskapleg leiingsperspektiv.

Instruksen til høgskuledirektør ligg som vedlegg B til delegeringsreglementet Del I.

5. Nemnd for studentsaker

Saker som med heimel i uhl. skal avgjerast av "(s)tyret selv eller institusjonens nemnd for studentsaker" delegerast til Nemnd for studentsaker ved Høgskulen i Volda.

Klagenemnda kan prøve alle sider av saka. Klagenemnda er vedtaksfør når leiar eller varamedlem for leiar og to andre medlemmar er til stades. Vedtak i saker som går inn under lovens §§ 4-8 (2) og (3), 4-9 (5), 4-10 (3) treffast med minst to tredels fleirtal.

Klagenemnda blir oppnemnt av styret.

5.1 Vedtak i klagesaker

Styret delegerer til Nemnd for studentsaker å handsame klager over enkeltvedtak gjort av Høgskulen i Volda, med unntak av klager som skal handsamast av særskilt nasjonalt klageorgan, jf. uhl. § 5-1 (7).

5.2 Vedtak i første instans

Styret delegerer til Nemnd for studentsaker å handsame og gjere vedtak i saker om:

- klage over formelle feil til eksamen etter uhl. § 5-2
- annullering av eksamen eller prøve etter uhl. § 4-7
- utestenging eller bortvising, jf. uhl. §§ 4-8 og 4-9
- salærnedsetjing ved advokatbistand etter uhl. § 4-8
- utestenging etter § 7-9 (2)
- skikkavurdering, jf. uhl. 4-10
- klage over ikkje godkjent doktorgradsavhandling, jf. uhl. § 4-13

6. Forskingsutvalet ved Høgskulen i Volda

6.1 Mandat for forskingsutvalet

Forskingsutvalet er eit rådgivande og strategisk organ for leiinga og styret i saker som gjeld forskning, formidling, innovasjon, forskarutdanning, fagleg og kunstnarleg utviklingsarbeid, og er i einstilte saker innstillande organ og eller er gitt avgjerslemynde frå styret.

Mandat for forskingsutvalet ligg som vedlegg C til delegeringsreglementet Del I.

7. Utdanningsutvalet ved Høgskulen i Volda

7.1 Mandat for utdanningsutvalet

Utdanningsutvalet er eit rådgivande og strategisk utval som skal stimulere og bidra til at utdanningsprogramma har høg kvalitet, er relevante for samfunnet og er i tråd med høgskulen sin strategiplan. Utdanningsutvalet skal stimulere og bidra til samarbeid og utvikling på tvers av fagområde og einingar ved høgskulen innafor utdanningsverksemda. Utvalet er i einstilte saker innstillande organ og eller er gitt avgjerslemynde frå styret.

Mandat for forskingsutvalet ligg som vedlegg D til delegeringsreglementet Del I.



Instruks for rektor ved Høgskulen i Volda

Vedtatt av styret ved Høgskulen i Volda 4. mai 2023.

1. Overordna rammeverk for instruksen

Universitets- og høgskulelova § 9-1:

(1) Styret er det øverste organet ved institusjonen. Det har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonene drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de rammer og mål som gis av overordnet myndighet.

(2) Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar. Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av denne lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Styret ved Høgskulen i Volda vedtok 16.06.2022 (sak 40/22) at HVO skal ha vald rektor.

2. Rektor si rolle ved Høgskulen i Volda

2.1 Overordna rammeverk for valt rektor

Universitets- og høgskulelova § 10-2:

.. Hvis rektor er valgt, gjelder følgende om rektor:

a) Rektor er styrets leder. Rektor har på styrets vegne det overordnede ansvar for og ledelse av institusjonens virksomhet og fører tilsyn med denne. Rektor, og i dennes sted, prorektor, har rett til å delta i møter i alle institusjonenes styrer og utvalg.

b) Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til styret kan komme sammen i møte. Rektor kan også gis fullmakt til å avgjøre løpende saker som bør avgjøres før neste ordinære styremøte, og som ikke anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. I sak om avskjed eller suspensjon kan rektor bare beslutte kortvarig suspensjon i tjenesten, i påvente av styrets behandling.

Universitets- og høgskulelova § 12-1 (2):

Rektor er institusjonens rettslige representant, lovlig stedfortreder og institusjonens talsperson overfor offentlige myndigheter og allmennheten. I den enkelte sak kan rektor oppnevne stedfortreder i sitt sted.



