

2021

# Vurdering av prosessen med ansettelse av instituttleder ved Institutt for teknisk kybernetikk

OPPDRAGSGIVER ORGANISASJONSDIREKTØR V/ HR- OG HMS-  
SJEF

RAPPORT AV 25. MAI 2021

ADVOKATFIRMAET SIMONSEN VOGT WIIG TRONDHEIM AS

## Innholdsfortegnelse

|       |                                                                                  |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Innledning .....                                                                 | 2  |
| 1.1   | Bakgrunnen for undersøkelsen .....                                               | 2  |
| 1.2   | Mandat.....                                                                      | 2  |
| 1.3   | Organisering av undersøkelsen .....                                              | 4  |
| 1.3.1 | Innledende undersøkelser og gjennomføring av samtaler .....                      | 4  |
| 1.3.2 | Prinsipper og arbeidsmetoder .....                                               | 4  |
| 1.3.3 | Bevisvurdering og beviskrav .....                                                | 5  |
| 2     | Konklusjon .....                                                                 | 5  |
| 3     | Gjennomgang av bakgrunn og fakta .....                                           | 6  |
| 3.1   | Igangsettelse av ansettelsesprosessen .....                                      | 6  |
| 3.2   | Arbeidet i innstillingsutvalget og fakultetsstyret .....                         | 6  |
| 3.3   | Klagen fra Breivik.....                                                          | 7  |
| 3.4   | Gjennomførte samtaler .....                                                      | 8  |
| 3.4.1 | Innledning.....                                                                  | 8  |
| 3.4.2 | Samtalen med Breivik.....                                                        | 8  |
| 3.4.3 | Samtaler med Schjølberg.....                                                     | 11 |
| 3.4.4 | Samtaler med medlemmer i innstillingsutvalget .....                              | 13 |
| 3.4.5 | Samtaler med medlemmer av fakultetsstyret .....                                  | 15 |
| 3.4.6 | Samtaler med andre .....                                                         | 16 |
| 3.4.7 | SVW sin vurdering av bakgrunn og fakta .....                                     | 18 |
| 4     | Vurdering av om det foreligger inhabilitet.....                                  | 18 |
| 4.1   | Om habilitetsinnsigelsen .....                                                   | 18 |
| 4.2   | Overordnet om inhabilitet .....                                                  | 19 |
| 4.3   | Den konkrete vurderingen .....                                                   | 19 |
| 5     | Vurdering av om det foreligger brudd på kvalifikasjonsprinsippet .....           | 22 |
| 5.1   | Overordnet om kvalifikasjonsprinsippet .....                                     | 22 |
| 5.2   | Kravet om offentlig utlysning .....                                              | 23 |
| 5.3   | Nærmere om innholdet i kvalifikasjonsprinsippet .....                            | 23 |
| 5.4   | Den konkrete vurderingen .....                                                   | 24 |
| 5.4.1 | Kravet til "dokumenterbare omfattende ledererfaring" .....                       | 24 |
| 5.4.2 | Utenforliggende hensyn.....                                                      | 25 |
| 5.4.3 | Vektleggingen av personlige egenskaper .....                                     | 26 |
| 6     | Vurdering av om det foreligger brudd på saksbehandlingsregler .....              | 27 |
| 6.1   | Overordnet om saksbehandlingsregler og kravet til forsvarlig saksbehandling..... | 27 |
| 6.2   | Kravet til kontradiksjon.....                                                    | 27 |
| 6.3   | Andre saksbehandlingsfeil.....                                                   | 29 |

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen

NTNU foretok den 25. mars 2021 avrop overfor Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig Trondheim AS ("SVWT") under rammeavtalen for kjøp av tjenester relatert til undersøkelsessaker. SVWT er engasjert av NTNU for å gjennomføre en undersøkelse ved Institutt for kybernetikk ("ITK") ved Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk ("IE-fakultetet").

Undersøkelsen gjelder prosessen om tilsetting av ny instituttleder ved ITK. Morten Breivik ("Breivik") har ved brev av 24. mars 2021 ("Klagen") inngitt en klage på vedtaket om tilsetting av 11. mars 2021 ("Vedtaket"), og anmodet om at Vedtaket omgjøres og at det gjennomføres en ny tilsettingsprosess. SVWT har fått tilgang til Klagen fra Breivik.

I tillegg har Tekna i møte den 22. mars 2021 fremsatt merknader til NTNUs habilitetsvurdering og Breivik sin klage på vedtak om innsyn.

På denne bakgrunn besluttet NTNU å innhente en ekstern vurdering av prosessen med ansettelse av ny instituttleder ved ITK.

SVWT har gjennomført undersøkelse på bakgrunn av informasjon som har fremkommet i gjennomførte samtaler, samt gjennomgang av innhentet skriftlig materiale. Undersøkelsen er gjennomført i tråd med Advokatforeningens Retningslinjer for private granskninger.

## 1.2 Mandat

Ved mandat av 9. april 2021 har NTNU gitt SVWT følgende mandat for oppdraget:

*"(...) Organisasjonsdirektør v/HR- og HMS-sjefen gir SVW følgende oppdrag:*

### **1. Habilitetsvurdering**

*Det skal foretas en ny vurdering av om dekan ved Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (IE-fakultetet) var inhabil til å delta i innstillingsutvalgets innstilling av ny instituttleder ved ITK.*

*Bakgrunnen er at HR- og HMS avdelingen den 9. mars 2021 foretok en habilitetsvurdering, som i hovedsak var basert på innsigelser fra nåværende instituttleder. I ettertid har Tekna og nåværende instituttleder oversendt merknader til vurderingen, og er klart uenig i vurderingene og konklusjonen.*

*Habilitetsvurderingen skal baseres på et forsvarlig faktisk grunnlag, som blant annet innebærer at både dekan og instituttleder får en fornyet mulighet til å legge frem faktum.*

### **2. Vurdering av saksbehandlingen**

*Det skal foretas en vurdering av prosessene i tilsettingssaken, hvor formålet er å avklare hvor vidt saksbehandlingen har vært forsvarlig. Dette inkluderer også å vurdere om saksfremlegget for ansettelsesmyndigheten er tilstrekkelig grunnlag for vedtak i tilsettingssaken.*

*Det er vesentlig at møter, dokumenter og myndighetsforhold mellom innstillingsutvalg og ansettelsesmyndighet, mv, kartlegges. Prosessen må også vurderes i forhold til prosedyre for tilsetting av instituttleder, som fremgår av S-sak 56/20 – Ansettelse av instituttledere –*



rekrutteringsprosess, prosedyrer og betingelser.

#### Nærmere om gjennomføring av oppdraget

SVW vil få tilgang til skriftlig underlag som NTNU oppfatter som relevant for å vurdere saken. SVW skal for øvrig innhente og gjennomgå dokumentasjon som anses nødvendig for å få saken tilstrekkelig belyst.

Undersøkelsen skal omfatte samtaler med nåværende instituttleder og dekan, samt andre personer som kan bidra til å belyse saken. Antall personer som involveres skal være begrenset, men likevel slik at SVW står fritt til å intervju alle de finner nødvendig for å oppnå et forsvarlig faktisk grunnlag for de vurderinger som skal foretas. Nærmere intervjuiste og gjennomføring avtales med HR- og HMS-sjefen. SVW organiserer tid og sted for samtalene.

Arbeidet skal avsluttes med at det utarbeides en skriftlig rapport til Organisasjonsdirektøren v/HR- og HMS-sjefen, som skal inneholde en gjennomgang av eventuelle funn knyttet til saksbehandlingen i tilsettingssaken og en habilitetsvurdering. (...)"

Ved brev av 9. april 2021 har advokat Trond Erik Solheim på vegne av Breivik fremført merknader til mandatet. I tillegg har Tekna ved brev av 9. april 2021 gitt merknader til gjennomføringen av undersøkelsen. På denne bakgrunn og etter dialog med NTNU har SVWT ved brev av 15. april 2021 til NTNU foretatt en klargjøring av mandatet og gitt en beskrivelse for gjennomføring av undersøkelsen. Som angitt i brevet, innebærer mandatet som NTNU har gitt SVWT i denne saken at SVWT skal vurdere følgende hovedproblemstillinger:

- " • Om dekan Ingrid Schjølberg var inhabil til å delta i innstillingsutvalgets innstilling av instituttleder ved ITK (ref mandatets punkt 1)
- Om det foreligger brudd på kvalifikasjonsprinsippet i statsansatteloven § 3 (ref mandatets punkt 2). SVWT skal vurdere om det foreligger brudd på de objektive kriteriene i kvalifikasjonsprinsippet. SVWT skal ikke overprøve de skjønnsmessige vurderingene, ettersom SVWT i begrenset utstrekning vil ha forutsetninger for å kunne overprøve slike skjønnsmessige vurderinger.
- Om det hefter feil ved saksbehandlingen ved ansettelse av ny instituttleder ved ITK (ref mandatets punkt 2)

Det ligger utenfor mandatet å ta stilling til om vedtaket om tilsetting av instituttleder ved ITK er ugyldig. SVWT skal derfor ikke vurdere om vedtaket er ugyldig. Dette er en vurdering som NTNU selv må foreta, for det tilfellet undersøkelsen avdekker omstendigheter kan lede til ugyldighet."

Gjennomføringen av undersøkelsen er nærmere beskrevet i brevets punkt 3. Om dette fremgår følgende:

#### **"3.1 Metode**

Undersøkelsen gjennomføres i tråd med Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger, rammeavtale vedrørende gjennomføring av undersøkelser og mandatet av 9. april 2021.

Det er viktig at de som vil bli involvert i undersøkelsen informeres om dette – både om at det er besluttet igangsatt undersøkelse og at de vil kunne bli innkalt til samtale. NTNU besørger denne underretning. Videre kommunikasjon underveis i undersøkelsen besørges av SVWT.



*Nåværende instituttleder Brevik og dekan Ingrid Schjølberg gis anledning til å gjennomføre samtaler med SVWT. Utover dette avgjør SVWT hvilke øvrige personer det er behov for å gjennomføre samtaler med.*

*Det føres løpende referat fra samtaleene som den enkelte signerer. Referatene ferdigstilles i etterkant av møtet og deretter gjøres tilgjengelig for gjennomlesning og godkjenning. Referat fra samtaler oppbevares hos SVWT, og vil i utgangspunktet kun bli utlevert til NTNU dersom NTNU ber om dette.*

*Hensynet til rettssikkerhet og kontradiksjon vil være førende for gjennomføringen. Alle involverte vil bli gitt rett til å møte med rådgiver under samtalen. SVWT vil foreta sin vurdering på bakgrunn av informasjon fra samtaler og innhentet dokumentasjon holdt opp mot gjeldende lover og staten/arbeidsgivers instruksjoner og retningslinjer.*

### **3.2 Oppdragstaker og oppdragsgiver**

*SVWT engasjeres av NTNU til å gjennomføre oppdraget i henhold til gjeldende rammeavtale. Advokat Ragnhild Klungervik Berdal vil være ansvarlig for gjennomføring av oppdraget.*

*Oppdragsgiver er NTNU HR- og HMS-seksjonen v/avdelingsdirektør Arne Kr Hestnes. Bestiller for oppdraget er seniorrådgiver Didrik Tårnesvik, og som er kontaktperson for oppdraget ved NTNU.*

### **3.3 Rapportering**

*Rapportering i saken skjer til NTNU v/seniorrådgiver Didrik Tårnesvik, eller den NTNU utpeker.*

### **3.4 Oppdragets avslutning**

*Undersøkelsen avsluttes ved at SVWT overleverer rapport med konklusjoner og anbefalinger til oppdragsgiver NTNU. Den videre håndtering av saken, herunder hvorvidt rapportens konklusjoner og anbefalinger skal legges til grunn/følges, avgjøres av NTNU.*

*Dersom oppdragsgiver velger å ikke følge opp rapportens konklusjon eller på annen måte bryte med mandatet, kan oppdragsgiver hverken benytte SVWT navn eller henvise til dem i det videre arbeidet med saken."*

## **1.3 Organisering av undersøkelsen**

### **1.3.1 Innledende undersøkelser og gjennomføring av samtaler**

Undersøkelsen er utført av SVWT ved advokatfullmektig Grethe Renate Asbøll, advokat Rolf Lynum Bjerkem og advokat Ragnhild Klungervik Berdal.

SVWT har gjennomført samtaler med til sammen 15 personer. I tillegg har SVWT fått tilgang til skriftlig dokumentasjon utarbeidet i forbindelse med ansettelsesprosessen, samt dokumentasjon fra enkelte av dem det er gjennomført samtaler med.

### **1.3.2 Prinsipper og arbeidsmetoder**

Det er ingen lov som regulerer gjennomføring av undersøkelser som denne. Rettslig sett må rapporten anses som en vurdering avgitt overfor NTNU. En undersøkelse som denne reiser flere spørsmål knyttet til rettssikkerheten for de som berøres av undersøkelsen. For å håndtere slike spørsmål har Advokatforeningen utarbeidet retningslinjer for granskninger utført av advokater.

Undersøkelsen er utført i tråd med disse retningslinjer. Fra disse retningslinjer er det viktig å fremheve de grunnleggende prinsipper som oppstilles:

- Objektivitet og uavhengighet
- Grundighet
- Rettsikkerhet, kontradiksjon og personvern.

Det er i denne sammenheng grunn til å påpeke at SVWT ikke kjenner til forhold som påvirker SVWT sin uavhengighet i denne saken.

Undersøkelsen er søkt gjennomført slik at de berørtes rettigheter er blitt ivaretatt. Alle involverte er gjort kjent med saken, SVWT sin rolle i saken, mandatet, og spurt om de var villige til å forklare seg. Det er også opplyst om at det er anledning til bistand under prosessen.

SVWT har vurdert ulike spørsmål knyttet til ivaretagelse av personvern gjennom undersøkelsen. Etter SVWT sin vurdering er vilkårene for behandling av personopplysninger oppfylt, jf. personvernforordningen artikkel 6 og personopplysningsloven § 1.

SVWT er forpliktet til å bygge sine vurderinger og konklusjoner på åpne kilder, jf. Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger pkt. 5.6. Vurderinger/konklusjoner er ikke bygget på spekulasjoner, tips, anonyme kilder el.

