

Råd og anbefalinger
Utgitt av Beredskapsrådet for kunnskapssektoren

Forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme i høyere utdanning



Innhold

Forord	3
Radikalisering og voldelig ekstremisme: Hvordan angår det kunnskapssektoren?	4
Hvordan forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme	5
Studentvelferd og læringsmiljø	6
Anbefaling 1	6
Anbefaling 2	6
Anbefaling 3	7
Anbefaling 4	7
Anbefaling 5	8
Bevisstgjøring og kompetanseheving	8
Anbefaling 6	8
Anbefaling 7	9
Anbefaling 8	9
Rutiner og koordinering ved bekymring	10
Anbefaling 9	10
Anbefaling 10	11
Anbefaling 11	11

Forfattere

Rådssekretær Ingeborg Nymoen og sekretariatsleder Marie Røyksund

Vedtatt i Beredskapsrådet 15. februar 2023

Dato

Mars 2023

Versjon

02



Tiltakslisten for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i universitets- og høyskolesektoren ble først utgitt i 2018. Dokumentet ble utarbeidet av Råd for samfunnsikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren (Beredskapsrådet), på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet (KD).

I etterkant av den første utgivelsen inngikk Beredskapsrådet et samarbeid med sikresiden.no og Politiets sikkerhetstjeneste (PST) om å utvikle sektortilpasset materiell som omfatter både forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme og håndtering ved bekymring. Det ble blant annet utarbeidet en e-læringsressurs som kan brukes til kompetanseheving og opplæring av ansatte og studenter, i tillegg til at det henvises til en rekke aktuelle ressurser innen området. Innholdet er fremdeles like relevant, og i den reviderte utgaven av «tiltakslisten» henvises det også til sikresiden.no.

Denne utgaven er en forenkling av den opprinnelige tiltakslisten og er også oppdatert med hensyn til det gjeldende trusselbildet og nyere forskning innen feltet. I revidert utgave er tiltak blitt til anbefalinger, og navnet er endret til Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i høyere utdanning – Råd og anbefalinger. Anbefalingene er delt inn i tre kategorier: (1) Studentvelferd og læringsmiljø (2) Opplæring og kompetanse og (3) Varsling og koordinering ved bekymring. Side fem inneholder en oversikt over alle anbefalingene. Hver anbefaling er utdypet ved hjelp av en kort forklaring.

Anbefalingene har hovedfokus på forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme, men omtaler også trusler og hatefulle ytringer mot studenter og ansatte. Dette er kun ett av flere aspekt ved institusjonenes sikkerhetsarbeid, og det forebyggende arbeidet må innlemmes i allerede etablerte rutiner og prosesser. Mye godt arbeid gjøres ved utdanningsinstitusjonene, og mye er allerede på plass hos mange. Institusjonene er imidlertid ulike, og ikke alle anbefalinger vil treffe alle like godt. Tanken er derfor at institusjonene kan bruke anbefalingene som et utgangspunkt og tilpasse nivået og omfanget til eget behov. Samtidig er det viktig å understreke at forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme ikke kan motvirkes kun gjennom tradisjonelle sikkerhetsregimer og -rutiner. Minst like viktig er det at utdanningsinstitusjonene holder de demokratiske verdiene høyt i en tid som er preget av økende grad av mistillit, desinformasjon og utenforskap av ulike årsaker, samt styrker innsatsen for studentenes livsmestring og trivsel generelt.

Målgruppen for anbefalingene er ledere på alle nivå ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge, både offentlige og private. Anbefalingene gjelder både studenter og ansatte, og begrenser seg til det forebyggende arbeidet, og til hvordan institusjonene kan etablere rutiner og håndtere bekymringsmeldinger fra disse gruppene.

Det er Politiet og Politiets sikkerhetstjeneste (PST) som skal håndtere konkrete bekymringer og eventuelle hendelser.

*Roar Nese,
leder for Beredskapsrådet*

Hvordan angår det kunnskapssektoren?

Forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme er et felles samfunnsansvar som også inkluderer kunnskapssektoren. Denne sektoren har et særlig ansvar for å bygge demokratisk kompetanse, med inkludering og deltakelse, kritisk tenkning og mangfoldskompetanse, og på denne måten bidra til å forebygge fordommer, fremmedfrykt, rasisme, hatefulle ytringer, ekstremisme og udemokratiske holdninger¹.