2.2 Instruks for rektor

- I. Rektor er styret ved høgskulen sin leiar og skal ha heile sitt daglege virke som styreleiar, i tillegg til dei oppgåver universitets- og høgskolelova og styret elles pålegg han/ho.
- II. Rektor skal vektlegge dei oppgåver der vedkomande har spesielle føresetnader, som følgje av sin vitskaplege bakgrunn, valde status og rolla som høgskulen sin fremste representant.
- III. Rektor skal på vegne av styret særleg bidra til å ta i vare styret sitt ansvar for at den faglege verksemda held høg kvalitet, jf. universitets- og høgskolelova § 9-1 (1). Rektor skal i dette høvet legge vekt på å utøve rolla som leiar for den faglege verksemda, mellom anna ved å fungere som inspirator, kulturbygger og initiativtakar, og oppfølging av kvalitetssvikt. Rektor har også på vegne av styret eit særleg ansvar for koordineringa av kvalitetsarbeidet i utdanningsverksemda og for å følgje opp resultat.
- IV. Rektor skal også bidra til å utøve styret sitt ansvar for å trekke opp strategien for institusjonen sin utdannings- og forskingsverksemd, og anna fagleg verksemd. I tillegg har rektor eit særleg ansvar for å bidra til styret si oppgåve om legge planar for den faglege utvikling i samsvar med dei mål som er gitt av overordna mynde for sektor og institusjon, jf. universitets- og høgskolelova § 9-2 (1).
- V. Rektor har som oppgåve å vere høgskulen sin fremste representant utanfor organisasjonen. Han/ho skal bidra til utvikling av godt samarbeid med aktørar utanfor høgskulen. I tillegg har rektor ansvar for å take i vare høgskulen sine interesser overfor mellom anna nasjonale og lokale mynde, samt bidra til fagleg nettverksbygging både nasjonalt og internasjonalt.
- VI. Rektor har ansvar for å oppretthalde ein god og løpande dialog med representantar for studentane.
- VII. Rektor skal sørge for regelmessig kontakt og dialog med avdelingane og andre fageiningar på høgskulen om viktige laupande saker, om tema av overordna og strategisk karakter og for å sørge for laupande kvalitet på den faglege verksemda.



Instruks for direktør ved Høgskulen i Volda

Vedtatt av styret ved Høgskulen i Volda 4. mai 2023.

1. Overordna rammeverk for instruksen

Universitets- og høyskolelova § 9-1:

(3) Styret er det øverste organet ved institusjonen. Det har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonene drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de rammer og mål som gis av overordnet myndighet.

(4) Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar. Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av denne lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Styret ved Høgskulen i Volda vedtok 16.06.2022 (sak 40/22) at HVO skal ha vald rektor.

2. Høgskuledirektør si rolle ved Høgskulen i Volda

2.1 Overordna rammeverk for direktør

Universitets- og høyskolelova § 10-3 - Institusjonens administrerende direktør:

(1) Med mindre styret har truffet vedtak i medhold av § 10-4 skal det ved hver institusjon være en administrerende direktør.

(2) Direktøren er øverste leder for den samlede administrative virksomhet ved institusjonene, innenfor de rammer styret fastsetter.

(3) Direktøren er sekretær for styret og skal, etter samråd med rektor, forberede og gi tilrådning i de saker som legges fram for dette. Direktøren er også, personlig eller ved en av sine underordnede, sekretær for de øvrige styringsorganer ved institusjonen.

(4) Direktøren er ansvarlig for iverksetting av de vedtak som treffes i institusjonens styringsorganer, og for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er gjort av styret.

(5) Direktøren er ansvarlig for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser og økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger. Direktøren utarbeider og legger fram for styret budsjettforslag og årsregnskap, og holder rektor løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og om andre forhold av betydning for institusjonenes virksomhet.

(6) Er styret, rektor eller administrerende direktør i tvil om et styrevedtak vil ligge innenfor bestemmelser eller forutsetninger for bevilgningene m.m., skal departementet avgjøre tvilsspørsmålet.

(7) Direktøren har generell anvisningsmyndighet og er legitimert til å utferdige bindende dokument om institusjonenes eiendommer, jf. § 12-3, så langt ikke annet følger av lov eller fremgår av vedkommende hjemmelsdokument.



