

## Veileder til personellsikkerhet i UH-sektoren

Sikkerhet i rekruttering og oppfølging av personell



*Tilgang på kunnskap, kompetanse og teknologi blir stadig viktigere i den globale konkurransen om makt og innflytelse, og dermed også for den nasjonale sikkerheten. Dette får implikasjoner for alle aktører i forskningssystemet. (Meld. St. 14 (2024-2025): 46)*

# Hvorfor denne veilederen

## Behov og ønske fra sektoren om

1. Felles tilnærming til å møte den nye sikkerhetssituasjonen
2. Gjennomgang av juridisk handlingsrom knyttet til rekruttering
3. Støtte og ressurser til bruk i rekruttering og sikkerhetsmessig opplæring og oppfølging av personell

## Samarbeid mellom HK-dir og Sikresiden

- HK-dir og Sikresiden kjenner sikkerhetsarbeidet i sektoren godt
- HK-dir har «styringsdialog» og kan være avsender av forslag til felles tilnærming
- Sikresiden utarbeider opplæringsressurser og støttemateriell for gjennomføring
- Tett kontakt og dialog med miljøer i UH-virksomhetene, loveiere og myndigheter

# Grunnprinsipper for personellsikkerhet

## 1.1 Grunnprinsipper for personellsikkerhet

Dette sier NSM om de fire kategoriene av grunnprinsipper for personellsikkerhet:

### Identifisere og kartlegge

Dette handler om å identifisere og kartlegge **risiko knyttet til stillinger, oppdrag og rekruttering av nye medarbeidere**. Dette er vurderinger som krever kunnskap om virksomhetens verdier og ressurser.

### Beskytte

Dette handler om å innlemme personellsikkerhet i **sikkerhetsstyringen** for å håndtere risiko. Å etablere rammer og rutiner innenfor personellsikkerhet bidrar til å beskytte både verdiene og medarbeiderne.

### Opprettholde og oppdage

Dette handler om god sikkerhetskultur og å opprettholde personellsikkerheten over tid. Det baserer seg på at **medarbeiderne blir fulgt opp** så lenge de er tilknyttet virksomheten og at det avsluttes på en god måte.

### Håndtere og gjenopprette

Dette handler om å håndtere sikkerhetsrelaterte **hendelser som involverer medarbeidere** på en god måte. Det kan være knyttet til bekymringer, uønskede hendelser eller annet som relateres til personellsikkerhetsmessige forhold.



# UH-virksomhetenes egenart

## **Universiteter og høyskoler skal være åpne og internasjonale.**

De skal være verne om akademisk frihet, likeverd og mangfold. De har et særskilt samfunnsoppdrag som må ivaretas, der akademisk frihet og internasjonal kunnskapsutvikling og -deling står sentralt.

## **Universiteter og høyskoler skal følge kvalifikasjonsprinsippet.**

De skal tilsette den best kvalifiserte. Sikkerhetsmessige vurderinger bør innlemmes i kvalifikasjonskravene til den enkelte stilling kun når dette vurderes som nødvendig ut fra arbeidets innhold.

## **Universiteter og høyskoler skal være ansvarlige arbeidsgivere.**

Menneskene skal ivaretas på en god måte, og oppleve seg trygge i møte med de personellmessige sikkerhetstiltakene.

# Veilederens struktur og bruk

**Del 1** er en innføring i personellsikkerhet for UH-sektoren. Den gir en praktisk støtte i arbeidet med sikkerhetskultur, opplæring og sikkerhetsoppfølging av personell. Den gir også oversikt over støtte- og opplæringsressurser fra Sikresiden.

**Del 2** handler om personellsikkerhet i rekrutteringsprosessen, der vurderinger av arbeidets innhold og krav til sikkerhetsmessig egnethet står sentralt.

**Del 3** handler om hvordan virksomheter kan etablere og videreutvikle et systematisk arbeid med personellsikkerhet, ved å innlemme sikkerhet i: HR-prosessene, opplæring og oppfølging av medarbeidere og i virksomhetsstyringen.

**Del 4** danner grunnlaget for den praktiske støtten som gis i del 1 og 2. Den går gjennom lov- og regelverk, og andre tungtveiende sikkerhetshensyn, som regulerer forhold som er av betydning for personellsikkerhet.

Et systematisk arbeid med sikkerhet i rekruttering og oppfølging av personell skal være basert på **åpenhet og dialog** på en måte som fremmer **tillit og trygghet**.