### 1.3.3 Bevisvurdering og beviskrav

Hovedregelen i domstolsbehandling av sivile saker er at retten skal legge det mest sannsynlige faktum til grunn. Beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt. Høyesterett har i Rt 2014 side 1161 lagt til grunn at beviskravet kan skjerpes for faktiske omstendigheter som er særlig belastende for en part. Det må vurderes konkret om det foreligger et skjerpet beviskrav. Etter vår oppfatning foreligger det ikke omstendigheter i foreliggende sak som tilsier at det må legges til grunn et skjerpet beviskrav.

## 2 Konklusjon

Våre konklusjoner på hovedproblemstillingene er som følger:

1. Ingrid Schjølberg ("**Schjølberg**") var habil til å delta i innstillingsutvalget. Vår vurdering er at Schjølbergs kontakt med Breivik om overflytting av professoratet må betegnes som uskjønnsom, men at det – ut fra en objektiv vurdering – ikke foreligger "*andre særegne forhold*" som er "*egnet til å svekke tilliten*" til Schjølberg sin upartiskhet ved vurderingen av Breivik sitt kandidatur til stillingen som instituttleder ved ITK. Det understrekes likevel at denne vurderingen har bydd på tvil, og at det følgelig er en viss usikkerhet forbundet med konklusjonen.
2. Det er ikke grunnlag for å konstatere brudd på de objektive kriteriene i kvalifikasjonsprinsippet. Det er vår vurdering at Floor Lund oppfyller kvalifikasjonskravet "*dokumenterbare (sic) omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner*". Videre er vår vurdering at det ikke er holdepunkter for at innstillingsutvalget og derigjennom fakultetsstyret har lagt avgjørende vekt på andre kriterier enn det som kan utledes av utlysningsteksten, dvs. vektlagt utenforliggende eller usaklige hensyn.

Når det gjelder de anførsler i Klagen som retter seg mot at det synes å være lagt avgjørende vekt på skjønnsmessige vurderinger av personlige egenskaper, ligger det utenfor SVWT sitt mandat å overprøve de skjønnsmessige vurderingene som innstillingsutvalget og fakultetsstyret har foretatt, herunder vektingen av de ulike kriteriene.



3. Det er ikke grunnlag for å konstatere brudd på forvaltningens utredningsplikt, jf. forvaltningsloven § 17, eller kontradiksjonsplikten. Det er vår vurdering at plikten til å påse at saken er så godt opplyst som mulig er overholdt, og at Breivik har fått anledning til å uttale seg om de momenter som har vært avgjørende for vurderingen av ham.

Det er heller ikke grunnlag for å konstatere brudd på regler for god forvaltningsskikk og/eller interne retningslinjer ved NTNU med den begrunnelse at innstillingsdokumentet ble revidert uten at innstillingsutvalget var opplyst om dette. Det understrekes imidlertid at vi har vært i tvil om vurderingen også på dette punkt. Vår anbefaling er at NTNU foretar en gjennomgang av hvordan ansettelsesprosessen ved åremålsansettelser bør gjennomføres, og at det utarbeides tydeligere retningslinjer for dette.

### 3 Gjennomgang av bakgrunn og fakta

#### 3.1 Igangsettelse av ansettelsesprosessen

I styremøte den 29. oktober 2020 vedtok styret ved NTNU i S-sak 56/20 retningslinjer for ansettelse av instituttledere ved NTNU. SVWT har fått tilgang til notatet.

Notatet angir hvilke prosedyrer og betingelser som gjelder for rekrutteringsprosessen. I punkt 2 i notatet angis aktørene i ansettelsesprosessen, og det fremheves blant annet at rollen til påtroppende dekan vil være viktig i ansettelsesprosessen og at det må sørges for at vedkommende får tilstrekkelig innflytelse. Dekan utpekes som leder av innstillingsutvalget.

Om innholdet i stillingsutlysningen fastsettes at styret ved NTNU gjør vedtak om den generelle delen av utlysningsteksten, og at hvert fakultetsstyre treffer vedtak om de fakultetsspesifikke delene av teksten. I notatets punkt 4.2 gis det mer detaljerte føringer om innholdet i utlysningsteksten.

SVWT har videre fått tilgang til en tidslinje som gir en oversikt over hvordan ansettelsesprosessen ved ITK ble gjennomført.

Ansettelsesprosessen ble gjennomført med bistand fra rekrutteringsfirmaet Jefferson Wells. Jefferson Wells ble engasjert blant annet for å foreta søk etter aktuelle kandidater for instituttlederstillinger.

Fakultetsstyret ved ITK vedtok i styremøtet den 17. desember 2020 medlemmer til innstillingsutvalget ved ITK og endelig tekst til stillingsutlysningen. De enkelte institutt ved IE-fakultetet hadde på forhånd gitt innspill til innhold i utlysningstekst for de respektive institutt.

Samtlige instituttlederstillinger ved IE-fakultetet ble utlyst den 21. desember 2020, og dekan Schjølberg var oppgitt som kontaktperson for stillingene. Schjølberg hadde før søknadsfristens utløp samtaler med både Breivik og Floor Lund. Frist for å søke på stillingen var 24. januar 2021.

SVWT har fått tilgang til stillingsutlysningen, som nærmere beskriver hvilke arbeidsoppgaver og ansvarsområder som ligger til stillingen som instituttleder ved ITK. Stillingsutlysningen angir kvalifikasjonskrav, deriblant at søkeren må ha "*dokumenterbare omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner*". I tillegg er det oppstilt ønskede kvalifikasjoner, samt angitt personlige egenskaper som er relevante for stillingen.

#### 3.2 Arbeidet i innstillingsutvalget og fakultetsstyret

Det ble innledningsvis i prosessen opprettet et Teams-område, hvor dokumentasjon ble gjort tilgjengelig for medlemmene i innstillingsutvalget. Innstillingsutvalget avholdt et møte den 25. januar 2021, hvor man gjennomgikk søknader og avgjorde hvem som skulle innkalles til



førstegangsintervju. Førstegangsintervjuer ved ITK ble gjennomført den 4. februar 2021. I etterkant av hvert intervju ble det foretatt en oppsummering i innstillingsutvalget, samt at man hadde en samlet oppsummering etter at alle førstegangsintervjuene var gjennomført.

I perioden 5. februar 2021 til 16. februar 2021 gjennomførte Jefferson Wells personprofilkartlegging av kandidatene og referanseinnhenting. Andregangsintervju ble gjennomført den 18. februar 2021. I etterkant av andregangsintervjuene ble det den 18. februar 2021 foretatt en oppsummering i innstillingsutvalget.

Det ble avholdt ytterligere et møte i innstillingsutvalget den 23. februar 2021, hvor den endelige innstillingsrekkefølgen ble vedtatt, med dissens. Flertallet (fire medlemmer) innstilte Floor Lund som nr 1 til instituttlederstillingen ved ITK, mens mindretallet (to medlemmer) innstilte Breivik som nr 1. Mindretallet utarbeidet et eget notat hvor de redegjorde for sin innstilling.

Breivik ble i møte den 24. februar 2021 orientert av Schjølberg om innstillingen. Breivik innga en klage til innstillingen den 5. mars 2021. SVWT har fått tilgang til denne.

Utkast til innstillingsdokument ble utarbeidet av HR ved IE-fakultetet og gjort tilgjengelig for medlemmene i innstillingsutvalget for merknader. Innstillingen ble oversendt fakultetsstyret den 8. mars 2021. Vedlagt innstillingen var også notatet fra mindretallet.

Etter den 8. mars 2021 ble det foretatt endringer i innstillingsdokumentet, slik at revidert innstillingsdokument ble oversendt fakultetsstyret den 10. mars 2021. Det reviderte innstillingsdokumentet ble ikke forelagt for medlemmene av innstillingsutvalget før oversendelse til fakultetsstyret. SVWT har fått tilgang til både det opprinnelige innstillingsdokumentet og det reviderte innstillingsdokumentet, samt notatet fra mindretallet.

Fakultetsstyret behandlet saken i styremøte den 11. mars 2021 og fattet vedtak i tråd med innstillingen fra innstillingsutvalget.

### 3.3 Klagen fra Breivik

Klagen fra Breivik danner utgangspunktet for SVWT sin undersøkelse. Innledningsvis i Klagen anfører Breivik at "(...) *tilsettingsvedtaket er gjort i strid med statsansatteloven § 3 (kvalifikasjonsprinsippet) og at det foreligger vesentlige feil ved saksbehandlingen som gjør vedtaket ugyldig.*"

Breivik ber også om innsyn i saksdokumentene for ansettelsen ved ITK. Det ligger utenfor SVWT sitt mandat å vurdere den delen av klagen som relaterer seg til innsynskravet.

Breivik gjør gjeldende at leder av innstillingsutvalget, dekan Schjølberg, var inhabil til å delta i saksforberedelsen av fakultetsstyrets tilsettingsvedtak. Som grunnlag for innsigelsen er det i Klagen vist til at:

*"Morten Breiviks innvendinger mot Schjølbergs habilitet er begrunnet i at Schjølberg parallelt med tilsettingssaken har lagt utilbørlig press på Breivik med sikte på å få flyttet Schjølbergs professorat til det instituttet Breivik leder. Schjølberg har i denne forbindelse opptrådt på en måte som kan forstås som at Breiviks standpunkt til og håndtering av «professoratsaken» kunne få betydning for resultatet av tilsettingssaken."*

Videre anføres det i Klagen at Vedtaket innebærer brudd på kvalifikasjonsprinsippet i statsansatteloven § 3. Det anføres at Breivik er bedre kvalifisert enn Floor Lund "(...) på så godt som alle objektivt målbare kvalifikasjonskrav". I tillegg indikerer Klagen at Breivik stiller spørsmål ved om

Floor Lund i det hele tatt oppfyller kravet til "dokumenterbar omfattende ledererfaring". I forlengelsen av dette vises det i Klagen blant annet til at:

*"Siden Morten Breivik fremstår som klart bedre kvalifisert for så vidt gjelder alle (eller de fleste) objektive målbare kvalifikasjonskrav, tyder mye på at fakultetsstyret har lagt avgjørende vekt på andre kriterier enn det som kan utledes av utlysningsteksten eller på mer skjønnsmessige vurderinger av personlige egenskaper. (...)"*

Under henvisning til at Schjølberg i samtale med Breivik den 24. februar 2021 skal ha opplyst at innstillingen fra innstillingsutvalget var begrunnet i at instituttleder skulle ha et "internt ledelsesperspektiv", gjøres gjeldende at "For det tilfellet innstillingsutvalget (og dermed fakultetsstyret) har lagt avgjørende vekt på kvalifikasjonskrav som ikke kan avledes av utlysningsteksten, er vedtaket ugyldig."

Videre gjør Breivik gjeldende at tilsettingsmyndigheten har brutt sin utrednings- og kontradiksjonsplikt etter forvaltningslovens §§ 17 flg. Det vises til at utrednings- og kontradiksjonsplikten skjerpes i de tilfeller hvor det er lagt avgjørende vekt på skjønnsmessige vurderinger av personlig egnethet eller lignende. Det anføres at tilsvarende gjelder dersom det skal legges avgjørende vekt på enkeltkvalifikasjoner eller kombinasjoner av kvalifikasjoner som ikke naturlig fremgår av utlysningsteksten. Breivik gjør gjeldende at han ikke har fått mulighet til å uttale seg om slike opplysninger i forkant av Vedtaket.

Avslutningsvis i Klagen gjør Breivik gjeldende at det foreligger opplysninger som tilsier at saksbehandlingen i innstillingsutvalget ikke har vært i tråd med krav til god forvaltningsskikk og/eller retningslinjer som gjelder hos NTNU for innstillingsutvalgets arbeid. Det hevdes at det ble foretatt endringer i innstillingsdokumentet uten at innstillingsutvalgets medlemmer ble involvert. Det hevdes også til at HR- og HMS-avdelingen vurderte opprinnelig utkast til innstillingsdokument som uforsvarlig.

### 3.4 Gjennomførte samtaler

#### 3.4.1 Innledning

Samtlige samtaler ble innledet med at SVWT kort redegjorde for bakgrunnen for samtalen, samt overordnet om bakgrunnen for at NTNU har besluttet å iverksatt denne undersøkelsen. De ble videre gjort kjent med SVWT sin rolle og mandat i saken.

SVW har avklart med HR- og HMS-sjef Arne Kr Hestnes ("**Hestnes**") at taushetsplikten ikke var til hinder for at medlemmer av innstillingsutvalget og fakultetsstyret kunne gjennomføre samtaler med, og gi opplysninger til SVWT om ansettelsesprosessen.

#### 3.4.2 Samtalen med Breivik

Samtalen med Breivik ble gjennomført den 16. april 2021. I samtalen viste Breivik til at han tidligere ikke hadde mottatt noen negative tilbakemeldinger fra Schjølberg vedrørende sin arbeidsutførelse. Breivik hadde et møte med Schjølberg den 5. januar 2021, og hvor han spurte om det var nødvendig at han sendte inn en omfattende søknad på stillingen. Ifølge Breivik svarte Schjølberg at det ikke var behov for det, og at en kort søknad med CV var tilstrekkelig.

Breivik opplyste at han kjenner ikke til at det tidligere har vært benyttet et eksternt byrå for å bistå med å rekruttere kandidater, og til å ha en så betydelig rolle underveis i ansettelsesprosessen, inkludert det å lede andregangsintervjuene.

Det var fem søkere på stillingen som instituttleder ved ITK, og tre av disse var unntatt offentlighet. Breivik reagerte på at så mange søkere var unntatt offentlighet. Breivik opplyste at han kun fikk



innsyn i den offentlige søkerlisten, selv om han som søker hadde krav på innsyn i utvidet søkerliste. Breivik visste ikke hvem de andre søkerne var underveis i ansettelsesprosessen.

Det fremkom i samtalen at Breivik den 1. februar 2021 forsøkte å sende inn supplerende dokumentasjon til sin søknad, men dette ble avvist under henvisning til at dette var utenfor søknadsfristen og Breivik ble henvist til å utdype nærmere i intervjuet. Breivik fikk heller ikke anledning til å levere kopi av tilleggsdokumentasjonen til deltagerne i førstegangsintervjuet. Om bakgrunnen for at han ønsket å inngi tilleggsdokumentasjonen opplyste Breivik at:

*"Bakgrunnen for ønsket om å fremlegge tilleggsdokumentene var at tre av fem søkere var unntatt offentlighet, og at Breivik ikke hadde kunnskap om hvem han stilte imot. I tillegg var dette på bakgrunn av Schjølberg sitt svar til Breivik på spørsmål om hun hadde oppfordret personer til å søke på stillingen som instituttleder. Breivik vet at Schjølberg har spurt rundt etter aktuelle kandidater."*

I samtalen viste Breivik til at Schjølberg ved to anledninger, den 5. februar 2021 og 18. februar 2021, hadde gitt tilbakemelding til Breivik om inndragning av midler til to professorater. E-posten den 18. februar 2021 ble sendt til Breivik to timer før andregangsintervjuet, men Breivik viste i samtalen med SVWT til at han "(...) ble imidlertid ikke påvirket og han gjennomførte annengangsintervjuet".

