

REVISJONSRAPPORT

Ivaretagelse av prosess for varsling av kritikkverdige forhold

Distribuert til:

Styret

Rektor

Samtaledeltakere

Gjennomført av enhet for internrevisjon:

Rolf Jegervatn (UiS), Ane Fiskebekk (UiA), Kristine Tangen (HVL) og Thorbjørn Aakre (Nord)

Sted: Bergen, Høgskulen på Vestlandet

Revisjonsdato: 11.- 13. juni 2019



1. Innledning

Arbeidsmiljøloven (AML) lovfester arbeidsgivers plikt til å utarbeide interne retningslinjer og rutiner for varsling i virksomheten. Den senere tids fokus på varslingssaker i media understreker viktigheten av at virksomhetene har god informasjon og kommunikasjon om hvor ansatte og studenter kan henvende seg og varsle om tilfeller av kritikkverdige forhold. Tiltak på dette området er noe blant annet Kunnskapsdepartementet og Norsk studentorganisasjon (NSO) har fokus på.

Den 11. juni 2019 vedtok Stortinget endringer i kapittelet om varsling i AML. De nye reglene skal blant annet styrke arbeidstakernes vern og klargjøre dagens regelverk ytterligere. Disse trer i kraft 1. januar 2020. Som arbeidsgiver er det derfor viktig allerede nå å sette seg inn i de nye reglene, dette for å sikre overholdelse av reglene innen ikrafttredelse.

Formålet med revisjonen er å gi virksomheten en uavhengig vurdering av retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold ved virksomheten, gjennom å kartlegge og vurdere hvordan virksomheten har etablert internkontroll, samt oppfølging og håndtering av varslingssaker. Internrevisjonen har sett på grad av samsvar mellom virksomhetens rutiner og praksis, og definerte krav for revidert område.

Internrevisjonen har sett på virksomhetens interne retningslinjer og rutiner, hvordan virksomheten har tilrettelagt for varsling, samt hvordan arbeidet er organisert og kommunisert ut i virksomheten både til ansatte og studenter.

I tillegg har internrevisjonen hatt som mål å belyse følgende problemstillinger:

- Blir varslingssakene håndtert i tråd med virksomhetens retningslinjer og rutiner for varsling.
- Hvordan er prosessen for varsling av kritikkverdige forhold.
- Har virksomheten en kultur for at det er aksept for å varsle om kritikkverdige forhold.
- Hvilke hovedutfordringer ser virksomheten i forbindelse med håndtering av varsling om kritikkverdige forhold.
- Har ledere på ulike nivå tilstrekkelig kompetanse til å håndtere varslingssaker og til å ivareta ansatte som varsler og de det varsles om.

Gjeldende regulatoriske krav i denne revisjonen er Arbeidsmiljølovens kapittel 2A og §§ 1-1, 4-1 og 4-3, Statens personalhåndbok kap. 1.10, Etske retningslinjer for statstjenesten (pkt. 3.4), Arbeidstilsynets omtale av varsling, Lov om universiteter og høyskoler kap. 4, Reglement for økonomistyring i staten §§ 14 og 16, samt virksomhetens interne retningslinjer og rutiner.

I Arbeidstilsynets omtale om varsling defineres følgende begreper:

Varsling er at en arbeidstaker sier ifra om mulige kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, til noen som har mulighet til å gjøre noe med forholdet.

Kritikkverdige forhold er brudd på lover og regler, brudd på virksomhetens interne etiske retningslinjer, brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet.

Forståelsen av hva som er kritikkverdige forhold, favner bredt. Eksempler er økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet, brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelser, trakassering og forhold som kan medføre fare for liv og helse. Lovbrudd og straffbare forhold anses alltid som kritikkverdige forhold. Selv om definisjonen av kritikkverdige forhold favner bredt, er det en del forhold som ikke automatisk faller inn under varslingsretten. Dette gjelder for eksempel personalkonflikter, faglig uenighet, politiske ytringer, moralske ytringer og personlige avtaleforhold.¹

Revisjonen er gjennomført ved Universitetet i Stavanger (UiS), Universitetet i Agder (UiA), Nord universitet og Høgskulen på Vestlandet (HVL).

Det rettes en stor takk til samtaledeltakere for god bistand slik at denne revisjonen kunne gjennomføres.