# Del 1 – Personellsikkerhet i UH-virksomheter

<b>DEL 1</b>	<b>PERSONELLSIKKERHET I UH-VIRKSOMHETER</b> .....	<b>7</b>
1.1	Grunnprinsipper for personellsikkerhet.....	7
1.2	UH-virksomhetenes egenart.....	9
1.3	Sikkerhetskulturen er fundamentet.....	10
1.4	Systematisk sikkerhetsopplæring.....	11
1.5	Opplæring for ledere.....	13
1.6	Opplæring for forskere.....	14
1.7	Å snakke om sikkerhet, og formelle samtaler om sikkerhet.....	15
1.8	Om å si fra.....	18
1.9	Reiser, konferanser og utenlandsopphold.....	19
1.10	Om internasjonalt forskningssamarbeid.....	20

# Sikkerhetskultur er fundamentet

## 1.3 Sikkerhetskulturen er fundamentet

Et av NSMs grunnprinsipper for personellsikkerhet er «Skap en god sikkerhetskultur».

NSM har definert sikkerhetskultur som summen av de ansattes kunnskap, motivasjon, holdninger og adferd som kommer til uttrykk gjennom virksomhetens totale sikkerhetsadferd.

Utvikling og vedlikehold av en god sikkerhetskultur, er avhengig av at den øverste ledelsen engasjerer seg og gir sin aktive støtte. Dette gjøres blant annet ved å legge til rette for god sikkerhetsstyring, rutiner og samarbeid på tvers, sørge for systematisk opplæring, snakke om sikkerhet i internkommunikasjonen, og som tema på ledermøter.

# Sikkerhetskultur er fundamentet

## 1.4 Systematisk sikkerhetsopplæring

Sikkerhetsopplæring er ferskvare. Det er stadig utskifting av personell, og alle trenger repetisjoner og påminnelser. Det er derfor nødvendig å lage en plan for hvem som skal få hvilken opplæring, hvilke prosesser den hører hjemme i, og hvem som har ansvaret for at det gjennomføres.

Alle trenger basisopplæring i grunnleggende sikkerhetstemaer, og enkeltgrupper trenger mer, avhengig av rolle og arbeidets innhold.

# Sikkerhetskultur er fundamentet

## 1.7 Å snakke om sikkerhet, og formelle samtaler om sikkerhet

Grunnprinsipp 2.4 sier at virksomheten skal **legge til rette for sårbarhetsoppfølging** (s. 9)<sup>64</sup>.

I en god sikkerhetskultur er det grunnleggende at man kan snakke om sikkerhet som et naturlig aspekt ved det man jobber med i hverdagen.

Alle har behov for å ha en viss forståelse av hvilke verdier virksomheten og en selv forvalter, hvilke trusler som kan være aktuelle og hvilke sårbarheter det er relevant å være oppmerksom på i egen arbeidssituasjon. Denne kunnskapen bør inngå som en del av de løpende vurderingene og valgene man tar i hverdagen. I fagmiljøer med høy risiko vil det være både naturlig og nødvendig med ekstra søkelys på dette.

*Å kunne snakke om sikkerhet* er en forutsetning. Dette gjelder både ved å ta opp sikkerhet jevnlig som et tema, og invitere medarbeiderne til å ta kontakt hvis de har spørsmål, bekymringer eller noe de vil snakke om.

Ved å informere om hvilke sikkerhetsregler som gjelder, og tilrettelegge for opplæring etterfulgt av refleksjon og diskusjon blir sikkerhet mer “snakkbart”. Felles begreper og språk gjør det lettere å identifisere og håndtere problemstillinger.

# Del 2 – Personellsikkerhet i rekruttering

<b>DEL 2</b>	<b>PERSONELLSIKKERHET I REKRUTTERING</b>	<b>21</b>
2.1	Stillingsspesifikke risikovurderinger	21
2.1.1	Kategori 1. Sikkerhetsgradert (etter sikkerhetsloven)	23
2.1.2	Kategori 2: Lisenspliktig (etter eksport-og sanksjonsregelverket)	26
2.1.3	Kategori 3. Andre tungtveiende sikkerhetshensyn	28
2.2	Ansettelsesprosessen	32
2.2.1	Før utlysning av stilling (Jobbanalysen)	32
2.2.2	Bakgrunnssjekk	32
2.2.3	Vurdering av personlig sikkerhetsmessig egnethet	35
2.2.4	Sikkerhetsvurderinger og forholdet til diskrimineringsvernet	36
2.3	Endring av fagområder eller arbeidsoppgaver	38
2.4	Avslutning	38

# Før utlysning – Vurdering av arbeidets innhold

## Stillingsspesifikke risikovurderinger

NSM sitt Grunnprinsipp 1.1 for personellsikkerhet sier at man skal **foreta stillings- og oppdragsspesifikke risikovurderinger** (s. 6)<sup>4</sup>.