Breivik fortalte også om at han hadde blitt innkalt til et møte med Schjølberg om en sak som gjaldt [redacted] ved ITK, og hvor han opplevde Schjølberg som truende i møtet. Breivik opplyste i samtalen at han "(...) opplever dette som et pressbilde fra Schjølberg. Breivik føler at dette er en del av føljetongen med inndragning av stillinger ved instituttet, jf. sak 5. februar og i e-post 18. februar 2021."

Om andregangsintervjuet forklarte Breivik at:

*"Andregangsintervjuet ble ledet av JW. Breivik viste til at han aldri hadde opplevd før at intervjuet ble ledet av et eksternt firma. Uansett opplevde han at intervjuet gikk veldig bra. Schjølberg noterte mye i møtet, men stilte bare ett spørsmål. Breivik opplyste at han opplevde Schjølberg som sur i andregangsintervjuet og at hun helst hadde sett at han ikke var der."*

*I etterkant av ansettelsesprosessen har Breivik fått kunnskap om at det etter andregangsintervjuet var flertall for at han skulle innstilles på førsteplass for stillingen som instituttleder. Breivik viste til at innstillingsutvalget vanligvis pleier å konkludere om rekkefølgen på innstillingen etter det siste intervjuet. Breivik viste til at dekan derimot hadde insistert på at det skulle være et tredje møte i innstillingsutvalget"*

Senere på dagen, etter andregangsintervjuet, mottok Breivik en SMS fra Schjølberg hvor det stod "Hei, fin prat i dag! Utvalget har nytt møte på tirsdag. Ingrid." I samtalen med SVWT opplyste Breivik at han stusset over denne meldingen, fordi han ikke hadde noe nytte av eller behov for å vite når innstillingsutvalget skulle ha sine møter.

Den 19. februar 2021 mottok Breivik en e-post fra Schjølberg vedrørende overføring av hennes professorat fra Institutt for marin teknikk ("IMT") til ITK. Breivik og Schjølberg hadde også i januar 2020 korrespondanse om dette, og Breivik forklarte seg nærmere om dette i samtalen med SVWT. SVWT har fått kopi av e-postkorrespondansen mellom Breivik og Schjølberg både fra 2020 og fra 2021 vedrørende eventuell overføring av professorat fra IMT til ITK.

Breivik opplyste i samtalen med SVWT at e-posten fra Schjølberg "(...) kom veldig overraskende på Breivik og opplevdes som veldig ubehagelig". I tillegg forklarte Breivik i samtalen med SVWT at:

*"Under ansettelsesprosessen opplevde som sagt Breivik at ITK fikk inndratt midler og han ble kalt inn til møte om saken som gjaldt [redacted], jf. tidligere i forklaringen. Så får han SMSen fra Schjølberg etter andregangsintervjuet, og e-posten 19. februar om at Schjølberg nå forventer forgang i overflyttingen av sitt professorat. Breivik opplevde dette som svært"*

ubehagelig. Breivik forklarte at han opplevde press i den sårbare søkersituasjonen han var i, og at han rådførte seg med en kollega i ledelsen før han svarte på e-posten fra Schjølberg. Breivik svarte på e-posten med at dette burde vente til etter ansettelsesprosessen. Breivik mottok e-post fra Schjølberg samme dag om at det ikke var akseptabelt og at hun ville ha overflyttingen på plass før sommeren. Breivik visste ikke hvordan han skulle svare på denne e-posten, og valgte derfor ikke å svare. Han har tenkt mye i ettertid på hva som hadde skjedd hvis han hadde svart annerledes, ville han da fått jobben? Breivik er ikke i tvil om at Schjølberg visste hva hun gjorde."

Om møtet med Schjølberg den 24. februar 2021 har Breivik forklart at:

*"På dette tidspunktet visste ikke Breivik at Floor Lund hadde søkt på stillingen som instituttleder. Da han fikk vite det visste han med en gang at hun ikke hadde den etterspurte kompetansen. Breivik forklarte at han instinktivt tenkte at innstillingen var feil. Ifølge Breivik opplyste Schjølberg i møtet at bakgrunnen for innstillingen var at instituttet skulle ha et internt fokus og ledelsesperspektiv på organisasjonsutvikling, arbeidsprosesser, administrative verktøy mv., og at Floor Lund ble ansett for å være best her. Breivik påpekte at denne begrunnelsen Schjølberg ga ikke samsvarer med stillingsutlysningen. At Floor Lund er bedre kvalifisert enn ham til dette er også vanskelig å forstå. Hun har ingen erfaring med å lede en organisasjon/virksomhet som kan sammenlignes med ITK.*

*Breivik opplyste videre at han i møtet med Schjølberg hadde spurt hvilken rolle hun hadde spilt i utvalgsmøtet. Schjølberg hadde opplyst at hun lot alle andre snakke først og at hun uttalte seg sist. Det er så langt Breivik har fått opplyst, ikke riktig. Sannheten er vel stikk motsatt.*

*Breivik opplyste at Schjølberg i utvalgsmøtet hadde vist til at "når folk står likt kan det være greit å få inn noen andre øyne". Etter Breiviks syn, er det liten tvil om at han er best kvalifisert for stillingen sett opp mot stillingsutlysningen. Dekanen kan ikke bestemme hva som skal være instituttets fokus fremover. Det skal skje gjennom medvirkning med de ansatte."*

Videre stilte Breivik i samtalen spørsmål ved om Floor Lund i det hele tatt oppfyller de kvalifikasjonskrav som følger av stillingsutlysningen. Det ble vist til at Breivik har vesentlig mye mer erfaring med forsknings, undervisning, veiledning, formidling og innovasjon. Breivik uttalte blant annet at:

*"Breivik mener at Floor Lund ikke har erfaring som leder for det som kreves ved et universitet. Hun vet ikke hvordan hun skal bruke sin erfaring ved dette instituttet. Det er relevant å se på hvordan Breivik har gjort denne jobben i snart 8 år.*

*Schjølberg påpekte også overfor Breivik at man skulle ha et "internt perspektiv". Breivik mener dette står i motstrid med teksten i utlysningen hvor det fremgår at man skal være "strategisk og visjonær". (...)"*

Breivik opplyste at han kontaktet Tekna for bistand, og forklarte nærmere om møtet mellom Tekna og rektor den 5. mars 2021, og klagen Breivik sendte inn den 5. mars 2021. Breivik påpekte at istedenfor å besvare klagen fra Breivik ble det laget en revidert innstilling til fakultetsstyret. Breivik mener at NTNU, ved ikke å ta tak i klagen før vedtak ble truffet, har brutt sin utredningsplikt, jf. forvaltningsloven § 17.

I samtalen forklarte Breivik nærmere om hendelser i perioden 8. til 12. mars 2021, og Breivik viste til at:

*"I løpet av 10. mars 2021 endrer saken seg på avgjørende måte. Tekna ringte Breivik kl. 08.00 og informerte om at HR- og HMS-sjefen hadde påpekt at vurderingen i saksfremlegget var for dårlig. Han har anbefalt å utsette saken slik at det kan lages en ny vurdering. Breivik fikk*



*opplyst at HR- og HMS-sjefen skulle anbefale at saken ble utsatt på møtet han skulle ha med rektor kl. 11.30. Dette mottas som gode nyheter av Breivik.*

*På kvelden ba Breivik om at Tekna tok kontakt med HR- og HMS-sjefen. På kvelden rundt kl. 22.30 fikk Tekna vite at rektor hadde endret mening rundt kl. 20.00 på kvelden. Etter kl. 20.00 ble det derfor jobbet med å lage et revidert innstillingsdokument til møte i fakultetsstyret neste dag. Klokken 23.00 ble ny innstilling sendt ut. Medlemmene i innstillingsutvalget ble ikke gjort kjent med at det ble foretatt endringer i saksfremlegget.*

*HR- og HMS-sjefen antok at det kun ville bli en orientering om saken på styremøtet den 11. mars 2021, ikke noe vedtak, og at endelig beslutning ville bli på fredag 12. mars 2021. Saken ble likevel behandlet og vedtak truffet i møtet den 11. mars 2021.*

*Den 10. mars 2021 ble det også utarbeidet et notat av innleid jurist ved NTNU vedrørende dekanens habilitet. Tekna og Solheim mener dette notatet er feil. Det at Schjølberg ble ansett habil gjorde at hun kunne fortsette i innstillingsutvalget."*

På kvelden den 11. mars 2021 var Breivik i kontakt med både fakultetsstyremedlem Poul Heegaard ("Heegaard") og styreleder Arne Christensen ("Christensen"), og ifølge Breivik var ingen av disse orientert om klagen av 5. mars 2021.

Videre viste Breivik til at Floor Lund mottok tilbud og signerte allerede den 12. mars 2021, og Breivik mente det er uvanlig å bruke så kort tid mellom styrevedtak og tilbud. Da Breivik sist gang ble ansatt som instituttleder gikk det over en uke fra vedtaket ble truffet og til han fikk tilbud om stillingen.

Breivik forklarte seg også om hendelser i etterkant av ansettelsen, blant annet om dialogen mellom Tekna og NTNU, samt korrespondansen med NTNU om innsyn i saksdokumentene i ansettelsessaken.

I etterkant av samtalen har Breivik også oversendt supplerende dokumentasjon pr e-post den 22. april 2021, og som SVWT har gjennomgått.

### 3.4.3 Samtaler med Schjølberg

Det ble gjennomført samtale med Schjølberg den 16. april 2021. Etter ønske fra Schjølberg ble det avholdt ytterligere en samtale den 19. april 2021, samt en telefonsamtale den 28. april 2021.

I samtalen med SVWT den 16. april 2021 forklarte Schjølberg nærmere om hvordan ansettelsesprosessen ved ITK ble gjennomført. Det fremkom i samtalen at det var Jefferson Wells som hadde kommet opp med Floor Lund som en mulig kandidat for stillingen. Schjølberg opplyste at:

*"Etter ønske fra Floor Lund, hadde Schjølberg en samtale med henne i forkant av at hun søkte på stillingen. Schjølberg hadde ikke samtaler med Floor Lund utover dette. Schjølberg opplyste at hun hadde slik samtale med flere som vurderte om de skulle søke på utlyste stillinger. Det skulle i alt ansettes instituttledere ved syv institutter ved IE-fakultetet."*

Om andregangsintervjuet har Schjølberg blant annet forklart at:

*"JW holdt andregangsintervjuet med kandidatene. Det ble etter dette foretatt en oppsummering internt i innstillingsutvalget, men ikke fattet noen avgjørelse på hvem som skulle innstilles som ny instituttleder. Det ble imidlertid bestemt at de skulle møtes en tredje gang for å konkludere, da deltakerne i innstillingsutvalget var usikre og de ønsket å "sove på saken". Tilsvarende ble også gjort ved de andre instituttene. Det var Schjølberg som foreslo at de skulle ha et nytt møte, og alle i møtet var enige om dette.*

*Schjølberg viste til at hun gjennom prosessen hadde vært nøye med å la de andre medlemmene i innstillingsutvalget si sin mening først. Ved det tredje møtet la Schjølberg frem sin innstilling*

*først, men ser i ettertid at dette kanskje var uheldig og at hun også her burde latt de andre ha fått sagt sin mening først.*

*I møtet den 24. februar 2021 var det to av medlemmene som innstilte Brevik som nr. 1, mens to andre hadde endret standpunkt siden oppsummeringen den 18. februar 2021 og innstilte Floor Lund som nr. 1. Det var ingen diskusjon rundt dette, og alle var tydelige på at begge skulle innstilles.*

*Schjølberg tilbød de som hadde dissens å utarbeide et notat med sitt syn, og mindretallet utarbeidet en skriftlig redegjørelse for sin innstilling. Notatet ble fremlagt for fakultetsstyret før vedtak ble truffet. Bakgrunnen for at dette var å synliggjøre at det hadde vært dissens i innstillingsutvalget på hvem som skulle innstilles som nr. 1 og nr. 2."*

Videre forklarte Schjølberg om samtalen med Breivik den 24. februar 2021 at:

*"Den 23. februar 2021 hadde Schjølberg en samtale med Brevik om innstillingen. I møtet gav Schjølberg uttrykk for at hun hadde stor tillit til Brevik, men at han var innstilt som nr. 2. Breivik var overrasket i møtet. Schjølberg husker ikke i hvilken grad og hvordan hun formidlet bakgrunnen for innstillingen, men hun viste blant annet til at NTNU er i store endringer og at det ville komme mange store endringer på driften, slik at det var behov for en "ny retning" ved instituttet. Schjølberg opplevde at dette møtet gikk bra."*

Om utarbeidelse av innstillingsdokumentet forklarte Schjølberg at:

*"Etter at utkast til innstillingsdokument var ferdigstilt, ble dette sendt til innstillingsutvalget for innspill. Innstillingsdokumentet ble deretter sendt til fakultetsstyret på formiddagen den 8. mars 2021. Schjølberg opplyste at det er varierende praksis om man deler endelig innstillingsdokumentet med innstillingsutvalget.*

*Schjølberg var tydelig på at hun ønsket å vise at det var dissens i innstillingsutvalget. HR- og HMS-sjefen leste over vurderingene i saksfremlegget. Schjølberg fikk tilbakemelding på at innstillingsdokumentet måtte begrunnes bedre. Det ble derfor laget et tilleggsnotat til fakultetsstyret og hvor det blant annet ble tatt inn en noe informasjon fra referater fra intervjuene, samt noe annen informasjon."*

På spørsmål fra SVWT om den reviderte innstillingen opplyste Schjølberg at:

*"(...) hun ikke husket hvem som gav dette til HR- og HMS-sjefen for gjennomlesning, men hun tror det var fakultet som sendte dette. Flere fra administrasjonen leste også igjennom notatet. Som et alternativ til innstillingsnotatet, kunne Schjølberg også ha lagt frem endringene muntlig i møtet i ansettelsesutvalget."*

Schjølberg opplyste at det i fakultetsstyremøtet den 11. mars 2021 ble foretatt en vurdering av om saken skulle utsettes.

