

Varslingsaker

Kontrollkomiteens vurderinger

I. Bakgrunn for rapporten

Kontrollkomiteen mottok 5. juni i år en varsling om problematisk saksbehandling fra NLMs sentrale ledelse og påstander om tillitskrise. Varslingen var undertegnet av flere personer. Vi orienterte hovedstyrets formann om dette, og hovedstyrets formann og nestformann møtte kontrollkomiteen digitalt 22. juni. Det ble etter sommeren gjort offentlig kjent gjennom pressen at kontrollkomiteen hadde mottatt varslingen, og at hovedstyret hadde mottatt kopi av varslingen. I kjølvannet av en rekke oppslag og leserinnlegg i dagspressen om denne varslingen og andre forhold, har kontrollkomiteen fått oversendt flere andre saker.

Noen av de innspillene som er kommet til kontrollkomiteen er bekymringsmeldinger, støtteerklæringer eller dokumentasjon på prosesser, og ikke nødvendigvis varslinger i formell forstand. Kontrollkomiteen har i sin tilbakemelding til varslerne og andre som har henvendt seg til komiteen, vært klar på at komiteen ikke er et ankeorgan og at det ikke ligger innenfor komiteens mandat å gjøre en ny vurdering av utfallet av sakene.

Nesten alle sakene som er kommet til kontrollkomiteen har sitt startpunkt før 2018, noen så langt tilbake som før 2010.

II. Kontrollkomiteens mandat og arbeid

Kontrollkomiteen har informert varslerne om at kontrollkomiteen tar varslinger om kritikkverdige forhold i hovedstyrets og administrasjonens utførelse av sine oppgaver på det største alvor. Vi gjør nødvendige undersøkelser for å bringe på det rene om det er kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Vi har presisert at kontrollkomiteen ikke er en klageinstans og ikke behandler klager på vedtak i administrasjonen eller hovedstyret i konkrete saker. Sakene det er snakk om gjelder på ulike måter personalforhold. Kontrollkomiteen gjør ikke vurderinger av disse sakenes underliggende innhold og tar ikke stilling til de beslutninger administrasjonen og eventuelt hovedstyret fatter.

I den grad vi finner at det er kritikkverdige forhold følger det av kontrollkomiteens mandat at vi tar dette opp direkte med hovedstyret. For øvrig rapporterer kontrollkomiteen til generalforsamlingen, normalt hvert tredje år.

I og med at dette har utviklet seg til en offentlig sak, har kontrollkomiteen besluttet å offentliggjøre denne vurderingen nå. Ellers vil våre synspunkter inntas i vår rapport til neste generalforsamling, hvor de på sedvanlig måte kan debatteres.

Kontrollkomiteen er i første rekke opptatt av å bringe klarhet i hvilke rutiner og hvilken praksis hovedstyret har for å behandle varslinger om kritikkverdige forhold i NLMs administrative ledelse. Kontrollkomiteen har lest varslingene, undersøkt hovedstyrets behandling og de rutiner og retningslinjer som foreligger.

Kontrollkomiteen har søkt informasjon om:

- hovedstyrets overordnede rutiner for behandling av slike varslinger,

- hovedstyrets rutiner for å følge opp ledelse og forvaltning fra generalsekretærens side og administrasjonen for øvrig,
- og konkrete spørsmål om hovedstyrets oppfølging av noen enkeltsaker.

Kontrollkomiteen har hatt flere digitale møter med hovedstyrets formann og nestformann og fått oversendt skriftlige redegjørelser. Vi har hatt tilgang til de retningslinjer som foreligger, inkludert tidligere utgaver. Kontrollkomiteen har også tilgang til hovedstyrets protokoller og saksdokumenter.

III. Varslingsinstituttet

Vi har brukt uttrykket «varsling» i dette dokumentet.

Arbeidsmiljøloven § 2 A omhandler arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Arbeidsmiljølovens § 2 A-1 lyder:

- 1) *Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*
- 2) *Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære:*
 - a) *fare for liv eller helse*
 - b) *fare for klima eller miljø*
 - c) *korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
 - d) *myndighetsmisbruk*
 - e) *uforsvarlig arbeidsmiljø*
 - f) *brudd på personopplysningssikkerheten.*
- 3) *Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.*

I NLM drives store deler av virksomheten av frivillige medarbeidere. Dette arbeidet er ikke underlagt arbeidsmiljølovens regler. Varslingsreglene i loven kan like fullt og med fordel også anvendes for denne delen av virksomheten. Kontrollkomiteen har derfor tatt utgangspunkt i at arbeidsmiljøloven § 2 A også får anvendelse for varslinger vedr. frivillige medarbeidere.