Radikalisering og voldelig ekstremisme er resultat av komplekse prosesser som ikke alltid er synlige for andre. *Radikalisering* kan være styrt av ideologi, politikk eller religion, og handler om at personer gradvis tar avstand fra samfunnets demokratiske prinsipper og samtidig rettferdiggjør bruk av trusler og vold for å nå sine mål. Vold som blir begått med ideologiske, religiøse eller politiske mål betegnes som *voldelig ekstremisme*. *Radikaliseringsprosesser* kjennetegnes av en stadig mer ensidig virkelighetsoppfatning. Virkelighetsforståelsen endres, slik at situasjonen oppleves som så akutt og alvorlig at voldshandlinger blir sett på som både nødvendige og rettferdige². Det kan være mange og sammensatte årsaker til at personer radikaliseres. Radikalisering skjer oftest gjennom sosiale prosesser, enten i fysiske miljø eller digitale miljø. Digitale plattformer benyttes gjerne til samhandling og kommunikasjon³. Ifølge PST⁴ utgjør høyreekstremer og militante islamister den største trusselen i dag, men radikalisering kan også forekomme i anti-statlige eller ekstreme venstreorienterte miljø, samt i miljø- og klimaaktivistiske grupper.

Trusler i kunnskapssektoren kan være mangt, som trusler mot å ytre seg fritt eller desinformasjon med mål om å sette grupper opp mot hver-

andre. Statlige aktører bruker desinformasjon og sprer konspirasjonsteorier bevisst for å påvirke og skape splid. Institusjonene kan både være en arena for radikalisering, og samtidig kan studenter og ansatte være et mål for trusler og trakassering. Dette bekreftes gjennom økt omfang av trusler og hatefulle ytringer fra enkeltpersoner de siste årene.

Norske universiteter og høyskoler er viktige arenaer for debatt og meningsutveksling. Dette bør være steder med et sunt ytringsklima, steder der det er greit å være uenig, der vi har tillit til hverandre og der vi har respekt for ulike oppfatninger. Meningsbrytning er en verdi i seg selv, og kan være med på å motvirke polariseringen i samfunnet. Videre viser forskningen at et sunt ytringsklima trolig kan bidra til å forebygge terrorfrykt⁵, fremme demokratisk deltakelse⁶ og redusere forekomsten av politisk motivert vold⁷. Institusjonene bør derfor stimulere enda mer til debatt og fri meningsutveksling, både internt på campus og i samfunnet ellers.

Studenter og ansatte ved norske universiteter og høyskoler er myndige personer, og tiltakene og virkemidlene bør derfor skille seg fra andre utdannelsesnivå. Det er også viktig at tiltakene står i forhold til den trusselen radikalisering er. Uansett hvor mange tiltak som iverksettes og hvor grundig forebyggingsarbeidet er, må vi til syvende og sist også akseptere at det er umulig å redusere all risiko. Vi må leve med vissheten om at et åpent og fritt samfunn også kan være et sårbart samfunn. Sikkerhet og frihet er to grunnleggende verdier som verdsettes høyt av de aller fleste mennesker. Dilemmaet er at disse to verdiene ikke kan realiseres fullt ut samtidig.

1 Kunnskapsdepartementet (2021) Styringsdokument for arbeidet med sikkerhet og beredskap i Kunnskapsdepartementets sektor

2 Utveier.no, Radikalisering og voldelig ekstremisme - nettressurs om forebygging og håndtering av bekymring. Utarbeidet av de regionale ressursentrene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging, RVTS, med samarbeidspartnere, sist oppdatert 2022.

3 PST (2021). Hvordan ekstreme digitale nettverk påvirker terrortrusselen i Vesten og Norge. Temarapport

4 PST (2023). Nasjonal trusselvurdering 2023.

5 Dag Arne Christensen & Jacob Aars (2019) Does Democracy Decrease Fear of Terrorism? Terrorism and Political Violence, 31:3, 615-631

6 Øyvind Bugge Solheim (2019) Terrorism and Attitudes Toward Out-groups: A Political Perspective.