2. Metode

Denne revisjonen er en kvalitativ vurdering av virksomhetens ivaretagelse av prosess for varsling av kritikkverdige forhold. Revisjonen har basert seg på samtaler med ledelse, avdelingsledere med personalansvar (fakulteter og fellesadministrasjonen), representant for vernetjeneste og hovedtillitsvalgt, studentombud, HMS-rådgiver (HR-avdelingen), og studentorganisasjonen (STVL). Virksomhetens interne retningslinjer og varslingskanaler har blant annet vært tema i samtale, og danner i stor grad grunnlag for internrevisjonens vurderinger og anbefalinger. Gjennom samtale fremkommer informasjon om uskreven praksis og kultur ved virksomheten. Revisjonen vil kunne bidra til å peke på områder hvor det kan være behov for forbedringer og tydeliggjøring av virksomhetens prosess og praksis i forhold til håndtering av varsling av kritikkverdige forhold.

I gjennomføringen av revisjonen legges det til grunn to hovedelementer:

- Etablerte retningslinjer og rutiner
- Organisering av prosess og tilrettelegging for varsling

De reviderte enhetene har hatt anledning til å kommentere og korrigere faktainnholdet i rapporten. Internrevisjonens samlede vurdering er at valgt metodisk fremgangsmåte har gitt tilstrekkelig grunnlag til å svare på formålet med revisjonen.

3. Konklusjon

HVL viser til et høyt fokus på revidert område. Det er etablert en informativ og godt strukturert varslingskanal som er lett tilgjengelig.

Virksomheten har utarbeidet gode rutiner for varsling av kritikkverdige forhold som er i samsvar med kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven.

Hovedinntrykket er at HVL har en god kultur for å kunne si fra om kritikkverdige forhold, direkte til den som i størst grad kan gjøre noe med forholdet. Studenter, midlertidig ansatte og rekrutteringsstillinger omtales som en særlig sårbar gruppe. Disse kan vegre seg i større grad for å varsle i frykt for at dette skal få negative konsekvenser for dem selv og deres resultater. Spesielt ble det påpekt at dette gjelder

¹ Arbeidstilsynets omtale om varsling

studenter og ansatte i praksis- og veiledningsforhold, og det kan oppleves som en ubalanse i maktforhold mellom student og faglærer/veileder som medfører frykt for gjengjeldelse.

Internrevisjonen mener at det foreligger behov for at HVL kontinuerlig jobber videre med tydeliggjøring og kommunikasjon av viktige forhold i rutinene. Virksomheten må fortsette arbeidet med å bygge opp under en kultur som legger til rette for at ansatte og studenter melder fra om alle typer kritikkverdige forhold. Det er i tillegg viktig at det er fokus på at både personen som varsler og den det varsles om skal oppleve trygghet og tillit til profesjonell saksbehandling i varslingssaker.

4. Nasjonal Rapport «Mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren»

Ipsos har på vegne av Universitetet i Agder, Universitetet i Oslo og Kunsthøgskolen i Oslo gjennomført en spørreundersøkelse som kartlegger mobbing og trakassering blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge omfang og frekvens av mobbing og trakassering på arbeidsplassen, samt tilfeller av seksuell trakassering og seksuelle overgrep.

Rapporten ble presentert den 22.08.2019 og avdekker at andelen som har blitt mobbet/trakassert er betydelig. Dette indikerer et problem ved academia som arbeidsplass som må tas alvorlig.

Rapporten trekker spesielt frem stipendiater som en særlig sårbar gruppe, og disse er overrepresentert både i tallene på seksuell trakassering og overgrep. Flere av resultatene fra den nasjonale undersøkelsen som gjelder varsling samsvarer i stor grad med internrevisjonens observasjoner.

5. Observasjoner og funn fra internrevisjonens gjennomgang

Høgskulen på Vestlandet har spesielt det seneste året hatt et høyt fokus på tematikken varsling av kritikkverdige forhold blant ansatte og studenter. Virksomheten har på et overordnet nivå etablert og tilgjengeliggjort retningslinjer og rutiner, og viser god innsikt og forståelse for de regulatoriske kravene.