IV. Gruppering av materialet

Det underliggende innholdet i sakene er ganske ulikt, og vi finner det hensiktsmessig å kategorisere dem på følgende måte:

- a) De vanskelige personalsakene som har seksuelle krenkelser, andre krenkelser og alvorlige konflikter m.v. som utgangspunkt, og omfatter påståtte feil i behandlingen av for så vidt både de som har krenket og de som har blitt krenket. Noen medarbeidere og frivillige mener seg urettmessig behandlet og ikke hørt.
- b) I utgangspunktet mer ordinære personalsaker (blant annet om lønn) hvor medarbeidere føler seg urettmessig behandlet og/eller ikke hørt.
- c) Personalsaker relatert til strategi og satsingsområder, hvor medarbeidere føler seg urettmessig behandlet og/eller ikke hørt i forbindelse med omstillinger og nedbemanning.

V. Vurderinger og funn

På bakgrunn av undersøkelser har vi gjort følgende hovedfunn:

a) Mangler i behandling av varslinger i hovedstyret

Det er kontrollkomiteens vurdering at det i noen saker de siste ti årene har vært svakheter og mangler i hovedstyrets behandling av varslinger om påståtte kritikkverdige forhold i administrasjonen. Så langt vi har brakt på det rene, er det ingen klare rutiner for hvordan hovedstyret skal behandle varslinger, annet enn de generelle regler som gjelder i organisasjonen. Det er ingen spesifikke rutiner for vurdering av varslingene, tilbakemelding til varsler, for dokumentasjon og distribusjon til andre medlemmer i hovedstyret, enten varslingene mottas av formannen (det normale) eller andre medlemmer av hovedstyret.

Varslingene har i noen saker vært gjenstand for tilfeldig behandling. Dette gjelder vurderingen av om sakene er klagesaker, eller varsling om kritikkverdige forhold i organisasjonen. Det gjelder også selve oppfølgingen av sakene.

Hovedstyrets formann får ofte epost direkte og må vurdere om dette er post til hovedstyret eller en direkte henvendelse til formannen. I enkelte tilfeller mottar også andre medlemmer av hovedstyret varslinger, selv om det i henhold til varslingsrutinene for ansatte er hovedstyrets formann som skal motta den.

Det er også eksempler på at varsling som er sendt til hovedstyrets formann etter kort tid blir distribuert til hele hovedstyret av varsler fordi en ikke har fått svar så hurtig som forventet.

For øvrig er det vårt inntrykk er at det ikke foreligger varslingsrutiner som gjelder frivillige medarbeidere.

b) Uavhengighet

NLM er en organisasjon med nære relasjoner både i arbeidshverdag, i forsamlingsammenheng og på tvers av ulike nivå i organisasjonen. Dette stiller spesielle krav til vurdering av habilitet i enkeltsaker. Mange ser på hovedstyrets medlemmer som deres ombudsmenn. I mange sammenhenger er dette en styrke, men det kan også bli utfordringer når behandling krever avstand og objektivitet. Utfordringen blir spesielt synlig i relasjonen mellom hovedstyret og generalsekretær. Denne balansen krever samtidig både nærhet og armlengdes avstand.

Det er grunnleggende at hovedstyret og dets formann har god og tillitsfull dialog med generalsekretæren. Samtidig har hovedstyret en viktig kontrollfunksjon som krever uavhengighet. Dette kan være krevende, men det er avgjørende at hovedstyret evner å opptre profesjonelt og ryddig. Dette settes på spissen når hovedstyret mottar varslinger om opplevd kritikkverdige forhold i generalsekretærens utførelse av sine oppgaver. Hovedstyret må saksbehandle slike varslinger selv, evt. med bistand fra eksterne ressurser, uten å trekke inn den administrative ledelsen. Kontrollkomiteen observerer at hovedstyret i behandlingen av noen saker ikke har hatt en tilstrekkelig uavhengighet/avstand til generalsekretæren og administrasjonen.

c) Kommunikasjon/dialog/kapasitet

Det er et gjennomgående trekk ved mange av sakene at de eskalerer som følge av manglende, uklar eller sen kommunikasjon, gjerne med knappe frister og manglende oppfølging. Måten konklusjoner formidles på kan ofte være like viktige som selve konklusjonen. En del av varslerne har hevdet at de ikke blir hørt.