7 Jacob Aasland Ravndal (2017) Right-Wing Terrorism and Violence in Western Europe: A Comparative Analysis.

Hvordan forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme

Anbefalingene er oppsummert i tabellen under. De følger ikke en prioritert rekkefølge, men bør arbeides med parallelt og på ulike nivå i organisasjonen. Kolonnen til høyre foreslår hvem som er ansvarlig for å følge opp anbefalingene. Institusjonene er imidlertid ulikt organisert, og hvorvidt dette er hensiktsmessig ledernivå må vurderes av den enkelte. Hovedfokuset her er

arbeidet med å forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme, men mange av anbefalingene har verdi også innen andre sikkerhetsområder. Institusjonens totale sikkerhetsarbeid må ses under ett, og forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme må kobles på allerede eksisterende prosesser og rutiner.

ANBEFALING		ANSVARLIG
STUDENTVELFERD OG LÆRINGSMILJØ		
1	Sørge for kontinuerlig fokus på tillitsbygging, demokratiske verdier, kritisk tenkning og kildekritikk i opplæring og undervisning	Fakultets- og instituttledere. Universitetsansatte.
2	Sikre tilstrekkelig tilbud om individuell støtte og oppfølging gjennom i) psykolog- og rådgivningstjeneste, ii) bedriftshelsetjeneste, samt iii) tilgang på livssynsmedarbeidere	Sentral ledelse, Samskipnaden
3	Kartlegge ressurser og tjenester i vertskommunen som angår studentenes helse og velferd, og styrke samhandlingen mellom kommune og institusjon	Sentral ledelse, Samskipnaden
4	Sørge for inkluderende mottak av nye studenter gjennom hele første studieår	Sentral ledelse, fakultets- og instituttledere, Samskipnaden
5	Gi målrettet støtte til studentforeninger som har inkludering, tillitsbygging og sosiale fellesskap som formål	Fakultets- og instituttledere, Samskipnaden
BEVISSTGJØRING OG KOMPETANSEHEVING		
6	Inkludere arbeidet med forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme i institusjonens risikostyring.	Sentral ledelse, fakultets- og instituttledere
7	Styrke kompetansen om radikaliseringsprosesser og forebyggende tiltak i førstelinjen, dvs. undervisere, veiledere, studiekoordinatorer, psykolog, rådgivere, livssynsmedarbeidere, mentorer m.m.	Sentral ledelse, fakultets- og instituttledere
8	Tilby informasjonsmateriell og veiledning til alle ansatte	Fakultets- og instituttledere
RUTINER OG KOORDINERING VED BEKYMNING		
9	Etablere og gjøre kjent en rutine for hvor studenter og ansatte kan melde fra ved bekymring om radikalisering, og hvordan dette skal følges opp	Sentral ledelse
10	Opprette og vedlikeholde kontakt med radikaliseringskontakt ved lokalt politi og andre relevante myndigheter	Sentral ledelse
11	Sørge for at en hendelse som involverer radikalisering og voldelig ekstremisme er beskrevet i institusjonens beredskapsplan	Sentral ledelse

Studentvelferd og læringsmiljø

Det er et overordnet mål å styrke det inkluderende arbeidet som ivaretar godt læringsmiljø og studentvelferd. Det er særlig viktig å rette fokus på studentenes psykiske helse og opplevelse av marginalisering, ensomhet og utenforskap. I dette ligger en økt satsing på samskipnadene og studentorganisasjonenes allerede etablerte aktiviteter som kan motvirke alenegang og fremme inkludering og integrering. Å styrke studentenes læringsmiljø og velferdstilbud vil gagne alle studenter, men kan også bidra i forebyggingen av utenforskap og, i ytterste konsekvens, radikaliserings og voldelig ekstremisme. Samtidig er det viktig at slike tiltak ikke fremstår som stigmatiserende, da det kan virke mot sin hensikt. For de ansatte vil det å styrke arbeidsmiljøet gjennom velferdstiltak og godt ytringsklima kunne ha en positiv effekt på forebygging av radikaliserings. De ansatte bør oppleve at det er trygt å si ifra om uønskede forhold, og at innspill blir tatt på alvor.

Anbefaling 1

Sørge for kontinuerlig fokus på tillitsbygging, demokratiske verdier, kritisk tenkning og kildekritikk i opplæring og undervisning.