5.1 Etablerte retningslinjer og rutiner

De regulatoriske rammene for retningslinjer og rutiner for intern varsling er fastsatt i AML §2A-3. Loven stiller krav til at rutiner skal være skriftlige og inneholde følgende punkter som et minimumskrav:

1. oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
2. fremgangsmåte for varsling,
3. fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

Internrevisjonens gjennomgang viser at HVL har utarbeidet interne retningslinjer og rutiner for håndtering av varslingssaker, og disse ivaretar regulatoriske krav og rammer i henhold til AML. HVL har tilgjengeliggjort retningslinjer og rutiner både internt og eksternt via HVL sine nettsider, samt på Canvas for studenter. Dette dekker lovkravet om at informasjonen skal være lett tilgjengelig.

Interne retningslinjer og rutiner ved HVL oppdateres jevnlig for å sikre ivaretagelse av lovendringer, pågående kampanjer i samfunnet samt i forbindelse med kontinuerlig forbedringsarbeid. Retningslinjene er kommunisert via nyhetssak på intranett og internett, e-post fra rektor i forbindelse med

gjennomføringen av den nasjonale undersøkelsen, det har vært jevnlig tema på lederfrokoster samt felles opplæring av tillitsvalgte og vernefunksjonen. Det har i tillegg blitt holdt et fordypningskurs med innleid kompetanse, samt informasjonskampanje i forbindelse med studiestart og via fadderordningen.

Hovedobservasjoner knytte til etablerte retningslinjer og rutiner

- HVL har per i dag ikke foretatt en formell risikovurdering av revidert område som inkluderer konsekvens-, sannsynlighetsvurdering og risikoreduserende tiltak, men risikobevisstheten og fokus oppleves som høy. Det fremkommer likevel at det i juni 2019 er utarbeidet en overordnet ROS-analyse, "Overordna risiko- og sårbarhetsanalyse", der varsling av kritikkverdige forhold blir vurdert i forhold til konsekvens og sannsynlighet i det generelle arbeidsmiljøet, samt i forbindelse med omdømmerisiko. Det stilles krav i «Reglement for økonomistyring i staten» §§ 14 og 16 at virksomheten skal foreta risikovurdering. Se anbefalingspunkt 2.
- Retningslinjer er lett tilgjengelig og søkbare via intranett, og det antas at ansatte kjenner til at de kan søke opp tilgjengelig informasjon ved behov. HVL har i etterkant av fusjonen etablert felles retningslinjer og system for varsling. Dette er kommunisert gjennom ulike kanaler og fora. Likevel oppleves det at det er varierende kjennskap til retningslinjene og rutinene i hele virksomheten, og det presiseres at dette er noe som det bør informeres om jevnlig. Det fremkommer videre at grensen mellom klage, avvik, personalsak og varsling kan være uklar for mange og at dette bør tydeliggjøres. Se anbefalingspunkt 1, 7, 8, 9 og 10.
- STVL kjenner til HVLs retningslinjer og rutiner, men er mindre kjent med lovverket. De vet hvor de skal finne informasjon når det er nødvendig. Det er ikke utarbeidet egne retningslinjer og rutiner for håndtering av varslingsaker. Internrevisjonen har sett at slike retningslinjer har blitt utarbeidet av andre studentorganisasjoner, og at dette har vært svært nyttig og støttende ved henvendelser fra studenter. Se anbefalingspunkt 9.

5.2 Organisering av prosess og tilrettelegging for varsling

Ved HVL fremkommer det at varslingsaker søkes løst på lavest mulig ledernivå, og at saksbehandlingen skal følge den ordinære linjestrukturen. Varslingssystemet ved HVL er todelt. Ansatte varsler ved bruk av skjema som er tilgjengelig på intranett, og skjemaet sendes til spesifisert mailadresse. Studentene har egen varslingskanal via internettsidene til HVL, som heter "Sei ifrå".

Mottaker av varsling sendt via e-posten varsling@hvl.no er personer på dokumentsenteret. Disse rådfører seg med avdelingsleder på HR-avdelingen om hvem som skal behandle saken videre, og de oppretter sak i P360. Innmeldte varsel skal tas tak i snarest, og senest innen 14 dager. Mottaksapparatet vil være det samme uavhengig om man er student eller ansatt. Ansatte kan i tillegg varsle utenfor systemet til nærmeste leder med personalansvar, leder på høyere nivå om hensiktsmessig, verneombud, tillitsvalgt, kollega og tilsynsmyndigheter. Studenter kan i tillegg til varsling via «Sei ifrå» varsle direkte til faglærer, instituttleder, studieadministrativt ansatte, studenttillitsvalgt, STVL og studentombud. Habilitet ivaretas ved at første mottaksledd av varsel foretar vurdering av hvem som skal behandle saken videre.