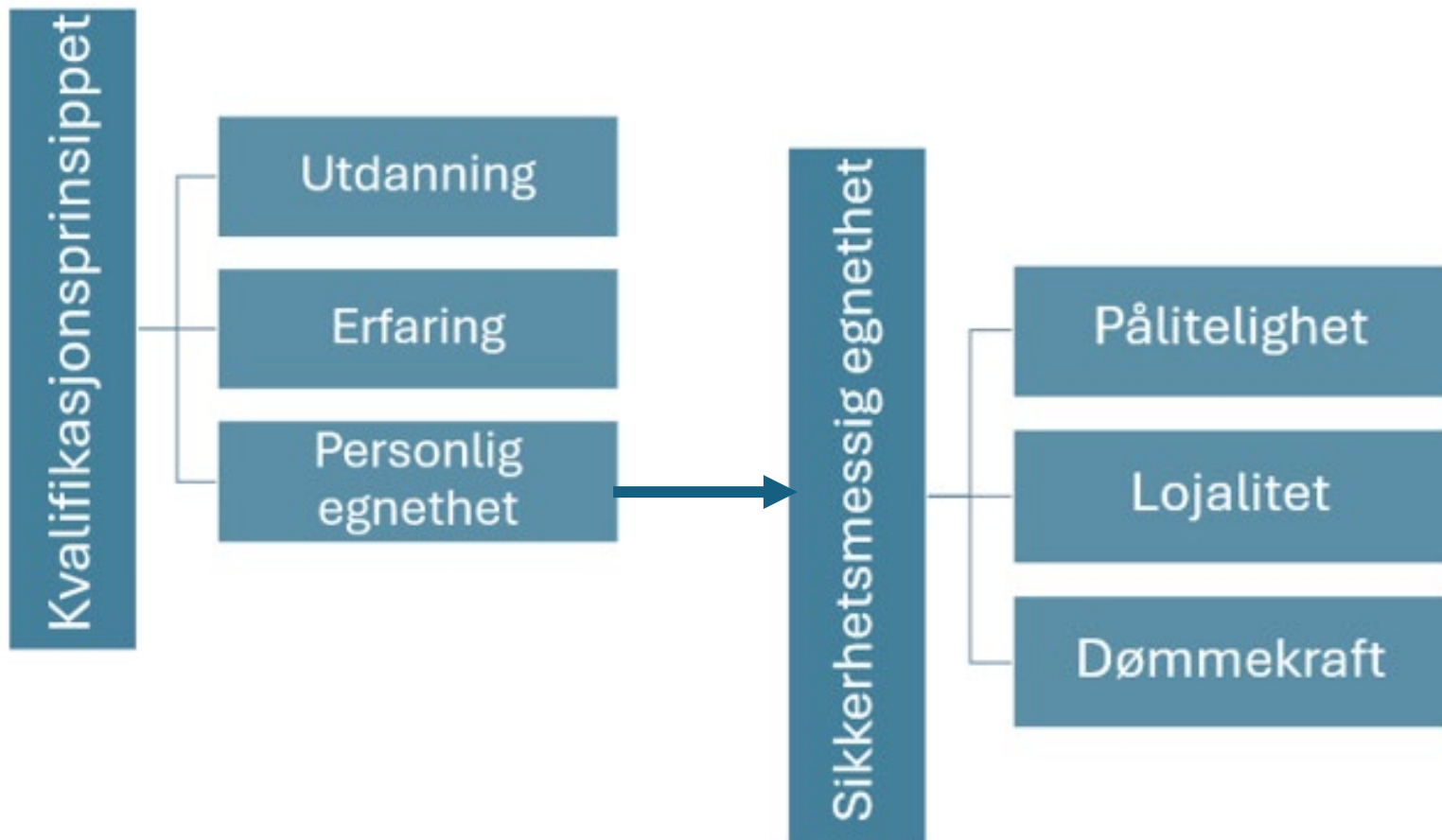
For å finne ut om det er relevant å gjøre **nærmere sikkerhetsmessige vurderinger**, kan man ut fra noen kriterier vurdere om arbeidets innhold faller inn under **en eller flere av følgende kategorier**:

Kategori 1: **Sikkerhetsgradert (etter sikkerhetsloven)**

Kategori 2: **Lisenspliktig (etter eksportkontroll- og sanksjonsregelverket)**

Kategori 3: **Andre tungtveiende sikkerhetshensyn**

# Før utlysning - Sikkerhetsmessig egnethet



## Sikkerhetsgradert etter sikkerhetsloven:

Personen skal kunne sikkerhetsklareres og/eller autoriseres

## Lisensplikt etter eksportkontroll- og sanksjonsregelverket:

Personen må få innvilget lisens  
Være sikkerhetsmessig egnet

## Andre tungtveiende sikkerhetshensyn:

Personen må være sikkerhetsmessig egnet.

# Personkontroll og bakgrunnssjekk

## **Sikkerhetsgradert etter sikkerhetsloven:**

Personkontroll utføres av **SKM** ved søknad om sikkerhetsklarering, omfanget av informasjonsinnhenting og undersøkelser avhenger av klareringsnivået det søkes om. Autorisasjon gjennomføres av virksomheten selv.