Fakultets- og instituttledere, universitetsansatte

Demokratiske verdier som frihet, toleranse, åpenhet, tillit og likeverd er kanskje noe mange tar for gitt. I dagens samfunn er imidlertid opplæring i de demokratiske og akademiske verdiene gjennom etisk refleksjon, dialog, kildekritikk og kritisk tenkning spesielt viktig. Det er en økende tendens i samfunnet til at desinformasjon og konspirasjonsteorier brukes for å sette folk opp mot hverandre og skape mistillit. Det er viktig at utdanningsinstitusjonene blir en motvekt til denne utviklingen gjennom åpne, respektfulle og gode diskusjoner.

Universiteter og høyskoler bør tilstrebe enda mer debatt og fri meningsutveksling, med trygge rammer, hvor ulike stemmer blir hørt og respektert. Dette kan gjøres på mange måter, som gjennom egne arrangement på campus eller ved å oppfordre studenter og ansatte til å være mer delaktige i den offentlige samfunnsdebatten. I tillegg anbefales det at utdanningsinstitusjonene styrker fokuset på kildekritikk, kritisk tenkning og tillitsbygging i undervisningen på alle studienivå, fra bachelor til phd. Et tilsvarende fokus bør også skje gjennom en bevisstgjøring og kompetansebygging hos de ansatte, se anbefaling 7 og 8.

Anbefaling 2

Sikre tilbud om individuell støtte og oppfølging gjennom i) psykolog- og rådgivningstjeneste, ii) bedriftshelsetjeneste, og iii) tilgang på livssynsmedarbeidere.

Sentral ledelse, Samskipnaden

Livet kan være utfordrende for enhver, og nye studenter er særlig sårbare. SHOT-undersøkelsen (2022) viser en økt forekomst av psykiske plager, økt bruk av rusmidler og opplevd ensomhet blant studentene. Det er viktig at institusjonene har et bredt støttetilbud på plass som kan møte ulike behov hos både studenter, stipendiater og ansatte. Behovene er svært ulike. Noen studenter trenger rask psykisk helsehjelp og støtte til å komme i kontakt med det kommunale hjelpeapparatet eller spesialisthelsetjenesten for videre oppfølging. Andre har behov for en samtale eller gruppetilbud der de får lavterskel veiledning, støtte og råd. Ofte er det nok å «bli sett».

Studentvelferd og læringsmiljø

Institusjonene organiserer støttetilbudet ulikt, og her er det mye erfaring å hente fra andre. Det anbefales at de tilbudene og ressursene som finnes bør gjøres kjent ved institusjonen, slik at det er lett å finne fram for de som har behov for hjelp. God samordning med Samskipnaden og andre aktører som tilbyr støtte til studenter og ansatte, er helt nødvendig for å sikre et helhetlig tilbud. For enkelte institusjoner kan det være nødvendig å styrke arbeidet som gjøres for å støtte ansatte og studenter i en vanskelig livssituasjon, dersom det eksisterende tilbudet ikke er tilstrekkelig, eksempelvis gjennom tettere samarbeid med vertskommunen, se anbefaling 3.

Anbefaling 3

Kartlegge ressurser og tjenester i vertskommunen som angår studentenes helse og velferd, og styrke samhandlingen mellom kommune og institusjon.

Sentral ledelse, Samskipnaden

Mange institusjoner samarbeider med vertskommunen, Samskipnaden og andre lokale aktører om helse- og velferdstilbud for studenter. Her er institusjonene ulike, noen har et godt og veletablert samarbeid, mens andre har liten samhandling om helse- og velferdstjenester. Institusjonene bør sette seg godt inn i det tilbudet samskipnadene har, benytte seg av dette og sørge for at det totale tjenestetilbudet for studenter er godt koordinert. Bedriftshelsetjenesten tilbyr helse- og velferdstjenester for ansatte.

Samhandling er en utfordring for flere, og institusjonene bør ha som mål å ha et helhetlig helse- og velferdstilbud både for studenter og ansatte. Det anbefales at institusjonene kartlegger hvilke tilbud som finnes ved institusjonen og i vertskommunen, og oppretter samarbeidsavtaler. En slik avtale kan tydeliggjøre hva vertskommunen har ansvar for, hva institusjonen og Samskipnaden har ansvar for, og hvordan samhandlingen skal foregå. Avtalen bør evalueres jevnlig.