Internrevisjonen ser at dagens organisering av varslingsstruktur i linjen er hensiktsmessig, hvor ansatte og studenter kan foreta varsling på ulike nivå i organisasjonen. Utfordringene i denne måten å organisere varslingsstrukturen på er de høye kompetansekravene som da fordres av enhver mottaker av slikt varsel.

Hovedobservasjoner knyttet til organisering av prosess og tilrettelegging av varsling

- Gjennom samtalene fremkommer det at det har vært felles opplæring for ledere og tillitsmanns- og verneombudsapparatet, samt temadag med ekstern foredragsholder. Det uttrykkes likevel behov for økt opplæring i håndtering av varslingssaker. Det er også ønskelig å få til spesialopplæring av verneombudene i forhold til varsling, men det er utfordrende å få til både på grunn av økonomi og at det er store geografiske avstander mellom campusene. Se anbefalingspunkt 4, 5 og 6.
- Det oppleves at HR-avdelingen har god kompetanse og lederne støtter seg i stor grad til denne funksjonen i varslingssaker. Det trekkes frem at rutineene i lederhåndboken oppleves som et godt oppslagsverk og er lett tilgjengelig, men det uttrykkes likevel behov for opplæring i hvordan en leder skal håndtere varslingssaker, og spesielt der det kreves innsyn og media involveres. Se anbefalingspunkt 4, 5 og 6.
- Hovedinntrykket er at HVL har en god kultur på alle campus for å kunne si ifra om kritikkverdige forhold, og det har vært stort fokus den siste tiden på å informere om rutiner og varslingskanal. Det oppleves ved HVL at det er gode relasjoner mellom de ulike ledernivåene, samt mellom leder og medarbeider. Enkelte mener at terskelen kan være noe høy gjerne med bakgrunn i det fokuset som har vært i media over den senere tid, og man da ser at varsling kan få store konsekvenser. Varsling som begrep har fått ett mer alvorlig preg. Se anbefalingspunkt 3.
- STVL uttrykker at det kan virke som om det er lav terskel for å si ifra blant studenter, men i praksis- og veiledningsforhold er terskelen høyere. Dette på grunn av at det oppfattes å være en maktubalanse i praksis- og veiledningsforhold som kan hindre studenter i å si ifra. Dette viser seg i at STVL har opplevd at studenter har sagt ifra først etter avsluttet praksisperiode. Se anbefalingspunkt 3.
- Det fremkommer at det er positivt at det er mulig å melde fra om kritikkverdige forhold via flere kanaler, men det oppleves et behov for tydeliggjøring av hva som er varsel, avvik, personalsak eller klage. Se anbefalingspunkt 10 og 11.
- Det har ikke vært jobbet systematisk med å informere egne ansatte videre ned i organisasjonen om varslingsrutiner, og HVL uttrykker at det er et forbedringspotensial på dette området. Se anbefalingspunkt 4 og 7.
- Det at HVL er en flercampusinstitusjon medfører at ledere i mindre grad har direkte kontakt med sine ansatte, noe som kan resultere i at man ikke fanger opp like mye som tidligere. Se anbefalingspunkt 3.
- STVL uttaler at de ikke har fått formell opplæring i håndtering av varslingssaker fra studenter, samt GDPR og behandling av sensitiv informasjon. STVL mener at organisasjonskonsulentene bør motta kursing og opplæring fra HVL sentralt, slik at disse kan ta denne informasjonen videre til STVL. Internrevisjonen mener at det bør avklares hvem som har ansvaret for at STVL får nødvendig opplæring.

5.3 Fellestrekk ved de fire reviderte virksomhetene

Det fremkom i revisjonen at det foreligger behov for opplæring knyttet til behandlingen av varsling av kritikkverdige forhold både blant ansatte og studenter. Samtlige reviderte virksomheter uttrykker at det per i dag er varierende kompetanse, forståelse og kunnskap blant lederne i virksomheten på hva som forventes av dem og hvordan de skal gå frem dersom de skulle motta et varsel om kritikkverdig forhold. Virksomhetene har per i dag ikke foretatt en formell risikovurdering av revidert område som inkluderer konsekvens-, sannsynlighetsvurdering og risikoreduserende tiltak, men risikobevisstheten og fokus oppleves som høy.