Videre ga Schjølberg opplysninger om bakgrunnen for at hun ønsket overflytting av sitt professorat, og viste til at hun hadde fått spørsmål fra enkelte ansatte ved ITK om å flytte sitt professorat fra IMT til ITK. Bakgrunnen for at prosessen stanset i 2020 var at dekan Olav Bolland ("**Bolland**") ønsket å beholde Schjølberg ved IMT. Schjølberg tok opp igjen spørsmålet om overflytting fordi hun opplevde dette som en "løs tråd" og at det var naturlig å få på plass en avklaring.

Det var først i samtale med rektor den 8. mars 2021 og hvor Schjølberg ble orientert om klagen fra Breivik av 5. mars 2021, at Schjølberg ble gjort kjent med at hun ikke var ønsket ved ITK. I samtalen med SVWT fremkom at:

*"(...) Schjølberg opplyste at hun var overrasket over og ikke kjent med at hun ikke var ønsket over til ITK, og hun kjenner ikke til bakgrunnen for dette. Det er ikke avgjørende at Schjølberg*



*får flyttet professoratet sitt. Det er ingen motivasjon for henne å skulle flytte til et annet institutt. Institutt for marin teknikk er også et veldig anerkjent institutt. Lønnsmessig har det heller ingen betydning.*

*(...)*

*Schjølberg ser at e-posten med ønsket om at overføringen skulle skje "før sommeren" var en dårlig formulert e-post. I ettertid ser Schjølberg at det var rotete å ta dette opp, men påpekte at dette viser at hun ikke koblet at dette kunne ha noen betydning for prosessen med ansettelse av ny instituttleder ved ITK."*

Schjølberg ble i samtalen med SVWT foreholdt påstander om at hennes motivasjon og bakgrunnen for ønsket om overflytting til ITK er at Schjølberg er i konflikt med andre ved IMT og at Schjølberg har "brukt opp" instituttet. Schjølberg opplyste at hun overhodet ikke kjenner seg igjen i dette, og at hun ikke er i konflikt med noen ved IMT. Både instituttleder ved IMT og dekan har i e-post uttrykt at Schjølberg er velkommen ved IMT. SVWT har mottatt kopi av denne e-posten.

#### 3.4.4 Samtaler med medlemmer i innstillingsutvalget

SVWT har gjennomført samtaler med samtlige medlemmer av innstillingsutvalget. I tillegg til Schjølberg, er dette Tor Arne Johansen ("**Johansen**"), Tove Kristin Blomset Johnsen ("**Johnsen**"), Stefano Brevik Bertelli ("**Bertelli**"), André Schjøth ("**Schjøth**") og Aslaug Hagestad Nag ("**Nag**").

Samtlige av innstillingsutvalgets medlemmer har forklart seg nærmere om hvordan arbeidet i innstillingsutvalget ble gjennomført, og de vurderinger som ble gjort der.

Samtalen med Johansen ble gjennomført den 22. april 2021. Johansen forklarte at han ikke har sett det endelige innstillingsdokumentet, til tross for at han har etterspurt dette. Om foranledningen til det siste møtet i innstillingsutvalget, forklarte Johansen at det var dekan som tok initiativ til ett nytt møte og det kom som en overraskelse på han at de skulle ha et nytt møte. På spørsmål fra SVWT om han opplevde noe press underveis i prosessen, fremkom det at:

*"Johansen opplyste at han ikke opplevde noe eksplisitt press, men det var jo noen hersketeknikker her og der, f.eks. ble det siste uplanlagte møtet plutselig bestemt fordi de skulle "sove på saken". I tillegg uttalte Schjølberg seg først, for deretter å gå runden med å spørre de andre medlemmene."*

Samtalen med Johnsen ble gjennomført den 22. april 2021. I samtalen viste Johnsen til at dokumenter ble ikke lastet opp i Teams før i siste liten, samt at det var korte frister til å besvare spørsmål. Johnsen opplevde også at representanten fra Jefferson Wells ble en ekstraperson som uttalte seg om kandidaten uten å ha en formell rolle i ansettelsesprosessen, og at også representanter fra HR uttalte seg om kandidatene til tross for at HR sin rolle mer skal være å tilrettelegge for gjennomføring av prosessen. Johnsen reagerte også på at de ikke fikk gi innspill på spørsmålene i forkant av at referansesjekken ble gjennomført. Johnsen viste også til at det var Schjølberg som uttalte at de måtte ha et tredje møte i innstillingsutvalget.

Om utarbeidelsen av innstillingsdokumentet uttalte Johnsen at:

*"Johnsen viste til at det gjerne er HR som skriver selve innstillingsdokumentet, men at det er vanlig at alle medlemmene i innstillingsutvalget får komme med innspill. Det er likevel også tilfeller hvor medlemmene i innstillingsutvalget sammen skriver innstillingsdokumentet. Johnsen viste til at det ikke er alltid slik at de innspillene som man gir tas til etterretning, men at man vanligvis får bedre tid til å gi innspill og diskutere saken før ferdigstillelse."*

*Johnsen opplyste at det alltid er slik at siste versjon av innstillingsdokumentet blir sendt innstillingsutvalget til gjennomgang. I ettertid er hun blitt gjort kjent med at det ble foretatt endringer og tilføyelser i opprinnelig versjon. En annen i innstillingsutvalget spurte HR om å få*

*se endringene, men ble avfeid med at det var et administrativt dokument fra fakultetet til styret, og at innstillingsutvalget ikke hadde noe med det."*

På spørsmål fra SVWT om hun opplevde noe press i forbindelse med sitt valg, fremkom det at:

*"(...) Johnsen besvarte dette bekreftende, og særlig i det siste møtet hvor dekan gikk på hver og en, og spurte om deres innstilling. Man ønsker jo i utgangspunktet å gjøre det som dekanen ønsker, så det er ikke så greit å gå imot. Dette opplevdes kanskje mer som press for de eksterne enn henne da de ikke var så kjent med at utlysningsteksten er bindende.*

*De fikk stort sett si sin mening i møtene, men det falt bare ned og ble ikke tatt til etterretning. (...)"*

Samtalen med Bertelli ble gjennomført den 23. april 2021. I samtalen forklarte Bertelli til at det var enighet om at de kandidatene som ble innkalt til intervju, oppfylte kravene i utlysningsteksten. Om bakgrunnen for at det ble avholdt et tredje møte i innstillingsutvalget, viste Bertelli til at *"Dekan tok initiativ til at innstillingsutvalget skulle avholde et tredje møte, slik at de fikk sovet på saken. Det var enighet i innstillingsutvalget om at man skulle sove på det og ha et nytt møte."*

Videre viste Bertelli til at *"(...) han ikke opplevde noe press fra noen om hvordan han skulle rangere kandidatene."* Om utarbeidelsen av innstillingsdokumentet viste Bertelli til at *"Det vanlige er at medlemmene i innstillingsutvalget kommer med innspill til innstillingsdokumentet. Deretter lages det et nytt dokument som sendes ansettelsesutvalget".* Bertelli opplyste videre at han opplevde Schjølberg som ryddig i forbindelse med utlysningen og at han opplevde henne som nøytral i prosessen.

Samtalen med Schjøth ble gjennomført den 23. april 2021. Det fremkom i samtalen med Schjøth at:

*"Innstillingsutvalget forsøkte å gjøre intervjuene så like som mulig. Schjølberg var opptatt av det. Etter andregangsintervjuet forsøkte de å komme til enighet, men ble ikke enige og mange tvilte. I tillegg hadde man sittet lenge over tiden. Det ble derfor fastsatt et nytt møte hvor den endelige innstillingen ble bestemt. To medlemmer var uenige med flertallet og hadde dissens.*

*Schjøth opplyste at han ikke hadde kontakt med noen av de andre medlemmene i innstillingsutvalget i tidsrommet fra andregangsintervjuet og frem til det møtet hvor innstillingsrekkefølgen ble fastsatt."*

Det fremkom også at tema i andregangsintervjuene var lederstil, refleksjoner rundt egen ledelse og hvordan de så seg selv i lederrollen. Schjøth viste til at *"(...) han ikke opplevde press fra noen. Alle i innstillingsutvalget fikk si sin mening og de gikk runden rundt bordet for å høre hva den enkelte mente".* Schjøth opplyste at han opplevde Schjølberg som veldig fin å jobbe med og at han heller ikke opplevde at noen i innstillingsutvalget forsøkte å sette den ene kandidaten i et bedre lys fremfor den andre. Om utarbeidelsen av innstillingsdokumentet viste Schjøth til at *"(...) han gjerne kunne fått sett den endelige versjonen før den ble sendt inn. Han opplevde likevel at innspillene ble hørt".*

Samtalen med Nag ble gjennomført den 27. april 2021. Nag viste til at hun opplevde at de hadde åpne og gode møter, og at det var lov til å være uenige. På spørsmål fra SVWT om hun opplevde påvirkning fra noen, viste Nag til at:

*"(...) det kommer an på hva som menes med dette og at i diskusjoner vil man kunne påvirke deltakerne. Nag opplevde imidlertid at alle fikk si sitt. Nag viste til at dekan ofte tok en runde rundt bordet og ville høre alle sine meninger. Dekan hadde sin mening om hvem hun mente skulle innstilles for stillingen som instituttleder, men det var først mot slutten av prosessen at dekan var åpen om hvem hun foretrekk. Dekan ønsket alltid å si sitt syn til slutt, nettopp for å hindre at hun skulle legge føringer for vurderingen".*

Om bakgrunnen for at det ble avholdt et tredje møte i innstillingsutvalget viste Nag til at:



*"Etter andregangsintervjuet hadde innstillingsutvalget en diskusjon og en oppsummering, og det kom frem at flere i innstillingsutvalget syntes det var vanskelig å bestemme seg for innstillingsrekkefølgen. Dekan tok en runde rundt bordet for å høre alle sin mening, og for å avdekke om det var uenighet. Runden viste at det var usikkerhet/uenighet blant medlemmene i innstillingsutvalget, og dekan foreslå derfor at de skulle ta et nytt møte. Nag oppfattet det slik at resten av innstillingsutvalget synes det var greit å utsette. De tok derfor et nytt møte senere og hvor de fastsatte innstillingsrekkefølgen.*

*På spørsmål fra SVW om Nag hadde kontakt med de øvrige medlemmene av innstillingsutvalget mellom møtene, opplyste Nag at hun hadde kontakt med Schjølberg for å avklare noen spørsmål som Nag hadde, men ingen kontakt med øvrige medlemmer."*

Nag var også medlem av fakultetsstyret, og hun forklarte at det var en diskusjon i fakultetsstyremøtet på om de kunne godta innstillingsdokumentet fordi det var gjort endringer i dette. I fakultetsstyremøtet ble det presentert hvilke endringer som var foretatt, og vurderingen var at de kun var kvalitetsmessige endringer i teksten og at innstillingsdokumentet derfor kunne godtas. Nag viste til at hun "(...) opplevde ikke at innstillingsdokumentet avvek fra diskusjonene de hadde hatt i innstillingsutvalget, eller med det hun fikk presentert som medlem av ansettelsesutvalget."

### 3.4.5 Samtaler med medlemmer av fakultetsstyret

SVWT har gjennomført samtaler med styreleder Christensen og styremedlem Heegaard, samt Nag som også var medlem av innstillingsutvalget. Disse har forklart seg nærmere om arbeidet i fakultetsstyret, og hvilke vurderinger som lå til grunn for Vedtaket.

Samtalen med Christensen ble gjennomført den 27. april 2021. Christensen viste til at fakultetsstyret mottok saksunderlaget fra innstillingsutvalget 5-6 dager før styremøtet, og at de i tillegg mottok et supplerende dokument kvelden før styremøtet. Christensen opplyste at:

*"Fakultetsstyret var kjent med at dekan hadde gjort tilføyelser i innstillingsdokumentet. Forståelsen var at dekan ikke hadde endret konklusjonen og at tilføyelsene var en utdypning av argumentasjonen som ledet frem til innstillingen.*

*Det ble foretatt en vurdering i fakultetsstyremøtet av om de kunne behandle saken når det var foretatt endringer i innstillingsdokumentet. Vurderingen var at så lenge konklusjonen ikke var endret, var det i orden å foreta endringene. HR sentralt ved NTNU foretok en vurdering av det reviderte innstillingsdokumentet, og tilbakemeldingen var at man kunne behandle saken på bakgrunn av det reviderte innstillingsdokumentet.*

Christensen viste også til at det ble diskutert i fakultetsstyremøtet om saken skulle utsettes, men konklusjonen ble at dette ikke var nødvendig.

Om telefonsamtalen med Breivik på kvelden den 11. mars 2021 opplyste Christensen at:

*"Breivik ringte Christensen allerede torsdag kveld for å påpeke ting som ikke hadde kommet frem hos innstillingsutvalget. Da hadde styret allerede fattet en beslutning, men det ble ikke opplyst om dette til Breivik ettersom man hadde blitt enige i fakultetsstyret om at alle ansettelsene av instituttledere skulle bli offentliggjort samtidig."*

Om habilitetsinnsigelsen mot Schjølberg viste Christensen til at han tror han ble gjort kjent med denne på ettermiddagen den 11. mars 2021 og at det var Breivik som opplyste om dette.

Samtalen med Heegaard ble gjennomført den 6. mai 2021. I fakultetsstyremøtet tok Heegaard opp at saken burde utsettes, ettersom de hadde mottatt et oppdatert innstillingsdokument så sent som kvelden før styremøtet. Dette ble diskutert i fakultetsstyret og flertallet mente at saken ikke skulle utsettes. Heegaard viste til at dette hadde blitt vurdert av en jurist som sa at det var greit at saken ble behandlet. I fakultetsstyremøtet ble det stilt noen spørsmål til innholdet i innstillingen og som ble

besvart i styremøtet av dekan og representanter fra HR. Fakultetsstyret var fornøyd med redegjørelsen de fikk og støttet derfor innstillingen.