Anbefaling 4

Sørge for inkluderende mottak av nye studenter gjennom hele første studieår.

Sentral ledelse, fakultets- og instituttledere, Samskipnaden

Studenter er særlig sårbare når de starter på et nytt studium eller flytter til et nytt studiested. Det er derfor viktig at institusjonene sørger for et godt mottak av nye studenter. De fleste universitet og høyskoler samarbeider med studentene og med Samskipnaden om en fadderordning ved studiestart på høsten. Fadderordningene bør ta sikte på å utvikle tilbud som ivaretar mangfoldet av studenter gjennom et variert og inkluderende program. I tillegg har flere også etablert en mentorordning, som skal ivareta de nye studentene gjennom hele det første studieåret. Gjennom en slik mentorordning har erfarne studenter et særlig ansvar for en gruppe nye studenter og fungerer som en slags kontaktperson. Mentorene kan også arrangere faglige og sosiale samlinger i samarbeid med faggrupper på instituttet eller student- og linjeforeninger. Et godt samarbeid med studentene og med Samskipnaden er helt nødvendig, men det må være institusjonene som har det overordnede ansvaret for at ordningene fungerer godt. Institusjonene bør også sørge for at denne typen ordninger har nok ressurser.

Sikresiden.no har også tilgjengelig gode ressurser for studentene, blant annet Fadderspillet og Trygg student, hvor blant annet mestring av livet som student er et sentralt tema.

Anbefaling 5

Gi målrettet støtte til studentforeninger som har inkludering, tillitsbygging og sosiale fellesskap som formål.

Fakultets- og instituttledere, Samskipnaden

Utdanningsinstitusjonene har ansvar for studentenes læringsmiljø, og skal i samarbeid med Studentsamskipnaden ta seg av studentenes velferdsbehov. Samskipnaden og studentforeninger har ofte gode tilbud som kan motvirke alenegang, og som legger til rette for inkludering, integrering og tillitsbygging. Institusjonene bør aktivt støtte opp om dette arbeidet, for eksempel ved å gi målrettet støtte til studentforeninger. Breddetiltak som styrker fellesskapsfølelsen, motvirker diskriminering og ivaretar mangfoldet av studenter, vil også kunne forebygge utenforskap og i ytterste konsekvens, radikaliserings.

Eksempler på støtte kan være økonomiske bidrag til aktiviteter og sosiale samlinger eller å gi tilgang til lokaler på campus. Institusjonene bør ha jevnlig dialog med studentforeningene for å sikre best mulig vilkår for å fremme inkludering, tillitsbygging og sosiale fellesskap. Flere samskipnader tilbyr også kurs innen ulike temaer som kommunikasjon, hvordan ta den vanskelige samtalen, ledelse og arbeidsmiljø og så videre. Slike tiltak kan gjøre studentene i stand til å se signaler på at noen ikke har det greit eller faller utenfor det sosiale fellesskapet. Å bli sett av andre studenter kan ha en stor verdi, men det er viktig å presisere at det ikke er studentene som har ansvaret for å forebygge radikaliserings.

Bevisstgjøring og kompetanseheving

Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme er et ledelsesansvar. Det bør være en del av institusjonenes helhetlige sikkerhetsarbeid. Det anbefales også at kompetansen rundt problemstillingen heves i organisasjonen gjennom systematiserte prosesser og rutiner. Spesielt viktig er bevisstgjøring og kompetanseheving av ansatte som er i daglig kontakt med studenter, og som gjennom dette har størst sjanse for å fange opp signaler og bekymringsfull atferd.

Anbefaling 6

Inkludere arbeidet med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i institusjonens risikostyring.

Sentral ledelse, fakultets- og instituttledere

Arbeidet med å forebygge radikaliserings og voldelig ekstremisme bør være en del av institusjonens risikostyring. Ved institusjonene er det viktig at ledere på alle nivå kjenner til institusjonenes rutiner og legger til rette for det forebyggende arbeidet.

Institusjonene bør også legge til rette for erfaringsdeling. Det bør være et mål å ha en god sikkerhetskultur og et godt ytringsklima på alle nivå i organisasjonen.