Studenter, midlertidig ansatte og rekrutteringsstillinger omtales som en særlig sårbar gruppe. Disse kan vegre seg i større grad for å varsle i frykt for at dette skal få negative konsekvenser for dem selv og deres resultater. Spesielt ble det påpekt at dette gjelder studenter og ansatte i praksis- og veiledningsforhold.

Virksomhetene foretar i noen tilfeller evalueringsarbeid i etterkant av varslingssaker, men dette synes ikke å være en systematisert prosess.

6. Internrevisjonens anbefalinger

Gjennom revisjonen fremkom det hvor det kan være behov for forbedringer og tydeliggjøring av praksis for revidert område. Forslagene under kan være til nytte for utvikling og økt fokus på dette området. Anbefalingene er felles for alle fire virksomhetene, og vil kunne inneholde punkter som allerede er ivaretatt ved enkelte av virksomhetene.

1. Med bakgrunn i Stortingets vedtak om endring av regelverk for varsling må det foretas en gjennomgang og oppdatering av varslingsrutinene, slik at de imøtekommer de skjerpede krav i AML.
2. En formell risikovurdering må utarbeides med bakgrunn i «Reglement for økonomistyring i staten» §§ 14 og 16 der det fremkommer at virksomheten skal foreta risikovurdering. Spesielle risikofaktorer som bør vurderes er blant annet:
 - Når, hvor og hvordan er risikoen for trakassering størst?
 - Hvordan kan dobbeltroller og uavklarte relasjoner unngås?
 - Hvor i virksomheten er maktskjevhetene særlig store?
 - Finnes det særtrekk i organisasjonens kultur som bør vies særlig oppmerksomhet?
3. Virksomheten må fortsette arbeidet med å utvikle en kultur som legger til rette for at ansatte og studenter melder fra om alle former for kritikkverdige forhold. En god varslingsskultur kan redusere faren for at det oppstår kritikkverdige forhold, bidra til at eventuelle brudd på regler, lovbestemmelser og etiske normer avdekkes tidlig. Det vil videre kunne redusere arbeidstakers behov for å varsle eksternt til media, tilsynsmyndigheter og andre. Det å kommunisere viktigheten av at det varsles om kritikkverdige forhold vil være nødvendig for å skape en god og trygg varslingsskultur.
4. Virksomheten bør sikre tilstrekkelig kompetanse gjennom kursing og opplæring av linjeledere slik at disse har rett kompetanse når de mottar og håndterer varslingssaker. Det uttrykkes behov for veiledning vedrørende hvor mye og hva man kan informere om i varslingssaker, både til partene i

saken og andre ansatte. Opplæring og kursing av ledere må foregå i fora hvor deltakelse er obligatorisk for å sikre at alle får nødvendig opplæring.

5. Virksomheten bør etablere en systemisert prosess for evalueringsarbeid i etterkant av varslingsaker som en del av forbedringsarbeidet. Dette kan foretas ved å gjennomføre kontroll etter 6 og henholdsvis 12 måneder for å sikre at saker blir løst.
6. Virksomheten må øve på å håndtere varslingsaker på en god måte, samt se på mottatte varsler som en viktig ressurs for å forbedre håndteringen og redusere risiko for at ulovlige eller kritikkverdige forhold oppstår. Eksempelvis kan case-trening og workshop benyttes.
7. Det bør utarbeides planer for jevnlig revidering av retningslinjer og rutiner. Informasjon om varslingsrutinene i organisasjonen må tilgjengeliggjøres for ansatte, studenter og eksterne aktører. Virksomheten oppfordres samtidig til å ha et høyt fokus på forebyggende arbeid gjennom å kommunisere varslingsrutinene jevnlig til både ansatte og studenter.
8. Rutinebeskrivelser bør inneholde hvordan muntlige henvendelser skal håndteres og da gjerne med tanke på dokumentasjon av slike henvendelser, samt hvordan disse skal håndteres videre av mottaker.
9. Det anbefales at virksomhetenes retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold og håndtering av dette også omfatter forhold mellom studenter. Det kan med fordel også spesifiseres tilgjengelig støtteapparat for studenter i slike tilfeller. Studentorganisasjonene bør samtidig utarbeide egne retningslinjer og rutiner for håndtering av varslingsaker direkte fra studenter.
10. Det anbefales å foreta en begrepsavklaring der det er tydelig skille mellom hva som er varsling, avvik og klagesaker. Dette må kommuniseres ut i virksomheten og det må arbeides mot en felles forståelse av begrepene.
11. UiA har etablert en felles portalløsning for varsling blant ansatte, studenter og eksterne og det kan anbefales å se på denne tekniske løsningen. (se vedlegg)