Der er mye bruk av epost i de dialogene kontrollkomiteen har fått innsikt i. Vi mener å se at dette ofte har vært mer konfliktskapende enn konfliktdempende.

Ut fra sakene kontrollkomiteen har sett på, stiller vi spørsmål ved om hovedstyret og organisasjonen har kapasitet og tilstrekkelig kompetanse til å håndtere vanskelige varslings- og konfliktsaker.

d) Etterlevelse av inngåtte avtaler.

I noen av varslingsene sies det at allerede inngåtte avtaler ønskes reversert. Det er eksempler på at varsleren har opplevd seg presset i situasjonen, og i ettertid ikke ville godta løsningen som ble framlagt av administrasjonen og akseptert av motparten. Også i NLM må det være slik at ordinære regler for arbeidslivet og etablert avtalerett gjelder i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og at inngåtte avtaler blir etterlevd. Dette gjelder også avtaler hvor reaksjonen strekker seg ut over et ordinært arbeidsforhold ved at personer ikke blir brukt i forkynnevirkosomhet m.v.

VI. Behov for bedre struktur og etablering av en uavhengig funksjon

NLM er en stor og mangfoldig organisasjon. Det vil ofte være ulike oppfatninger om retninger og veivalg. Det må forventes at organisasjonen også i fremtiden vil stå overfor utfordrende personalsaker og nye varslinger. Gode rutiner, kapasitet og kompetanse er en trygghet for alle parter i slike situasjoner.

Kontrollkomiteen mener det må etableres en ny funksjon sentralt plassert i organisasjonen som kan prioritere arbeid med varslinger på ulike nivåer i organisasjonen. Vedkommende som har denne funksjonen må i sin stillingsinstruks ha nedfelt at vedkommende skal prioritere håndtering av varslingssaker når disse dukker opp.

Funksjonen kan brukes til oppfølging av saker når det er behov for det og være en støtte og diskusjonspartner for leder og styrer på ulike nivå i organisasjonen. Den som har denne stillingen, må ha uavhengighet og høy integritet.

Funksjonen rapporterer direkte til hovedstyret i saker som gjelder varsling mot generalsekretæren og andre saker hvor generalsekretæren er involvert eller er inhabil. Således sikrer vi uavhengighet og ressurser til å prioritere arbeidet med slike saker.

Organisasjonsplassering og mandat for en slik funksjon må utredes nærmere av hovedstyret. En slik utredning kan hente kunnskap fra andre organisasjoner i privat og offentlig sektor som har tilsvarende funksjoner. Vi mener for øvrig at det ligger under hovedstyrets mandat å fatte vedtak om etablering av en slik funksjon.

VII. Konklusjoner og forslag

a) Manglende behandling av varslinger

Kontrollkomiteens arbeid har avdekket svakheter i behandlingen av varslinger. Varslingene har i noen saker vært gjenstand for manglende og tilfeldig behandling av hovedstyret.

Kontrollkomiteen observerer at hovedstyret i behandlingen av noen saker ikke har hatt en tilstrekkelig uavhengighet/avstand til generalsekretæren og administrasjonen.

b) Regler, prosedyrer og uavhengighet

Det må etableres klarere regler og prosedyrer for hovedstyrets håndtering av varslinger i hovedstyret, og i særdeleshet regler for hvordan hovedstyrets formann og hovedstyret som kollegium håndterer varslinger mot generalsekretær.

c) Ressurser

Kontrollkomiteen foreslår at det etableres en funksjon for oppfølging av varslingssaker på alle nivå i organisasjonen. Funksjonen må organiseres slik at den i arbeidet med varslingssaker har en uavhengig rolle og samarbeider med riktig nivå i organisasjonen i forhold til varslingen. Ved eventuell varsling mot den sentrale ledelsen arbeider den aktuelle personen etter oppdrag fra hovedstyrets formann og rapporterer direkte til hovedstyret.

12. desember 2020

Kontrollkomiteen i NLM

Arvid Gusland, leder
(sign)

Verner Larsen
(sign)

Jon Olav Østhus
(sign)

Rollaug Beate Haugland Waaler, varamedlem
(sign)