Bevisstgjøring og kompetanseheving

Anbefaling 7

Styrke kompetansen om radikaliseringsprosesser og forebyggende tiltak i førstelinjen, dvs. undervisere, veiledere, studiekoordinatorer, psykolog, rådgivere, livsnytsmedarbeidere, mentorer m.m.

Sentral ledelse, fakultets- og instituttledere, Samskipnaden

Institusjonene er ulikt organisert, men alle universiteter og høyskoler har ansatte som er i direkte kontakt med studenter (førstelinje), eksempelvis studieveiledere, undervisere og faglige veiledere. Det er disse som oftest har mulighet til å fange opp personer som av ulike grunner strever, og som kan se tegn til radikaliserede holdninger og atferd.

Personer i førstelinjen bør få opplæring i hvordan radikaliseringsprosesser kan utarte seg og kjenne til forebyggende tiltak som kan ha en effekt i ulike faser. I en tidlig fase kan det eksempelvis være avgjørende at noen bare viser omsorg og interesse gjennom å spørre hvordan den aktuelle studenten (eller kolleagen) har det. Videre bør det være klart hvem som kan kontaktes dersom førstelinjen har behov for å rådføre seg med noen, se anbefaling 9.

Opplæringen kan skje i form av egne temasamlinger, som del av introduksjonskurs for nyansatte, eller gjennom møter med eksterne ressurser, som for eksempel lokalt politi eller helse. Ofte har institusjonene ansatte med kompetanse på området som kan bistå. Se også anbefaling 8.

Anbefaling 8

Tilby informasjonsmateriell og veiledning til alle ansatte.

Fakultets- og instituttledere

Kompetanseheving i form av bevisstgjøring er en viktig del av det forebyggende arbeidet ved institusjonene. Det er ikke nødvendigvis relevant for alle ansatte å ha inngående kunnskap om radikaliseringsstatistikken, men alle bør som et minimum være kjent med at de bør følge opp studenter eller kollegaer ved bekymring, og kjenne til varslingsrutinene ved egen institusjon.

Opplæring kan for eksempel gis som del av informasjons- eller opplæringspakken som alle nyansatte skal gjennom (type «Håndbok for nyansatte»). Institusjonene kan også tilby temasamlinger der ansatte kan få opplæring og dele erfaringer. Trusler og hatefulle ytringer fra enkeltpersoner er også et aktuelt tema som institusjonene bør sette søkelys på. Det anbefales å bruke de ressursene som ligger på sikresiden.no i opplæringen. Innholdet og ressursene som tilbys gjennom dembra.no og utveier.no kan også være relevante å benytte i denne sammenheng.

Rutiner og koordinering ved bekymring

Det er politimyndighetene som har ansvar for å vurdere bekymringsmeldinger og trusler. Institusjonene har likevel et ansvar for å melde fra dersom det er bekymring for at studenter eller ansatte er radikaliserert. Institusjonene må ha et internt varslingsystem på plass, som kan ivareta studenter og ansattes bekymringsmeldinger. Varslingssystemet bør testes og evalueres ved jevne mellomrom, og alle ved institusjonen må være kjente med hvilke varslingsrutiner som gjelder.

God informasjonsflyt og koordinering mellom utdanningsinstitusjonene, lokalt politi og andre aktører er helt nødvendig, men det er ofte denne samordningen mange sliter med å få på plass. Det er viktig å etablere gode relasjoner og klare kommunikasjonslinjer før en eventuell hendelse inntreffer. Flere institusjoner bør ha jevnlig møter med lokale aktører, og gjennomfører øvelser i samarbeid med nødetatene.

Anbefaling 9

Etablere og gjøre kjent en rutine for hvor studenter og ansatte kan melde fra ved bekymring om radikalisering, og hvordan dette skal følges opp.

Sentral ledelse

Institusjonene bør ha et system på plass som kan ivareta studenters og ansattes bekymringer. Mange institusjoner har en varslingsfunksjon på nettsidene, som skal ivareta mange ulike problemstillinger, inkludert bekymringsfull atferd. Et varslingsystem må gjøres kjent for alle ved institusjonen, slik at studenter og ansatte vet hvor de kan melde fra. God oppfølging av bekymringsmeldinger er viktig for at systemet skal kunne ha en reell verdi. Studenter og ansatte bør føle seg ivaretatt når de melder fra, og de bør føle seg trygge på at bekymringsmeldingen blir fulgt opp på en god måte.