I samtalen med SVWT trakk Heegaard paralleller til hvordan ansettelsesprosessen gjennomføres ved ansettelse av vitenskapelige ansatte, og viste til det reglementet som gjelder for slike ansettelser. Det er Heegaard sin oppfatning at også ansettelse av instituttledere burde vært gjort etter mønster fra dette reglementet. Heegaard opplyste at det var i telefonsamtale med Breivik etter styremøtet at han ble kjent med at Breivik hadde reist innsigelser mot innstillingen.

### 3.4.6 Samtaler med andre

SVWT har gjennomført samtaler med representanter fra Tekna, Øystein Moen ("**Moen**") og Bjørn Helge Skallerud ("**Skallerud**"), instituttleder ved IMT Sverre Steen ("**Steen**"), HR seksjonssjef Cathrine Haugan Grønvik ("**Grønvik**") og HR- og HMS-sjef Hestnes.

Samtalen med Moen og Skallerud ble gjennomført 30. april 2021. De har bistått Breivik i anledning saken og har ved det kjennskap til den. Tekna deltok i et møte med rektor og organisasjonsdirektør den 5. mars 2021 og hvor de presenterte Breivik sine synspunkter. Utfallet av møtet ble at Tekna skulle sende over et skriftlig underlag for innsigelsene fra Breivik, og samme kveld ble klagen av 5. mars 2021 sendt. På bakgrunn av dialog med Hestnes forstod Tekna det slik at behandlingen av saken skulle utsettes, og de ble derfor overrasket da dette ble endret.

Det er Tekna sin forståelse at innstillingsdokument ikke kan endres slik som det ble gjort i denne prosessen og uten at innstillingsutvalget får se dokumentet. Tekna har kun sett mengden tekst som ble tilføyd og ikke innholdet, men viste til at det kan se ut som at Floor Lund skrives opp, mens Breivik skrives ned. Om prosessen i innstillingsutvalget viste Tekna til at:

*"(...) det ikke finnes noen skriftlige retningslinjer for hvordan arbeidet i innstillingsutvalget skal gjennomføres, men at prosessen alltid starter med en formaning om at arbeidet i innstillingsutvalget er fortrolig. Det avholdes et møte hvor man går igjennom hvilke kandidater som skal innkalles til førstegangsintervju og så gjennomføres førstegangsintervju. Innstillingsutvalget danner seg et bilde av kandidatene etter førstegangsintervju og man har en gjennomgang hvor alle sier hva de mener.*

*Deretter blir det gjennomført personlighetstester av kandidatene som innstillingsutvalget får tilgang til. Innstillingsutvalget tar deretter stilling til hvilke kandidater som skal innkalles til andregangsintervju. Deretter gjennomføres andregangsintervju. Etter andregangsintervjuet konkluderer innstillingsutvalget om det er enighet om innstillingsrekkefølgende. Det skrives så et utkast til et innstillingsdokument og som alle medlemmene i innstillingsutvalget får si sitt om. Når det er gjort har innstillingsutvalget et felles dokumentet. Da røres ikke innstillingsdokumentet mer før det går til fakultetsstyret.*

*Moen mener det bestandig er slik at medlemmene av innstillingsutvalget får tilsendt endelig utkast til innstillingsdokument med spørsmål om de er enige eller uenige. I denne saken har ikke medlemmene i innstillingsutvalget fått tilgang til det endelige innstillingsdokumentet. Det er normal praksis at man får tilsendt den siste versjonen og at man skal se denne før innsending til fakultetsstyret.*

*(...)*

*SVW stilte spørsmål om hvor mye en diskuterer på hver formulering i innstillingsdokumentet Tekna viste til at man underveis i prosessen får en se en revidert versjon som medlemmene kommenterer på. Det holder stort sett med en runde for å bli enige. Det gis ingen blankofullmakt til å redigere innholdet i saken. Hovedregelen er at en uansett får tilsendt siste versjon."*



Samtalen med Steen ble gjennomført 6. mai 2021. Steen forklarte seg nærmere sin kjennskap til dialog om overføring av Schjølbergs professorat fra IMT til ITK, samt om arbeidsmiljøet ved IMT. Steen opplyste at han ikke hadde fått noen formelle henvendelser om overføring av Schjølbergs professorat, men at han hadde hørt at Schjølberg ønsket dette. Om arbeidsmiljøet ved IMT generelt viste Steen til at dette var veldig godt, og at man i mindre grad enn ved andre institutter har opplevd arbeidskonflikter. Steen ble foreholdt påstander om at det har vært uro rundt Schjølberg ved IMT. Dette kjente han seg ikke igjen i. Steen viste til at det noe tilbake i tid oppstod en uenighet mellom Schjølberg og en annen professor, og Steen betegnet dette som en profesjonell uenighet om prosjektinitiativer. Steen bemerket at han hadde lagt merke til at relasjonen mellom de to professorene kanskje ikke har vært det beste etter denne hendelsen. Steen ga imidlertid uttrykk for at Schjølberg var ønsket ved IMT etter endt periode som dekan.

På spørsmål om det innebar noen fordel for Schjølberg å bytte institutt, viste Steen til at betingelsene i hovedsak er de samme. Steen viste særskilt til at både ITK og IMT har god økonomi. Videre fremkom at:

*"På spørsmål om Schjølberg passer inn ved begge instituttene, viste Steen til at dette er tilfellet. Steen opplyste at Schjølberg passer nok like godt på kybernetikk, men hun er også godt "marinifisert". Kybernetikk er en basisdisiplin hos IMT, på samme måte som mekanikk. Fagfeltet hører godt hjemme hos IMT. Steen viste til at det ville i seg selv ikke vært oppsiktsvekkende fagmessig med en overføring."*

Samtalen med Grønvik ble gjennomført den 5. mai 2021. Grønvik opplyste at det ved IE-fakultetet er vanlig å benytte rekrutteringsfirmaer i slike prosesser. Grønvik viste til at det var usikkerhet i innstillingsutvalget om rangeringen, og at det var enighet om dekan sitt forslag om å avholde et tredje møte. Grønvik opplyste at det er HR som utarbeider innstillingsdokumentet og at innstillingsutvalget gis anledning til å inngi merknader til utkastet. Grønvik opplyste at det ikke er et krav at innstillingsutvalget ser det endelige innstillingsdokumentet før det sendes til fakultetsstyret. Grønvik viste til at *"Dette er et administrativt dokument mellom HR som fører i penna det utvalget har diskutert seg fram til, og styret. Det er heller ikke vanlig i andre sammenhenger at utvalget godkjenner dokumenter"*.

Innstillingsdokumentet ble endret etter råd fra Hestnes, og Grønvik forklarte at dette ble gjort for å opplyse saken bedre. Grønvik viste til at *"Det ble ikke endret noe i argumentasjonen, det var mer tale om utdypning av de argumenter som allerede lå der. Det ble ikke foretatt endring i innstillingsrekkefølgen."* Videre viste Grønvik til at:

*"Det var HR som reviderte dokumentet.. Alternativt kunne de kommet med tilføyelsene muntlig i møtet i fakultetsstyret, det gjør de i andre sammenhenger. Men her valgte de å skrive det inn. Schjølberg ble forespurt i og med at hun hadde sittet i prosessen. De fikk tips fra Hestnes om å utdype med flere kommentarer, og Grønvik og Oddrun Husby (HR-konsulent) sørget for det. Så hadde de også inn Schjølberg noen ganger for å avklare noen forståelser knyttet til formuleringer. Arbeidet foregikk pr Teams, og de kalte Schjølberg inn når de hadde behov."*

Grønvik ga opplysninger som behandlingen i fakultetsstyret, og viste blant annet til at hun er usikker på om det var kjent for fakultetsstyret at det var kommet en klage fra Breivik. På spørsmål fra SVWT opplyste Grønvik at praksisen er at det ikke er vanlig å legge ved attester eller vitnemål ved innstillingen til fakultetsstyret, men at dette er tilgjengelig og fremlegges dersom fakultetsstyret etterspør dette.

Grønvik opplyste at tilbud ble sendt ut til alle instituttlederstillingerne samtidig, og at de fleste signerte samme dag eller dagen etter. Grønvik ble foreholdt påstander om at HR "tok en litt stor plass i prosessen", men opplyste at hun ikke kjente seg igjen i dette.

Samtalen med Hestnes ble gjennomført den 13. april 2021. Om bakgrunnen for at innstillingsdokumentet ble revidert opplyste Hestnes at han mente at innstillingen var dårlig skrevet og at argumentasjonen burde utdypes, slik at det ble tydeligere hvorfor Floor Lund ble innstilt som nr 1. Hestnes ga tilbakemelding om dette til fakultetet og anbefalte at de skulle bruke litt mer tid på saksfremlegget. Hestnes leste også igjennom det reviderte innstillingsdokumentet, Hestnes mente fortsatt at innstillingsdokumentet kunne vært bedre, og hans anbefaling var at man utsatte vedtak i saken. Hestnes hadde imidlertid kun en rådgivende rolle, og han hadde ingen myndighet til å stanse ansettelsesprosessen. Hestnes opplyste at:

*"(...) det med jevne mellomrom skjer endringer som blir lagt til som tilleggsinformasjon i innstillingsutvalgets opprinnelige saksfremlegg. Saksbehandler skriver saken og den går normalt ikke tilbake til innstillingsutvalget før den sendes til ansettelsesutvalget. Det er ikke nødvendig å sende slike endringer tilbake til innstillingsutvalget – dette går mer på korrektur, og det er ikke innstillingsutvalgets oppgave. Slik tilleggsinformasjon kan også skje ved e-post eller ved at innstillende myndighet (dekan) redegjør for dette muntlig i møtet i ansettelsesutvalget."*

### 3.4.7 SVW sin vurdering av bakgrunn og fakta

På bakgrunn av de opplysninger som har fremkommet i samtaler vi har gjennomført, er vår vurdering at det er grunnlag for å konstatere at det har vært en klar uenighet mellom flertallet og mindretallet om rangeringen av kandidatene. Det er likevel ikke holdepunkter for å konstatere at arbeidet i innstillingsutvalget har vært konfliktfylt.

Videre er det heller ikke grunnlag for å konstatere at Schjølberg skal ha utøvd press på noen av de øvrige medlemmene i innstillingsutvalget. Vi oppfatter fakta slik at den endelige innstillingen ikke ble avgjort i det andre møtet i innstillingsutvalget, og at den rangeringen som fremkom i dette møtet kun var foreløpig. Alle i innstillingsutvalget har forklart seg om bakgrunnen for deres syn på rangeringen, og det har ikke fremkommet opplysninger som tilsier at noen av disse ble utsatt for press fra andre om hvordan de skulle rangere kandidatene.

På bakgrunn av opplysninger som har fremkommet i de samtaler vi har gjennomført, er det grunnlag for å konstatere at innstillingsdokumentet ble revidert uten at innstillingsutvalgets medlemmer var orientert om dette, og at revideringene ble utført av HR ved fakultet. Det konstateres også at Schjølberg ble spurt om råd om formuleringer, men at hun ikke var involvert i revideringen utover dette.

Det er noe uklart hvorvidt det utelukkende var klagen av 5. mars 2021 fra Breivik som var foranledningen til at innstillingen ble revidert, eller om det også var andre grunner. Vi finner likevel tilstrekkelige holdepunkter for at klagen i alle fall var en faktor som lå til grunn for at innstillingen ble endret.

I samtaler vi har gjennomført har det fremkommet at flere har lest igjennom den opprinnelige innstillingen, deriblant HR- og HMS-sjef Hestnes. Hestnes sin oppfatning var at innstillingsdokumentet var dårlig skrevet og at argumentasjonen burde utdypes, slik at det ble tydeligere hvorfor Floor Lund ble innstilt som nr 1. Hestnes synes ikke å ha foretatt noen nærmere vurdering av selve rangeringen. Basert på de opplysninger Hestnes ga i samtale med SVWT finner vi ikke grunnlag for å konstatere at Hestnes mente at innstillingsdokumentet var uforsvarlig.

## 4 Vurdering av om det foreligger inhabilitet

### 4.1 Om habilitetsinnsigelsen

I e-post 5. mars 2021 til rektor Anne Borg og organisasjonsdirektør Ida Munkeby fremmet Breivik en klage på innstillingen, med anførsler knyttet til brudd på statsansattloven og kvalifikasjonsprinsippet. Breivik viste også til at Schjølberg "over tid har lagt et utilbørlig press på meg



ifm. en sak om overflytting av hennes professorat". Klagen inneholdt ingen uttrykkelig påstand om habilitetsmangler, men den medførte like fullt at NTNU fant det tilrådelig med en juridisk vurdering av Schjølbergs habilitet i saken.

En uttrykkelig anførsel om inhabilitet ble derimot fremsatt ved advokat Trond Erik Solheims brev på vegne av Breivik datert 24. mars 2021. I brevet, som var en anmodning om omgjøring av fakultetsstyrets vedtak 11. mars 2021 om å tilby stillingen til Floor Lund, heter det på side 2 at:

*"Morten Breiviks innvendinger mot Schjølbergs habilitet er begrunnet i at Schjølberg parallelt med tilsettingssaken har lagt utilbørlig press på Breivik med sikte på å få flyttet Schjølbergs professorat til det institutt Breivik leder. Schjølberg har i den forbindelse opptrådt på en måte som kan forstås som at Breiviks standpunkt til og håndtering av «professoratsaken» kunne få betydning for resultatet av tilsettingssaken."*

I brevet fremholdes det at spørsmålet om overføring av professoratet var av "stor personlig og yrkesmessig betydning" for Schjølberg, og at resultatet av prosessen med ansettelse av ny instituttleder dermed kunne føre til en "særlig fordel" for henne. Det heter videre (på side 3) at:

*"Hvis Breivik motsatte seg og/eller ikke uten videre ønsket å imøtekomme Schjølbergs ønske, ville Schjølberg (objektivt sett) kunne ha fordel av at Breivik ikke ble tilsatt i en ny åremålsperiode. At Schjølberg hadde, eller i det minste kunne ha, en særinteresse i hvem som ble tilsatt som instituttleder er derfor på det rene."*

På bakgrunn av ovennevnte oppfatter vi at Breiviks påstand om inhabilitet hos Schjølberg er basert på følgende betraktninger:

- Overføringen av Schjølbergs professorat ville vært en "særlig fordel" for henne.
- Det kunne fremstå som at Breiviks svar på Schjølbergs anmodning om dette ville ha innvirkning på vurderingen av hans kandidatur til stillingen som instituttleder, hvilket ville vært egnet til å rokke ved tilliten til Schjølbergs upartiskhet.