## **Lisensplikt etter eksportkontroll- og sanksjonsregelverket:**

**DEKSA** behandler søknad om lisens.

Bakgrunnssjekk gjennomføres av virksomheten selv.

## **Andre tungtveiende sikkerhets hensyn:**

Bakgrunnssjekk gjennomføres av virksomheten selv, og det skal gjøres en helhetlig og individuell vurdering.

*(Det stilles krav til personkontroll og bakgrunnssjekk også i Kraftberedskapsforskriften og digitalsikkerhetsforskriften.)*

Helhetlig og  
individuell  
vurdering

# Hva kan virksomheten vurdere selv

## 4.13.1 Sikkerhetsbevissthet og risikoerkjennelse

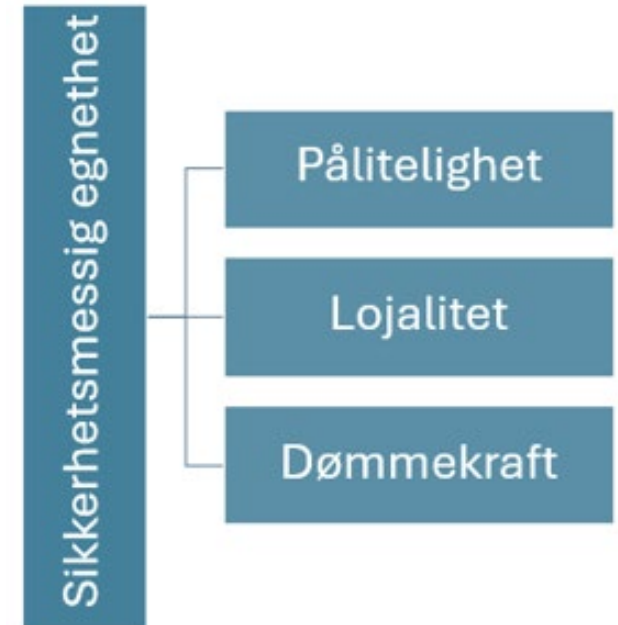
Til alle stillinger med krav til personlig sikkerhetsmessig egnethet vil det være nødvendig å vurdere kandidatens sikkerhetsbevissthet og risikoerkjennelse. Dette handler blant annet om holdning og forståelse til risiko og sikkerhetstiltak, og kan vurderes i rekrutteringssammenheng gjennom å stille spørsmål for refleksjon over relevante temaer.

## 4.13.2 Landtilknytning

Til alle stillinger med krav til personlig sikkerhetsmessig egnethet vil det være hensiktsmessig å vurdere kandidaten sine landtilknytninger. Dette handler om å kunne håndtere risiko for eksempelvis for kunnskapsspionasje, ved at en ansatt kan bli utsatt for press eller andre former for tilnærming fra fremmed etterretning. Det handler også om å kunne ivareta den ansatte.

## 4.13.3 Andre tilknytninger

Til alle stillinger med krav til personlig sikkerhetsmessig egnethet vil det være nyttig å undersøke personens sampubliseringer og annet vitenskapelig samarbeid, eventuelle næringsinteresser, finansieringsforbindelser, eller andre tilknytninger eller forbindelser som kan ha en betydning.



# Verifikasjon av ID, dokumentasjon og bakgrunn

## 4.13.5 Andre grunnleggende sikkerhetstiltak

For alle stillinger, og spesielt for alle stillinger med krav til personlig sikkerhetsmessig egnethet, bør det gjennomføres identitetskontroll og verifikasjon av dokumentasjon og bakgrunn.

**ID-kontroll** – at personen er den som den utgir seg for

**Verifikasjon av vitnemål og dokumenter** – at papirene er riktige

**Verifikasjon av CV og bakgrunn** – at historien stemmer

# Sikkerhetsmessig ledelse er grunnleggende

Ledere har ansvar for å håndtere risikoen i egen enhet, blant annet ved å legge til rette for:

- at sikkerhet blir «snakkbart» ved at det tematiseres jevnlig
- at virksomhetens sikkerhetsrutiner er kjent og etterleves
- at det gjøres vurderinger av risiko
- at alle vet hvor man sier fra om bekymringer og sikkerhetshendelser
- at man tar kontakt dersom noe skurrer eller hvis man ønsker å snakke om noe knyttet til sikkerhet i eget arbeid
- kompetanseutvikling i egen enhet, for eksempel gjennom refleksjon og diskusjon om hendelser, scenarier og dilemmaer som er relevante for medarbeidernes arbeidshverdag
- et arbeidsmiljø som inngir trygghet, tillit, åpenhet og dialog



Takk for oss

Spørsmål?  
[post@sikresiden.no](mailto:post@sikresiden.no)