Studenter og ansatte kan også ha behov for noen å rådføre seg med, hvis de er usikre på om de skal melde fra. Mennesker har ulik terskel for å melde fra om bekymringer, og her finnes det ingen fasitsvar. I tillegg til det anonyme varslingsystemet, bør institusjonen ha ressurspersoner som de kan ta kontakt med, hvis de skulle ha behov for å diskutere saken. Det har vist seg at veldig få av dem som kommer med trusler gjør trussel om til handling, men det er uansett bedre å si fra en gang for mye enn en gang for lite. Dersom studenter eller ansatte blir utsatt for trusler, hatefulle ytringer eller andre former for trakassering skal det meldes fra om. Det bør derfor foreligge tydelige rutiner for hvordan trusler og trakassering av enkeltpersoner og/eller forskergrupper skal håndteres. Dersom en slik situasjon skulle oppstå, bør ledelsen ved den aktuelle enheten sørge for at trusler og trakassering blir registrert i avvikssystemet, og at alvorlige hendelser blir politianmeldt. Det er viktig at den enkelte som blir utsatt for denne typen trusler og hatefulle ytringer ikke blir stående alene.

Politiet (for eksempel radikaliseringskontakten) kan også kontaktes direkte, se anbefaling 10. Det er politiet som har ansvar for å vurdere bekymringsmeldinger og enkeltpersoner. I en konkret sak, vil radikaliseringskontakten varsle videre til PST, om trusselen vurderes å være innenfor PST sitt mandat. Dersom utdanningsinstitusjonen vurderer situasjonen som alvorlig, vil det også være riktig å ta direkte kontakt med PST.

Anbefaling 10

Opprette og vedlikeholde kontakt med radikaliseringskontakt ved lokalt politi og andre relevante myndigheter.

Sentral ledelse

Det er opp til politimyndighetene å vurdere og håndtere hendelser, men utdanningsinstitusjonene har et selvstendig ansvar for å varsle. God og jevnlig kontakt med lokalt politi og andre relevante myndigheter er viktig, både i det forebyggende arbeidet, men også hvis hendelser oppstår. Institusjonene og politiet bør til enhver tid ha oppdatert kontaktinformasjon, slik at en unngår å bruke unødig tid på å spore opp dette. Vertskommunen kan ha andre relevante kontakter, som for eksempel en radikaliseringskontakt.

Institusjonene bør ta initiativ til jevnlig møter med aktuelle kontaktpersoner. Her kan institusjonene og de aktuelle aktørene i samarbeid diskutere seg fram til rutiner.

Det kan også være nyttig å arrangere øvelser, rundt ulike scenarier, i samarbeid med nødetatene. Dersom en hendelse skulle oppstå, bør institusjonen i samarbeid med politiet og de andre aktørene som var involvert, evaluere hvordan rutinene fungerte.

Anbefaling 11

Sørge for at en hendelse som involverer radikalisering og voldelig ekstremisme er beskrevet i institusjonens beredskapsplan.

Sentral ledelse

Dersom en person som er tilknyttet institusjonen oppfordrer til vold eller andre ikke-demokratiske virkemidler i det offentlige rom, kan situasjonen bli uforutsigbar og eskalere raskt. Selv om politiet har ansvar for å vurdere og håndtere slike hendelser, kan det tenkes at institusjonen kommer i en situasjon hvor det blir behov for å iverksette beredskapstiltak internt. Det kan eksempelvis oppstå et stort medietrykk mot institusjonens ledelse, ansatte og studenter, eller det kan bli behov for psykososial oppfølging av enkelte. Dette bør institusjonene være i stand til å håndtere på en god måte.

Institusjonene bør utarbeide en beredskapsplan som beskriver hvordan man skal agere og hvilke konsekvenser det kan få for institusjonen hvis det oppstår hendelser relatert til radikalisering og voldelig ekstremisme. Planen bør også si noe om når beredskapsorganisasjonen (krisestab) skal iverksettes, hvordan informasjon skal deles internt og eksternt, samt ha med en oversikt over de relevante kontaktpersonene i politiet. I en slik situasjon vil informasjonbehovet være stort, samtidig vil det være nødvendig å koordinere informasjonsarbeidet med politiet og andre relevante etater.