2.2 Instruks for høgskuledirektør

- I. Direktør ved Høgskulen i Volda er leiar for den samla administrasjonen, innanfor dei rammene som styret ved høgskulen fastset.
- II. Direktør skal førebu og legge til rette for styret sitt arbeid. Han/ho skal sørge for at det ligg føre eit godt opplyst saksframlegg som grunnlag for vurderingar og avgjerder i styret.
- III. Direktør har ansvar for å setje i verk styre sine vedtak, og for å disponere høgskulen sine ressursar og eigedom i samsvar med dei vedtak som styret ved høgskulen fattar.
- IV. Direktør er ansvarleg for at den samla økonomi- og formueforvaltninga skjer i samsvar med departementet sine generelle avgjerder om økonomiforvaltninga og føresetnader for tildeling av løyvingar. Det er direktør som utarbeidar og legg fram for styret budsjettforslag og årsrekneskap, samt held rektor løpande orientert om høgskulen sin økonomi.
- V. Direktør er ansvarleg for å forvalte høgskulen sine bygg og eigedomar. I dette ansvaret ligg også å utvikle bygg og eigedom slik at dette understøttar høgskulen si kjerneverksemd, slik dette går fram av universitets- og høgskulelova § 1-3.
- VI. Direktør er ansvarleg for høgskulen sin personalpolitikk og at denne vert handsama i tråd med styret sine vedtak og anna mynde sine pålegg. I dette ansvaret ligg også opplæring og kompetanseutvikling av leiarar med personalansvar på alle nivå ved høgskulen.
- VII. Direktør skal sørge for godt samarbeid med fagorganisasjonane og Studentsamskipnaden. Direktør har, i tillegg til rektor, eit sjølvstendig ansvar for å bidra til god dialog med studentane, samt å utvikle samarbeid med aktørar utanfor høgskulen og for å ta i vare høgskulen sine interesser.
- VIII. Administrasjonen skal støtte opp om det faglege verksemda ved høgskulen og direktør skal legge til rette for godt samarbeid og god dialog med fagleg leiing på alle nivå.
- IX. Direktør skal halde rektor informert om saker og aktivitetar i administrasjonen.

Ansvar og oppgaver

Retningslinjer for forskning med personopplysningar	
Dokumenteigar: Behandlingsansvarleg	Lagt fram for Forskingsutvalet; 18.06.2020
Dokumentansvarleg: Forskingsadministrasjonen	Godkjent av direktør; 16.06.2020
Gyldig for: Behandlingsansvarleg, tilsette og studentar	Versjon: 1
Regulert av: Personopplysingsloven, Forskningsetikkloven	

Oversikta beskriv ansvar og oppgaver for involverte partar i forskingsaktivitet ved HVO.

	Ansvar	Oppgaver
Behandlingsansvarleg Leinga, ved rektor	Overordna ansvar for at HVO har system, rutinar og kompetanse til å ivareta personvernet i alle forskingsprosjekt og handtere helseforskning i samsvar med norsk lov og anerkjende forskningsetiske normer.	Forskingsadministrasjonen, Forskingsutvalet, IT og personvernombodet kan vere utøvande for enkelte av oppgåvene. Etablere rutinar og retningslinjer for behandling av personopplysningar i forskingsprosjekt, og kontrollere og oppdatere desse ved behov. Etablere tekniske system og løysingar som sikrar forsvarleg behandling og oppbevaring av alle typar forskingsdata. Etablere og følge opp rutinar for vurdering av personvernkonsekvensar i forskingsprosjekt. Etablere system for å føre protokoll over all behandling av personopplysningar i forskingsprosjekt. Etablere rutinar for internkontroll som sikrar at all behandling av personopplysningar er lovleg. Utpeike medlem til Redelighetsutvalget ved Møreforskning AS, Høgskolen i Molde og Høgskulen i Volda. Førebu reglementsendingar før vedtak i styret.