## 4.2 Overordnet om inhabilitet

Kravet om habilitet er grunnleggende for forvaltningens saksbehandling. En tjenesteperson vil være inhabil hvis det foreligger forhold som tilsier at vedkommende tar utenforliggende hensyn ved avgjørelsen av en sak, eller ved forberedelsen av den.

Formålet med inhabilitetsreglene er først og fremst å sikre at forvaltningen treffer korrekte avgjørelser uten å bygge utenforliggende hensyn, herunder personlige preferanser. I så henseende er det likheter mellom inhabilitetsreglene og forbudet mot å motta gaver i tjenesten, jf. statsansatteloven § 39, og korrupsjonsreglene i straffeloven §§ 387 til 389.

Hensynet til allmennhetens tillit til forvaltningen er et annet sentralt hensyn. Et vesentlig moment ved vurderingen er derfor om det utad kan fremstå som om tjenestemannen har latt seg motivere av usaklige forhold. Hvorvidt tjenestepersonen faktisk har latt seg motivere av forholdet, er av underordnet betydning. Inhabilitet kan dermed inntre uten at det foreligger kritikkverdige forhold.

Hensynet til tjenestepersonen selv er et tredje hensyn som kan anføres – loven gir denne en rett og plikt til å trekke seg fra en sak for å sikre seg mot at det sås tvil om ens troverdighet.

Virkningen av inhabilitet er at tjenestepersonen plikter å fratre ved sakens behandling. Manglende fratreden vil kunne medføre at det vedtak saken gjelder, kjennes ugyldig.

## 4.3 Den konkrete vurderingen

Det rettslige grunnlaget for vurdering av habilitet er å finne i forvaltningsloven § 6.

Bestemmelsens to første ledd har slik ordlyd:

*"§ 6.(habilitetskrav).*

*En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak*

*a) når han selv er part i saken;*

*b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken;*

*c) når han er eller har vært gift med eller er forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part;*

*d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;*

*e) når han leder eller har ledende stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for*

*1. et samvirkeforetak, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken, eller*

*2. et selskap som er part i saken. Dette gjelder likevel ikke for person som utfører tjeneste eller arbeid for et selskap som er fullt ut offentlig eid og dette selskapet, alene eller sammen med andre tilsvarende selskaper eller det offentlige, fullt ut eier selskapet som er part i saken.*

*Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part."*

Ingen av de absolutte inhabilitetsgrunnene som listes opp i paragrafens første ledd bokstav a-e er aktuelle for vår vurdering. Spørsmålet er derfor om inhabilitet kan fastslås på grunnlag av de mer skjønnspregede bestemmelser som finnes i paragrafens annet ledd. Det er også disse bestemmelser som danner det rettslige grunnlaget for Breiviks innvendinger. Den overordnede problemstillingen blir dermed om det foreligger særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til upartiskheten til Schjølbergs vurdering av Breiviks kandidatur til instituttlederstillingen.

Loven legger opp til at det skal gjøres en bred helhetsvurdering av om personen har en slik tilknytning til saken at det er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes upartiskhet i saken. Lovteksten oppstiller to grunnvilkår som må være oppfylt for at inhabilitet skal foreligge, og den gir enkelte mindre presise hjelpeskriterier for hvilke momenter som er relevante ved vurderingen. Angivelsen av relevante skjønnskriterier er imidlertid ikke uttømmende – også andre forhold enn de som nevnes vil kunne tas i betraktning.

Forvaltningsloven § 6 annet ledd stiller som første grunnvilkår for inhabilitet at det foreligger "*andre særegne forhold*". For at det skal være tale om forhold som er "særegne", må de fordeler eller ulemper sakens utfall kan medføre for saksbehandleren gjøre seg gjeldende for ham/henne særskilt.<sup>1</sup> Det vil gjerne ikke bli tale om inhabilitet der avgjørelsen generelt vil gi like store fordeler eller ulemper for en større eller ubegrenset krets personer. Den anførte fordel for Schjølberg, en mulig overføring av hennes professorat, vil være særegent for henne i den forstand at den ville tilkommet henne alene.

Ved vurderingen skal det legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære "en særlig fordel" for saksbehandleren selv. Det spiller ingen rolle hvilke interesser det er tale om, fordeler av enhver art

---

<sup>1</sup> Woxholth, Forvaltningsloven, 2011, s. 163



vil kunne tas i betraktning.<sup>2</sup> Hvor sterk tjenestemannens interesse i saken er, og hvor sannsynlig det er at fordelene vil inntre, er også relevante momenter ved vurderingen.<sup>3</sup>

Etter hva vi forstår er de formelle betingelsene for en professor stort sett like ved begge institutter. Det fremstår ikke for oss som om Schjølberg faglig, økonomisk eller prestisjemessig ville ha oppnådd nevneverdige fordeler ved å bytte institutt. Tilsvarende kan vi heller ikke se at forhold knyttet til arbeidsmiljøet er av en slik art at det for Schjølberg ville ha medført en personlig fordel å bytte institutt. Hun brakte imidlertid temaet på bane ved flere anledninger med Breivik, og også med dekan Bolland. Ved hennes siste kontakt med Breivik, den 19. februar 2021, ga hun også uttrykk for at hun ønsket fortgang i saken. Den siste kontakten skjedde dessuten til tross for at hun på det tidspunktet var kjent med at Bolland tidligere ikke hadde ønsket at overføringen skulle bli noe av. Pågangen fra Schjølberg må i det minste ses som et uttrykk for hun i alle fall selv anså spørsmålet om overføring for å være av en viss viktighet.

Det eksisterer ingen formelle saksbehandlingsregler for overføring av et professorat fra et institutt til et annet. Vi har forstått det slik at det ikke er opp til lederen av det mottakende instituttet å fatte beslutning om overføring alene. Schjølberg ville derfor ikke hatt noen garanti for at overføring til ITK kom i stand selv med en velvillig Breivik som leder for instituttet. Det er likevel på det rene at også latente interesser i sakens utfall kan medføre inhabilitet, selv om dette er knyttet til et fremtidig, potensielt forhold.<sup>4</sup> Dette gjelder imidlertid bare såfremt Schjølberg kunne føle seg trygg på at Breivik ville etterkomme ønsket hennes om overføring. Breivik ga ikke noen adekvat respons på forespørselen hennes om dette. Han begrenset seg til å svare med at prosessen med overføring av professoratet burde utstå til etter at spørsmålet om ny leder for ITK var blitt avgjort. Hvorvidt det da ville være til fordel eller ulempe for Schjølberg at Breivik fortsatte som instituttleder, kunne hun ikke ha noen formening om, med mindre hun var kjent med at Breivik ikke ønsket henne ved ITK. Dette var noe som først ble kjent for Schjølberg i samtale med rektor den 8. mars 2021. Dette tilsier også at Schjølberg ikke ville ha noen "særlig fordel" knyttet til rangeringen av ham.

På bakgrunn av en samlet vurdering er vi av den oppfatning at vilkåret "andre særegne forhold" ikke er oppfylt i dette tilfellet. Spørsmålet om hvem som ble innstilt på førsteplass for stillingen som instituttleder kunne etter vårt syn bare i svært begrenset grad innvirket på Schjølbergs utsikter til å få sitt professorat overført. En eventuell fordel for Schjølberg forbundet med Breiviks fortsatte rolle som instituttleder er for fjernt og avledet til å kunne vektlegges.

Det er uansett bare der det særegne forhold kan sies å være "egnet til å svekke tilliten" til tjenestemannens upartiskhet, at inhabilitet foreligger.

Det ville vært klart utilbørlig om Schjølbergs motiv for kontakten med Breivik den 19. februar 2021 var å utnytte sin rolle som leder av innstillingsutvalget til å påvirke prosessen med overføring av sin professorstilling. Vi har ikke funnet holdepunkter for at dette var beveggrunnen – snarere tvert imot; det var kjent for innstillingsrådets medlemmer allerede før den 19. februar 2021 at Schjølberg rangerte Breivik som nr. 2.

Spørsmålet om inhabilitet skal likevel vurderes objektivt. Det som må vurderes er om den foreliggende omstendigheten etter sin art og i alminnelighet er egnet til å svekke tilliten til tjenestemannens upartiskhet i slike situasjoner det er tale om – ikke om det er egnet for dette konkrete tilfelle, og med denne konkrete tjenestemannen.<sup>5</sup> Dette fremheves også i Klagen, hvor det på side 4 heter at:

*"[...] Schjølberg har opptrådt på en måte som Breivik med god grunn har oppfattet som en sammenkobling av de to sakene. Breivik har oppfattet Schjølberg slik at hans svar og reaksjon*

<sup>2</sup> Frihagen, Inhabilitet etter forvaltningsloven, 1985, s. 196

<sup>3</sup> NOU 2019: 5 Ny forvaltningslov, s. 224.

<sup>4</sup> Frihagen, op.cit, s. 209

<sup>5</sup> Frihagen, op.cit, s. 109

*på Schjølbergs ønske om å flytte sitt professorat kunne få betydning for resultatet av ansettelsessaken. Slik ville de fleste andre også oppfattet det. [...] Det er ikke avgjørende om Schjølberg mente å foreta en slik kobling. Det avgjørende er om kommunikasjonen skaper et inntrykk av at det er (eller kan være) en slik kobling. Det spørsmål NTNU skulle ha stilt seg er om andre ville oppfattet kommunikasjonen på en annen måte enn Breivik. Det er det liten grunn til å tro. Grunnkravet for inhabilitet, at handlingene er egnet til å svekke tilliten til Schjølbergs upartiskhet, er dermed oppfylt."*

At vurderingen skal skje objektivt, jf. over, er likevel ikke til hinder for at sakens konkrete faktum må tas i betraktning. Schjølbergs anmodning til Breivik den 19. februar 2021 begrenset seg til et spørsmål om Breivik kunne igangsette en dialog med lederen for IMT angående overføringen av hennes professorat ("*Kan du gå i dialog med Sverre Steen om dette?*").

Det er intet ved e-postens ordlyd i seg selv som tilsier at de to sakene skal ses i sammenheng. En slik forståelse kan bare følge av at e-postens ordlyd tolkes kontekstuell. Det er imidlertid etter vår vurdering lite naturlig å gjøre dette. E-postene fra Schjølberg til Breivik ble sendt med HR-sjef Grønvik som kopimottaker, noe som også ble presisert av Schjølberg selv ("*Jeg setter Cathrine på kopi slik at hun kan bistå med det praktiske*"). Skulle Breivik ha oppfattet henvendelsen som et forsøk fra Schjølberg på å utnytte sin rolle som leder for innstillingsutvalget, må han også ha oppfattet det som svært ubetenksomt av henne å sette HR-sjefen som kopimottaker. Grønvik var naturligvis kjent med at Schjølberg ledet innstillingsrådet, og hun var kjent med at Breivik hadde søkt på stillingen som instituttleder. Det ville også vært uklokt av Schjølberg å be om at Steen ble involvert før prosessen med ansettelse av ny instituttleder var avsluttet.

Schjølbergs valg av tidspunkt for å ta spørsmålet om flytting av professorstillingen sin opp med Breivik på ny, må betegnes som både uskjønnsomt og ubetenksomt. Breivik kunne som følge av dette ha oppfattet henvendelsen som et utilbørlig press. Hans subjektive oppfatning av situasjonen kan imidlertid ikke vektlegges, like lite som Schjølbergs. Forholdene som omtales i avsnittet ovenfor taler etter vår oppfatning for at Breivik ikke med rimelighet kunne koble det spørsmål Schjølberg tok opp i sine e-poster den 19. februar 2021 til hans søknad om tilsettelse som instituttleder. Dette tilsier at vilkåret "egnet til å svekke tilliten" ikke er oppfylt.

Vår vurdering har budt på tvil. Det er flere årsaker til dette. Inhabilitet vil lettere kunne konstateres hvis personen som tilrettelegger grunnlaget for avgjørelsen har stor mulighet til å påvirke sakens endelige utfall. Det samme gjelder hvis personen har et vidt rom for skjønn ved arbeidet, og også hvis sakens utfall er av stor betydning for parten.<sup>6</sup> Alle disse forholdene tilsier at Schjølberg må vurderes strengt i habilitetssammenheng, som leder av innstillingsrådet. At Breivik har fremmet habilitetsinnsigelse skal også vektlegges.

Når vi likevel er blitt stående ved at Schjølberg ikke var inhabil, er dette som følge av en konkret vurdering av hvordan hennes e-poster til Breivik den 19. februar 2021 med rimelighet kunne oppfattes – ikke bare av ham, men også av enhver annen som hadde befunnet seg i samme situasjon. Vår konklusjon er også tuftet på at Schjølberg ikke kunne ha noen sikker fordel knyttet til om Breivik ble innstilt som leder for instituttet eller ikke.

## 5 Vurdering av om det foreligger brudd på kvalifikasjonsprinsippet

### 5.1 Overordnet om kvalifikasjonsprinsippet

Kvalifikasjonsprinsippet er lovfestet i statsansatteloven § 3 (1), og hvor det er fremgått at:

*"Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift".*

<sup>6</sup> NOU 2019: 5 s. 224



Det bærende hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre legitimitet og tillit til beslutningsprosesser i forvaltningen, samt å forhindre at det tas utenforliggende hensyn ved ansettelser, jf. Prop 94 L (2016-2017) side 77. Det er også et formål at stillinger i det offentlige til enhver tid blir besatt med best mulig kvalifiserte personer, jf. Rt 2014 side 402.

Det beror på en konkret helhetsvurdering hvilken søker som skal anses best kvalifisert. Om den nærmere vurderingen av hvilken søker som anses best kvalifisert, er det i statsansatteloven § 3 (2) fastsatt at:

*"Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen."*

## 5.2 Kravet om offentlig utlysning

For å sikre at kvalifikasjonsprinsippet ivaretas i praksis, er det en forutsetning at ledige stillinger i offentlig sektor blir gjort kjent for allmennheten. I statsansatteloven § 4 (1) er det fastsatt at ledig stilling skal utlyses offentlig, med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale.

Stillingsutlysningen danner grunnlaget for den sammenlignende vurderingen som skal foretas av søkerens kvalifikasjoner. Stillingsutlysningen blir bindende for den vurderingen som skal gjøres av søkerens kvalifikasjoner. Det er ikke anledning til å gjøre endringer i kvalifikasjonskravene etter at stillingen er lyst ut. Dersom kvalifikasjonskravene endres, må stillingen lyses ut på nytt, jf. Prop 94 L (2016-2017) side 80.