7. utfordringer påpekt av virksomheten

I samtalene i forbindelse med revisjonen påpekte HVL selv en rekke utfordringer. Internrevisjonen ønsker å trekke disse frem, da det kan være nyttig for virksomheten å foreta en vurdering av disse.

- Tidsaspektet kan være en utfordring, og det å finne en god balanse mellom rask, men samtidig grundig behandling. Partene i en varslingsak opplever ofte situasjonen som belastende og ønsker rask avklaring, men det kan være tidkrevende å få belyst alle sider av saken.
- Saksbehandlingstid, oppfølging og forventinger må tydelig avklares med partene, og da særlig med tanke på hvilken informasjon som skal ut til partene i forkant, underveis og i etterkant. Dette kunne

med fordel vært omtalt i rutinebeskrivelsen. Det er viktig at begge parter blir godt ivaretatt i en varslings situasjon med nødvendig informasjon.

- Informasjonsflyt ut i organisasjonen i etterkant av varslings saker er utfordrende, og spesielt der media trekkes inn og arbeidsmiljøet og de ansatte blir påvirket.
- Studenter kan vegre seg for å varsle i frykt for konsekvenser og gjengjeldelse. Det foreligger en antagelse om at også ansatte kan vegre seg mot å varsle, i og med at man skal være kollegaer i ettertid.
- Det oppleves utfordringer med den nye organisasjonsstrukturen, ved at studenter melder inn saker til for eksempel faglærere, men beslutningslinjene kan være på en annen studielokasjon. Dette kan medføre både usikkerhet i forhold til hvem man skal henvende seg til, samt at håndtering av saken kan ta lengre tid.
- Vernetjenesten stiller spørsmål ved at det primært er HR-avdelingen som håndterer og behandler varslings saker. Dette kan være problematisk i den tid: 1) saker kan gjelde ledere (og saken da behandles av ledelsen), 2) at en for tett sirkel behandler sakene uten innspill fra andre relevante instanser som kan ha informasjon i saken, 3) mangel på kvalitetssikring av HR-avgjørelser.
- Innmeldte saker følger ikke organisasjonsstrukturen/linjen, men går direkte til HR-avdeling. Vernetjenesten opplever det utfordrende at de ikke har tilstrekkelig informasjon om hvilke varslings saker som pågår, og dermed ikke har god nok informasjon om hva som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Vernetjenesten ser det som hensiktsmessig at det etableres et "varslingsutvalg" for gjennomgang av saker og sakshåndtering. Dette for å kvalitetssikre virksomhetens arbeid, samt for å kunne ta erfaringer inn i forbedringsarbeid.
- Det kan være utfordrende å dokumentere fakta i varslings saker.
- Det kan være vanskelig å vurdere hvilke tiltak som må gjøres underveis før det konkluderes i saken, samt hva som må gjøres i etterkant.
- Det kan være krevende å reparere en ødelagt relasjon mellom to ansatte til tross for at saken er avsluttet, noe som kan føre til at saken lever videre.
- Da mange ledere ved fakultetene er tilsatt på åremål, og saker kan dra ut i tid, er det viktig at ansatte ved administrasjonen holder i krevende saker.
- Habilitet blir også utfordrende i forbindelse med ledelse tilsatt på åremål, som da går inn og ut av kollega- og lederrolle.
- HVL har ikke etablert varslingskanal for eksterne parter på nettsidene.
- STVL uttaler at det ikke er god nok struktur på studenttillitsvalgtordningen i klassene etter det første året, noe som kan medføre at klasser står uten tillitsvalgte.

Rolf Jegervatn Ane Fiskebekk Kristine Tangen Thorbjørn Aakre