Dekan Leiar med ansvar for forskinga på si avdeling	Ansvar for at behandling av personopplysingar i forskingsprosjekt og helseforskningsdata ved avdelinga er i samsvar med norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO.	Etablere rutinar for å sikre at student- og forskingsprosjekt ved avdelinga er i samsvar med norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO. Etablere rutinar for å sikre at relevante avtaler, som t.d. databehandlaravtale og samarbeidsavtale, blir inngått i dei prosjekta der dette er naudsynt. Etablere rutinar for å kontrollere at all behandling av personopplysingar i forskingsprosjekt ved avdelinga er dokumentert/protokollført (ved hjelp av Meldingsarkivet). Sørge for naudsynt og regelmessig opplæring i forskningsetiske normer, personvern i forskning og informasjonstryggleik. Oppgåvene kan delegerast til lågare nivå, som instituttleiarar eller prodekan for forskning.
Prosjektleder Tilsett med ansvar for dagleg drift av prosjektet. Ph.d. kandidatar er vanlegvis prosjektleder for eige prosjekt. Rettleiar er prosjektleder for studentoppgåver på lågare nivå enn ph.d. Emneansvarleg er prosjektleder for studentprosjekt som er del av ei felles vurdering.	Ansvar for at dagleg drift av forskingsprosjektet er i samsvar med norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO. Ansvar for å melde frå til dekan og behandlingsansvarleg ved avvik så snart dette blir oppdaga. Rettleiar skal inngå rettleiingskontrakt med studenten for å sikre at studenten er kjent med relevant regelverk og ansvaret han/hon har for å etterleve desse.	Sørge for naudsynt førehandsvurdering av prosjektet (NSD, REK) og sjå til at innsamling av forskningsdata ikkje startar før naudsynt vurdering er gitt. Sørge for at prosjektet blir planlagt, gjennomført og avslutta i samsvar med godkjent førehandsvurdering, norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO. Rettleiar skal følgje opp ansvaret som prosjektleder ved å forsikre seg om at studenten er kjent med HVO sin lagringsguide og Retningslinjer for forskning og at

		studenten er klar over ansvaret han/ho har å etterleve desse. Rettleiar skal godkjenne prosjektskisse og plan for datahandtering, samt kontrollere NSD si vurdering av prosjektet gjennom NSD Meldingsarkivet. Emneansvarleg må følge NSD sine krav for felles vurdering.
Prosjektmedarbeidar Person med nødvendig kompetanse til å delta i eit forskingsprosjekt.	Ansvar for å gjennomføre forskingsprosjektet i samsvar med norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO. Ansvar for å informere prosjektleiar ved avvik, rutinesvikt eller andre tilhøve med tyding for prosjektet.	Sørge for at prosjektet ikkje startar opp før naudsynt førehandsvurdering og registrering er gitt. Sørge for at prosjektet blir gjennomført i samsvar med godkjent førehandsvurdering, norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO. Vurdere eigen kompetanse til å ivareta dette ansvaret og eventuelt be om naudsynt opplæring.
Student Student med nødvendig kompetanse til å utføre arbeidsoppgåver i prosjektet, nærare definert av rettleiar.	Ansvar for å gjennomføre forskingsprosjektet i samsvar med norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO. Ansvar for å informere rettleiar (prosjektleiar) ved avvik, rutinesvikt eller andre tilhøve med tyding for prosjektet.	Signere rettleiingskontrakt. Sørge for naudsynt førehandsvurdering ved å melde prosjektet i NSD Meldingsarkivet (og evt. REK), og dele meldeskjemaet med rettleiar. (Gjeld ikkje bachelorprosjekt som er meldt inn til NSD av emneansvarleg for ei felles vurdering). Ikkje starte innsamling av forskingsdata før naudsynt vurdering er gitt. Sørge for at prosjektet blir gjennomført i samsvar med førehandsvurdering, norsk lov, anerkjende forskningsetiske normer og retningslinjer for forskning ved HVO.

Personvernombod HVO har personvernombod i eiga stilling. NSD – Norsk senter for forskingsdata er HVO sin personvernrådgjevar for forskning.	Personvernombodet har ansvar for å bidra til at HVO følgjer personopplysingslova med forskrift. NSD har ansvar for å førehandsvurdere all behandling av personopplysningar i alle forskingsprosjekt ved HVO gjennom Meldeskjema.	Personvernombodet skal informere og gi råd om korleis regelverket kan overhaldast, og kontrollere at rutinar og reglar blir følgt. NSD gir førehandsvurdering, følger opp prosjektendringar og prosjektavslutning av alle forskingsprosjekt meldt gjennom Meldeskjema. Dei vil også fange opp evt. behov for ei vidare vurdering av personvernkonsekvensar (DPIA). Personvernombodet representerer HVO ved eit evt. tilsyn. NSD vil ha ein rådgjevande funksjon ved avvik eller tilsyn.
Redelighetsutvalget ved Møreforskning AS og høgskulane i Molde og Volda	Redelighetsutvalget skal bidra til å førebygge uredelighet i forskning og behandle saker der det er mistanke om brot på vitskaplege redelighetsnormer.	Behandle saker der det er mistanke om grove brot på god vitskapleg praksis. Gi forskningsetisk godkjenning/attest til prosjekt som ikkje er søknadspiktig til Regionale komiteer for medisinsk og helsefagleg forskningsetikk (REK) eller er meldt til Norsk senter for forskingsdata (NSD), der dette er eit krav frå publiseringskanalen.