Dersom arbeidsgiver i stillingsutlysningen har listet opp ønskede egenskaper, vil arbeidsgiver være bundet til å vurdere disse. Sivilombudsmannen uttalte i SOMB-2010-2955 at:

*"Tilsettingsmyndigheten vil langt på vei være bundet av den rammen som utlysningsteksten setter, og det er først og fremst de kravene som fremgår av denne som skal vektlegges ved vurderingen av søkerens kvalifikasjoner. Dersom teksten er mangelfull, må stillingen som hovedregel lyses ut på nytt med endrede kvalifikasjonskrav."*

Legger arbeidsgiver vekt på andre momenter enn de opplistede, vil dette kunne gi grunnlag for å stille spørsmål ved om arbeidsgiver har lagt vekt på utenforliggende hensyn.

## 5.3 Nærmere om innholdet i kvalifikasjonsprinsippet

Praksis fra Sivilombudsmannen gir veiledning om hvordan kvalifikasjonsprinsippet skal forstås og betydningen av utlysningsteksten. I SOMB-2007-2252 uttales det at:

*"Målet i en tilsettingssak er å finne frem til den søkeren som etter en samlet vurdering er best egnet til å utføre de oppgaver som er lagt til stillingen. Utgangspunktet for vurderingen skal tas i kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten og eventuelle lov- og avtalefestede krav. Videre vil utdanning, praksis og personlige egenskaper stå sentralt. Det er arbeidsgiveren som er nærmest til å kjenne virksomhetens behov, og så lenge de kvalifikasjonene som er vektlagt fremstår som saklige og vurderingene ligger innenfor grensene for forvaltningsskjønnet, vil ombudsmannen i stor grad måtte legge til grunn de kompetansekravene arbeidsgiveren selv mener er dekkende og formålstjenlig for vedkommende stilling."*

Vurderingskriteriene "utdanning" og "erfaring" anses som objektive og dokumenterbare forhold, mens vurderingskriteriet "personlig egnethet" omfatter mer subjektive og skjønnspregede forhold, jf. Prop 94 L (2016-2017) side 77. Hvilke personlige egenskaper som kreves og vektleggingen av disse, vil avhenge av hvilken type stilling det er snakk om jf. Prop 94 L (2016-2017) side 78. Relevante personlige egenskaper kan være samarbeidsegenskaper, lederegenskaper, mv. For noen stillinger,

f eks lederstillinger, kan personlig egnethet være det avgjørende kriteriet i en kvalifikasjonsvurdering.<sup>7</sup>

Loven angir ikke hvordan de tre kriteriene skal vektes mot hverandre i den konkrete helhetsvurderingen. Det avgjørende er at vektingen fremstår som saklig og nødvendig, og ivaretar prinsippet om at det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansettes.

Vurderingen av en søkers personlig egnethet beror i stor utstrekning på skjønn, og denne vurderingen kan være vanskelig å etterprøve. Om denne vurderingen uttalte Sivilombudsmannen i SOMB-2001-25 at:

*"Jeg finner likevel grunn til å bemerke at dersom personlig skikkethet skal kunne godtas som avgjørende for en kvalifikasjonsvurdering, må tilsettingsorganet ha tilstrekkelig grunnlag for å vurdere samtlige aktuelle søkers personlige skikkethet på en tilfredsstillende måte. I forhold til søkere som tilsettingsorganet ikke har tilstrekkelig kunnskap om fra tidligere, må slik kunnskap normalt måtte bringes til veie gjennom intervju og ved å kontakte oppgitte referanser."*

Egnethetsvurderingen må følgelig være saklig og godt fundert, og dette har innvirkning på de krav som gjelder for arbeidsgivers utredningsplikt. Det må påses at vurderingen er basert på et tilstrekkelig opplyst faktisk grunnlag, og at det ikke er lagt vekt på utenforliggende hensyn.

## 5.4 Den konkrete vurderingen

### 5.4.1 Kravet til "dokumenterbare omfattende ledererfaring"

Av utlysningsteksten fremgår at kravet om "dokumenterbare omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner" et absolutt kvalifikasjonskrav. I Klagen har Breivik stilt spørsmål ved om Floor Lund i det hele tatt oppfyller dette kvalifikasjonskravet.

Det nærmere innholdet i kvalifikasjonskravet "dokumenterbare omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner" må avgjøres ut fra en konkret tolking av utlysningsteksten, og det må ses hen til hva som er rimelig å legge til grunn at allmennheten legger i den etterspurte kvalifikasjonen, jf. SOMB-2020-2678.

Ut fra ordlyden "dokumenterbare omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner" oppstilles ikke et krav om ledererfaring fra kunnskapsorganisasjoner, det er tilstrekkelig med erfaring fra slike organisasjoner. Det er følgelig ikke et krav at ledererfaringen kun er relatert til kunnskapsorganisasjoner.

Det sentrale blir hva som nærmere ligger i kravet om at ledererfaringen må være "omfattende". Begrepet "omfattende" er et skjønnsmessig begrep og ordet kan ha ulike betydninger, avhengig av sammenhengen. At det i stillingsutlysningen er oppstilt krav om "omfattende ledererfaring" kan forstås som et krav om at søkeren må ha ledererfaring fra virksomhet av en viss størrelse. Men begrepet "omfattende" kan også forstås slik at dette ikke bare referer til størrelsen på virksomheten man har vært leder for, men at det også referer til innholdet i den ledererfaringen vedkommende søker innehar. Lang og variert ledererfaring fra en eller flere mellomstore bedrifter må etter vårt syn også kunne betraktes som "omfattende ledererfaring".

Breivik har i Klagen vist til at Floor Lund har "(...) liten eller ingen erfaring med å lede store, komplekse organisasjoner og dermed også liten eller ingen erfaring med strategiarbeid, virksomhetsstyring og økonomistyring for slike organisasjoner." Ut fra de opplysninger som fremkom samtalen med SVWT,

---

<sup>7</sup> Borgerud, Ingeborg Moen og Løvenborg, Agathe. Statsansatteloven – lovkommentar (2020) merknader til statsansatteloven § 3.



oppfatter vi det videre slik at Breivik mener at det nærmere innholdet i kravet om "*dokumenterbare omfattende ledererfaring (...)*" må leses i kontekst av en lederstilling ved NTNU.

Dersom begrepet "*dokumenterbare omfattende ledererfaring (...)*" leses i lys av den samlede stillingsutlysningen, er vår vurdering at dette kvalifikasjonskravet ikke bare relaterer seg til størrelsen på de virksomheter søkeren tidligere har vært leder for, men at det også er relevant å se på selve innholdet i ledererfaringen. Det er ikke nærmere konkretisert i stillingsutlysningen hvilken type ledererfaring som er relevant, og begrepet "*omfattende*" må forstås slik at dette ikke utelukkende relaterer seg til ledelse av større virksomheter.

For ordens skyld understrekes at ved vurderingen av om en søker objektivt sett oppfyller kvalifikasjonskravene i stillingsutlysningen, skal det ikke ses hen til eller foretas en sammenligning med eller vurdering opp mot øvrige søkere sine kvalifikasjoner. En slik sammenligning skal først foretas ved vurderingen av hvilken søker som må anses best kvalifisert.

Floor Lund er i dag ansatt som produksjef for akvakultur i Kongsberg Maritime. Av Floor Lund sin søknad og CV fremgår at hun har hatt ulike lederstillinger, både med og uten personalansvar, blant annet fra stillinger i Kongsberg Maritime og SINTEF. Floor Lund har vært faggruppeleder, teamleder, prosjektleder, produktleder og konstituert forskningssjef. Etter dette, og på bakgrunn av de opplysninger som har fremkommet i de samtalene vi har gjennomført, er vår vurdering at Floor Lund objektivt sett tilfredsstillende kravet til "*dokumenterbare omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner*".

Etter dette er vår konklusjon at Floor Lund oppfyller kravet til "*dokumenterbar omfattende ledererfaring og erfaring fra kunnskapsorganisasjoner*". Det er ikke grunnlag for å konstatere brudd på kvalifikasjonsprinsippet på dette grunnlag.

For øvrig bemerkes for ordens skyld at begge kandidatene etter vår vurdering oppfyller de absolutte kvalifikasjonskravene i stillingsutlysningen.

#### 5.4.2 Utenforliggende hensyn

Kvalifikasjonsprinsippet skal sikre at tilsetning skjer på grunnlag av saklige kriterier, og at utenforliggende eller usaklige hensyn ikke tillegges vekt i vurderingen.

I Klagen er det anført at "*(...) mye tyder på at fakultetsstyret har lagt avgjørende vekt på andre kriterier enn det som kan utledes av utlysningsteksten eller på mer skjønnsmessige vurderinger av personlige egenskaper.*" Det vises videre til at Schjølberg i samtale den 24. februar 2021 skal ha opplyst til Breivik at innstillingen fra innstillingsutvalget var begrunnet med at instituttleder skal ha et "internt ledelsesperspektiv". Fra Breivik sin side er det gjort gjeldende at dette uansett ikke er et kriterium som kan leses ut stillingsutlysningen.

Om dette har Schjølberg i samtale med SVWT opplyst at:

*"(...) Schjølberg husker ikke i hvilken grad og hvordan hun formidlet bakgrunnen for innstillingen, men hun viste blant annet til at NTNU er i store endringer og at det ville komme mange store endringer på driften, slik at det var behov for en "ny retning" ved instituttet. Schjølberg opplevde at dette møtet gikk bra."*

Ved vurderingen av om det i tilsetningen er lagt vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, må det tas utgangspunkt i stillingsutlysningen. De kvalifikasjonskrav som vektlegges må ligge innenfor rammen av stillingsutlysningen.

Hvilke personlige egenskaper som kreves for stillingen må vurderes ut fra stillingens art, og de ansvarsområder og arbeidsoppgaver som ligger til stillingen. Som instituttleder har stillingsinnehaveren det overordnede ansvaret for instituttet. Det følger av utlysningsteksten at arbeidsoppgaver blant annet vil være å:

- *"drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgavene i tråd med NTNU og fakultetets strategi"*
- *"fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende forsknings-, arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte"*
- *"sørge for at instituttet drives i samsvar med lov- og regelverk for offentlig forvaltning og gjeldende føringer fra NTNU, herunder effektiv ressursforvaltning og økonomistyring".*

Arbeidsgiver må innrømmes en viss skjønnsmargin til å vurdere hvem av søkerne som har de personlige egenskapene som best passer for stillingen, sett hen til hva som er virksomhetens behov. Det har i samtaler vi har gjennomført fremkommet at ITK er et institutt som har hatt en kraftig vekst de senere årene, og at det fremover vil være behov for å styrke organisasjonen internt. Det er også besluttet på fakultetsnivå at det skal innføres et nytt nivå fire.

I de samtaler vi har gjennomført med medlemmer av innstillingsutvalget og medlemmer av fakultetsstyret har det fremkommet at det ved vurderingen av kandidatenes personlige egenskaper er sett hen til hvem av søkerne som innehar de personlige egenskaper som best passer inn med de arbeidsoppgaver som gjelder for stillingen, og det som er virksomhetens behov fremover. Det er vår vurdering at "internt ledelsesperspektiv" ikke ble oppstilt som et eget kvalifikasjonskrav for stillingen av verken innstillingsutvalget eller fakultetsstyret. Vi forstår det slik at begrepet har vært benyttet internt i innstillingsutvalget for å beskrive virksomhetens behov fremover, og at kandidatenes personlige egenskaper har vært vurdert i lys av dette.

På bakgrunn av de opplysninger som fremgår av innstillingen fra innstillingsutvalget og notat fra mindretallet i innstillingsutvalget, samt opplysninger som har fremkommet i samtaler vi har gjennomført, er vår vurdering at det ikke er holdepunkter for at innstillingsutvalget og fakultetsstyret har lagt avgjørende vekt på kvalifikasjonskrav som ikke kan utledes fra stillingsutlysningen.

For fullstendighetens skyld nevnes at vi heller ikke kan se at vurderingen av personlig egnethet i andre hensende er i strid med det som kan utledes av utlysningsteksten.

Etter dette er vår konklusjon at det ikke er vektlagt utenforliggende eller usaklige hensyn. Det foreligger ikke grunnlag for å konstatere brudd på kvalifikasjonsprinsippet på dette grunnlag.

#### 5.4.3 Vektleggingen av personlige egenskaper

I Klagen har Breivik vist til at *"(...) mye tyder på at fakultetsstyret har lagt avgjørende vekt på (...) mer skjønnsmessige vurderinger av personlige egenskaper."*

SVWT sitt mandat er begrenset til å vurdere om det foreligger brudd på de objektive kriteriene i kvalifikasjonsprinsippet, dvs. om kandidatene oppfylte de objektive kvalifikasjonskravene for stillingen.

Det ligger utenfor vårt mandat å overprøve de skjønnsmessige vurderingene som innstillingsutvalget og fakultetsstyret har foretatt, herunder vektingen av de ulike kriteriene. SVWT skal derfor ikke ta stilling til om innstillingsutvalget og fakultetsstyret ved skjønnsutøvelsen har lagt tilstrekkelig vekt på den bakgrunn og erfaring Breivik hadde, og om personlige egnethet for den aktuelle stillingen er tillagt for stor vekt i helhetsvurderingen.



## 6 Vurdering av om det foreligger brudd på saksbehandlingsregler

### 6.1 Overordnet om saksbehandlingsregler og kravet til forsvarlig saksbehandling

Ansettelse av instituttleder reguleres av universitets- og høyskoleloven § 11-1, hvor det i tredje ledd, andre punktum fastsettes at "*Styret selv fastsetter innstillingsutvalgets sammensetning og nærmere regler om innstilling m.m.*" Styret ved NTNU har i styresak S-sak56/20 fastsatt nærmere prosedyrer for gjennomføring av prosessen med ansettelse av instituttledere.

Verken statsansattelloven eller universitets- og høyskoleloven fastsetter forbud mot at virksomheten benytter et rekrutteringsfirma i ansettelsesprosessen. Forutsetningen er likevel at de ordinære ansettelsesprosedyrene følges.

Ved ansettelse i offentlig sektor gjelder et grunnleggende ulovfestet krav om at avgjørelsen skal være saklig begrunnet, og at saksbehandlingen skal være forsvarlig. Saksbehandlingen må følgelig innrettes slik at det i ettertid blir mulig å kontrollere at ansettelsen har gått riktig for seg. Selv om det ikke gjelder en begrunnelsesplikt for ansettelsessaker, er det viktig at det underveis i prosessen sikres dokumentasjon som viser hvordan prosessen er gjennomført og hvilke vurderinger som ligger til grunn for vedtaket.

Det gjelder en plikt til å sørge for at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes, jf. forvaltningsloven § 17. Denne plikten gjelder ikke bare for innstillingsutvalget, men gjelder også som en selvstendig plikt for fakultetsstyret. Dette innebærer blant annet at i den utstrekning innstillingen fra innstillingsutvalget er mangelfull, har fakultetsstyret en rett og plikt til å innhente tilleggsopplysninger i den grad det er nødvendig for å oppfylle utredningsplikten.

Om utredningsplikten ved vurdering av personlig egnethet har Sivilombudsmannen uttalt i SOMB-2009-36 at:

*"Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må tilsettingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Normalt innebærer dette at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at hans personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet."*

Om ivaretagelse av hensynet til kontradiksjon, uttalte Sivilombudsmannen i SOMB-2017-3094 at:

*"Når en ellers godt kvalifisert søker diskvalifiseres for en stilling på grunn av personlige egenskaper, kreves at egnethetsvurderingen bygger på en forsvarlig utredning, jf. forvaltningsloven § 17. I tillegg må ansettelsesmyndigheten sørge for å ivareta hensynet til kontradiksjon. Kontradiksjonsprinsippet er nært forbundet med kravet til sakens opplysning, og innebærer at søkerne gis mulighet til å bli kjent med premissene for vedtaket og eventuelt ta til motmæle. Politidistriktet har et selvstendig ansvar for at spørsmål og problemstillinger som anses relevante i kvalifikasjonsvurderingen kommer frem i en intervjusituasjon."*

### 6.2 Kravet til kontradiksjon

Breiviks anførsler knytter seg for det første til brudd på kontradiksjonsretten.

Adgangen til å uttale seg om sentrale deler ved sakens faktum følger av forvaltningslovens § 17. Vi oppfatter at dette knytter seg til det forhold at Breivik ikke er blitt "*foreholdt opplysninger eller vurderinger av personlige egenskaper e.l. som kan begrunne at han likevel ikke er best kvalifisert for stillingen*", og videre at han heller ikke er blitt foreholdt at det "*ville legges avgjørende vekt på enkeltkvalifikasjoner eller kombinasjoner av kvalifikasjoner som ikke naturlig fremgår av utlysningsteksten*".

Kontradiksjonsretten etter forvaltningslovens § 17 retter seg i utgangspunktet mot opplysninger av faktisk art. Det nevnes likevel i forarbeidene at det også kan være tale om opplysninger som ikke er av faktisk art, jf Ot prp nr 3 (1976-1977) side 73. I teorien er det vist til at forarbeidene med dette antakelig sikter til opplysninger om forvaltningspraksis, skjønnsutøvelse mv, som det kan være av interesse for parten å kjenne til og kommentere.<sup>8</sup>

Breivik har gjennom prosessen med innstillingsutvalget hatt anledning til å fremheve sitt syn på hva han vil vektlegge fremover i rollen som instituttleder, og videre hvilke egenskaper som gjør at han vil være egnet til å inneha rollen. Hans respons på spørsmål omkring dette, var med på å danne grunnlaget for innstillingsutvalgets vurdering av hans personlige egenskaper. Vi ser det derfor slik at Breivik ved dette har fått anledning til å uttale seg om de kvalifikasjonskrav som er relevante for stillingen, herunder personlige egenskaper som arbeidsgiver ser etter.

Stillingens arbeidsoppgaver fremgår av utlysningsteksten, blant disse kan nevnes å *"drive og videreutvikle virksomheten ved instituttet med fokus på kjerneoppgave i tråd med NTNU og fakultetets strategi"*, *"fremme en positiv organisasjonskultur og bidra til et stimulerende forsknings-, arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte"*, *"skape et likestilt og mangfoldig universitet"*, og *"ha ansvar for å lede strategiske rekrutteringsprosesser"*. Dette gir jobbsøkeren en foranledning til å redegjøre for sine tanker og strategier omkring hvordan vedkommende vil ivareta disse arbeidsoppgavene. Slik vi ser det kan det ikke oppstilles noen plikt for arbeidsgiver til å veilede eller informere arbeidssøkeren om hvordan han best bør respondere for å imøtekomme arbeidsgivers behov, utover at arbeidsgiver må legge til rette for at søkeren i intervjuet får tilstrekkelig oppfordring og mulighet til å omtale alle forhold som ansettelsesmyndigheten anser relevante for kvalifikasjonsvurderingen, jf blant annet uttalelser i SOMB-2019-4374.

I denne prosessen ble det gjennomført to intervjuer, og i andregangsintervjuet ble kandidatene også bedt om å presentere en caseoppgave de hadde fått tilsendt på forhånd. Spørsmålene i denne caseoppgaven var:

- *"Du skal legge frem en evaluering av dine seks første måneder som instituttleder. Hva har du gjennomført og hvorfor? Hva vil du legge vekt på fremover og hvorfor?"*
- *"Hvilke egenskaper gjør at du vil være spesielt egnet til å inneha rollen som instituttleder? Reflekter over din lederstil og lederegenskaper. hva i ditt lederskap vil du jobbe med å videreutvikle og hvorfor?"*

Basert på de opplysninger som har fremkommet i samtaler med medlemmer fra innstillingsutvalget, legger vi til grunn at den fremtidige utviklingen av ITK og fakultetets strategi i denne forbindelse, var tema i intervjuene.

På bakgrunn av en samlet vurdering er vi av den oppfatning at Breivik ble gitt tilstrekkelig anledning til å uttale seg om tema som var relevante for hvordan hans personlige egenskaper ville bli vurdert, sett opp mot stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Arbeidsgiver plikter ikke å gå lengre i å tilkjennegi hvilken ledertype man er på utkikk etter, utover å angi hvilke personlige egenskaper man ser etter hos stillingsinnehaveren. Det er vår vurdering at innstillingsutvalget i tilstrekkelig grad har tatt opp spørsmål og problemstillinger som har vært relevante i kvalifikasjonsvurderingen.

Etter vår vurdering er Breivik blitt foreholdt tilstrekkelige opplysninger og gitt anledning til å respondere på dette i en slik utstrekning at det ikke kan konstateres brudd på kontradiksjonsplikten. Av de samme årsaker konstateres at arbeidsgiver har overholdt sin plikt til å sørge for at saken er så godt opplyst som mulig, og det foreligger ikke grunnlag for å konstatere brudd på utredningsplikten.

---

<sup>8</sup> Woxholth, op. cit. s. 368.



### 6.3 Andre saksbehandlingsfeil

Breivik viser i Klagen til at innstillingen fra innstillingsutvalget ble endret kort tid før fakultetsstyremøtet, uten at alle medlemmene i innstillingsutvalget ble orientert. Han setter dette i sammenheng med at saksbehandlingen i innstillingsutvalget var konfliktfylt og ikke i tråd med god forvaltningsskikk og/eller de retningslinjer som gjelder hos NTNU for innstillingsutvalgets arbeid. Endelig vises det også til at selve det forholdet at innstillingen ble endret, kan tilsi at også NTNU selv anså saksforberedelsen for uforsvarlig.

Det er i Klagen ikke utdypet nærmere hvilke deler av kravet til god forvaltningsskikk som skal være brutt. Vi legger imidlertid til grunn at det med dette siktes til prinsippet om forsvarlig saksbehandling, herunder det lovfestede kravet om plikt til å påse at saken er så godt opplyst som mulig, jf. forvaltningsloven § 17.

Vår vurdering er at det ikke er grunnlag for å konstatere at saksbehandlingen i innstillingsutvalget har vært konfliktfylt, men at det har vært en klar uenighet mellom flertallet og mindretallet om rangeringen av kandidatene, jf. punkt 3.4.7 over.

Når det gjelder revideringen av innstillingsdokumentet, er utgangspunktet etter universitets- og høyskoleloven § 11-1 at ansettelse skal skje på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg. Loven gir imidlertid ikke nærmere føringer for hvorvidt dette forutsetter at innstillingsutvalget skal stå for redegjørelsen overfor ansettelsesorgan, eller om det med "*innstilling*" kun siktes til selve rangeringen, og at øvrig dokumentasjon kan utarbeides av et sekretariat. Sett hen til at universitets- og høyskoleloven fastsetter at styret fastsetter nærmere regler om innstilling, må det legges til grunn at det gjelder en stor grad av frihet for styret til å fastsette hvordan arbeidet i innstillingsutvalget skal utføres, så lenge kravet om at ansettelse skal skje på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg blir overholdt.

Notatet i styresak S-sak 56/20 angir ingen nærmere retningslinjer for hvordan innstillingen skal utarbeides, eller om endelig innstillingsdokument skal gå via innstillingsutvalget før oversendelse til fakultetsstyret. I de samtalene vi har gjennomført fremkommet ulike syn på hvorvidt endelig innstillingsdokument skal være godkjent av innstillingsutvalget før det oversendes til fakultetsstyret. Vi oppfatter det slik at en del her ser hen til de retningslinjer som gjelder for ansettelse i vitenskapelige stillinger og av fast ansatte administrative/teknisk ansatte. I samtalene har det imidlertid kommet frem at disse retningslinjene ikke gjelder ved ansettelse av ledere på åremål.

Ut fra en samlet vurdering oppfatter vi praksis for åremålsansettelser ved NTNU å være slik at HR/administrasjonen utarbeider innstillingsdokumentet, innstillingsutvalget gis anledning til å komme med merknader til utkastet, men at det ikke gjelder et krav om at endelig innstillingsdokument skal godkjennes av innstillingsutvalget før oversendelse til fakultetsstyret. Dette gjelder så lenge innstillingsrekkefølgen ikke endres, eller det for øvrig foretas vesentlige endringer i innstillingsdokumentet.

At det ikke er et krav om at innstillingsutvalget skal se endelig innstillingsdokument og at det kan overlates til HR å utarbeide dette, underbygges også av at den som møter på vegne av innstillingsutvalget i fakultetsstyret kan gi supplerende opplysninger muntlig. For det tilfellet fakultetsstyret stiller spørsmål til innstillingen fra innstillingsutvalget, vil vedkommende som møter fra innstillingsutvalget kunne gi supplerende opplysninger og uten å måtte konferere med de øvrige medlemmene i innstillingsutvalget.

Etter dette er vår vurdering at det ikke kan oppstilles noe krav om at endelig innstillingsdokument skal godkjennes av innstillingsutvalget før oversendelse til fakultetsstyret, såfremt det ikke foretas endringer som innebærer at innstillingsrekkefølgen endres, eller det for øvrig foretas vesentlige endringer i beskrivelsen/argumentasjonen.

Når det gjelder tilføyelsene i innstillingsdokumentet, så innebar disse ingen endring av innstillingsrekkefølgen. Slik vi vurderer endringene, utgjør disse bare utdypinger av den argumentasjon som ligger til grunn for flertallets argumentasjon for innstillingsrekkefølgen. Dette underbygges av at tilføyelsene som er foretatt i innstillingsdokumentet samsvarer med det innstillingsutvalgets medlemmer har forklart i samtaler med SVWT om hvilke vurderinger de foretok ved rangeringen av kandidatene, og hvilke argumenter som flertallet bygde sin avgjørelse på. De tilføyelser som ble foretatt synes å være i tråd med de diskusjoner som foregikk i innstillingsutvalget, og de argument som flertallet la til grunn for sitt standpunkt.

Etter dette er vår vurdering at det ikke er foretatt endringer som er så vesentlige at det innebærer brudd på kravet om at ansettelse skal skje på bakgrunn av innstilling fra et innstillingsutvalg.

På bakgrunn av en samlet vurdering er vår konklusjon at det ikke innebærer brudd på interne retningslinjer eller god forvaltningsskikk at innstillingsdokumentet ble revidert uten at medlemmene i innstillingsutvalget var orientert.

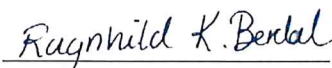
Det understrekes at vi har vært i tvil om konklusjonen på dette punktet fordi det er uklart hvilke rammer som følger av universitets- og høyskoleloven sitt krav om at ansettelse skal skje på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg, og hvorvidt dette kravet forutsetter at innstillingsutvalget skal stå for redegjørelsen overfor ansettelsesorganet, eller om innstillingen kun gjelder selve rangeringen og at øvrig dokumentasjon, herunder redegjørelsen for begrunnelsen, kan utarbeides av et sekretariat.

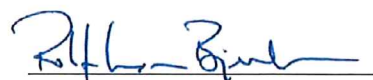
Selv om det etter vårt syn ikke er grunnlag for å oppstille et krav om at innstillingsutvalget skal godkjenne endelig innstillingsdokument før oversendelse til fakultetsstyret, bemerkes likevel at det vil bidra til å skape større tillit til prosessen om NTNU etablerer tydeligere retningslinjer for hvordan arbeidet i innstillingsutvalget skal gjennomføres. Vår anbefaling er derfor at NTNU foretar en vurdering av hvordan arbeidet i innstillingsutvalget skal gjennomføres i fremtiden. Det vil være en fordel om eventuelle retningslinjer fastsettes etter dialog med arbeidstakersiden.

Videre fremstår det for oss som uklart hvorvidt det i fakultetsstyremøtet ble opplyst om at Breivik hadde inngitt klagen av 5. mars 2021. Hensynet til sakens opplysning kunne tilsi at en slik opplysning skulle vært gitt. Vi kan imidlertid ikke se at de forhold Breivik omtaler i klagen av 5. mars 2021, tilfører saken opplysninger utover de som allerede hadde vært gjenstand for vurdering i innstillingsutvalget. Det er vår oppfatning at disse forholdene var tilstrekkelig utredet gjennom innstillingsutvalgets arbeid, og i tilstrekkelig grad hensyntatt i den dokumentasjonen som fakultetsstyret mottok. At det eventuelt ikke ble gitt som saksopplysning for fakultetsstyret at Breivik var uenig i innstillingen, innebærer etter vårt syn ikke brudd på utredningsplikten.

\* \* \*

Trondheim, 25. mai 2021

  
Ragnhild Klungervik Berdal  
advokat

  
Rolf Lynum Bjerkem  
advokat