

RAPPORT

KARTLEGGING AV ARBEIDSMILJØET VED INSTITUTT FOR HISTORISKE STUDIER, NTNU

Avgitt den 12. juni 2019

Unntatt offentlighet etter offl § 13, jf. fvl § 13 om taushetsplikt. Gjelder hele rapporten med vedlegg.

Rapport overlevert den 12.06.19 i henhold til mandat datert 22.11.18 (revidert og overlevert Kartleggingsgruppa 18.12.18)

Lars Jacob Stovner
(leder)

Ingrid Wibe

Harald Pedersen

Didrik Tårnesvik
(sekretær)

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	13
DEL A: RAPPORTENS RAMMER, REGELVERK OG OVERORDNA PERSPEKTIV	17
1. Innledning.....	17
1.1. Rapportens omfang	17
1.2. Rapportens oppbygning	17
2. Kartleggingsgruppas sammensetning.....	19
2.1. Habilitetsvurdering	19
2.2. Kartleggingsgruppas arbeid	20
3. Mandat.....	23
3.1. Tilleggsinformasjon sendt til ansatte ved instituttet og øvrige som har blitt intervjuet	24
3.2. Kartleggingsgruppas forståelse av mandatet	25
3.3. Om avgrensninger i faktagjennomgangen.....	27
4. Innsyn, konfidensialitet og arkivering (utarbeidet av adv. Bjørsnøs)	28
4.1. Innsyn og konfidensialitet	28
4.1.1. Hovedregelen om offentlighet	28
4.1.2. Tidspunkt for innsyn.....	28
4.1.3. Unntak for organinterne dokumenter	29
4.1.4. Taushetsbelagte opplysninger	31
4.1.5. Partsinnsyn.....	33
4.1.6. Parters adgang til å bruke opplysninger de mottar	34
4.1.7. Innsyn etter personopplysningsloven	35
4.2. Journalføring og arkivering	35
5. Beskrivelse av prosess og metode	37
5.1. Bakgrunn for faktaundersøkelse.....	37
5.2. NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter mv.	40
6. Arbeidsrett og tilgrensede rettsområder	46
6.1. Relevante bestemmelser i arbeidsmiljøloven (aml)	46
6.2. Arbeidsgivers styringsrett	50
6.3. Arbeidstakers lojalitetsplikt	56
6.4. Arbeidstakers medvirkningsplikt	57
6.5. Forbudet mot gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven	58
6.6. Rettslige rammer for verneombudsrollen	66
6.7. Rettslige rammer for ansettelse av vitenskapelige ansatte ved NTNU	67
6.7.1. Universitets- og høyskoleloven.....	67

6.7.2.	NTNUs personalreglement for vitenskapelige stillinger	68
6.8.	Tjenestlig tilrettevisning.....	73
6.9.	Habilitet.....	75
6.10.	Ytringsfrihet, lojalitetsplikt og akademisk ytringsfrihet	81
6.10.1.	Ytringsfrihet og lojalitetsplikt.....	81
6.10.2.	Nærmere om lojalitetsplikten.....	84
6.10.3.	Etiske retningslinjer i statstjenesten – ansattes ytringsfrihet.....	85
6.10.4.	Akademisk ytringsfrihet	87
6.10.5.	Rettspraksis.....	90
6.10.6.	Avsluttende merknader	93
7.	Innramming til psykososiale forhold.....	95
7.1.	Lederskap og utøvelse av lederrollen	95
7.2.	Destruktiv medarbeideradferd	97
7.3.	Konflikter og konfliktforløp.....	98
7.3.1.	Konflikttrappa	99
7.3.2.	Psykososiale forhold og ledelse ved et universitet	102
7.4.	Klanstruktur	103
7.5.	Helhetsmodellen.....	104
8.	De grunnleggende historiene	106
8.1.	Perspektiv 1.....	107
8.2.	Perspektiv 2.....	108
8.3.	Grupperinger – grad av koordinering	109
	DEL B: FAKTAGJENNOMGANG OG VURDERINGER	111
9.	Beskrivelse – oppbygning av faktagjennomgangen.....	111
10.	Forståelse av konfliktlinjene	112
10.1.	Styrings- og ledelsesperspektivet i academia	114
10.1.1.	Akademisk ledelsesstruktur, manglende ledelsesgruppe, instituttets størrelse.....	114
10.1.2.	Vurdering	116
11.	Uformell maktkultur	118
11.1.	Innledning	118
11.7.	Vurdering i forhold til uformell makt.....	137
12.	Medias rolle i konflikten	140
12.1.	Ansattes reaksjoner og holdninger til mediedekningen	144
12.2.	Likestillingsperspektiv	154

12.2.1.	Morgenbladet: Jeg har opplevd å se professorer trakassere kvinnelige studenter og kollegaer.....	154
12.2.2.	UA: Nye varsler om seksuell trakassering ved NTNU.....	154
12.2.3.	Khrono: Herrenes historie, igjen?	155
12.2.4.	UA: Fare for utvikling av fryktkultur.....	155
12.3.	Artikler om ansettelsesprosesser.....	156
12.3.1.	Khrono: Søker med sterk kritikk og klage på ansettelsesprosess ved NTNU.....	156
12.3.2.	Khrono: Søkere trenger bedre beskyttelse mot feil ansettelser.....	156
12.3.3.	Khrono: NTNU-dekan: Kjenner oss ikke igjen i beskrivelse av ansettelsesprosesser	157
12.3.4.	Khrono: Det finnes faktisk problemer ved ansettelsesprosesser ved NTNU	157
12.3.5.	Khrono: Herrenes historie, igjen?	157
12.4.	Tilrettevisningssaken.....	158
12.4.1.	UA: NTNUs forvaltning av den akademiske frihet	158
12.5.	Steinnes-saken	160
12.5.1.	UA: Beskylder ledelsen for «illegitim maktbruk» og Khrono: Ansatte reagerer på «illegalt matkbruk» mot kollega ved NTNU.....	160
12.5.2.	Adressa: Ansatte mener tvangsflytting forsterker fryktkultur.....	166
12.5.3.	Khrono: Tidligere leder i Forskerforbundet på NTNU omplasseres mot sin vilje	168
12.5.4.	UA: Her hersker ingen fryktkultur.....	173
12.5.5.	Khrono: Her er NTNUs begrunnelse for å tvangsflytte professor Steinnes	174
12.5.6.	UA: Jeg regner med at dette betyr at tvangsflyttingen oppheves.....	177
12.5.7.	Khrono: Dekan: Steinnes forblir omplassert.....	177
12.5.8.	UA: Det er problematisk at vi studenter ikke har fått nok informasjon	178
12.6.	Leders avgang	179
12.6.1.	Khrono: Steinnes-saken: Instituttleder ved IHS på NTNU går på dagen.....	179
12.6.2.	UA: Instituttleder trekker seg med umiddelbar virkning	179
12.7.	Faktaundersøkelse – metodekritikk.....	179
12.7.1.	Ramazzini: Hovedprinsipper i faktaundersøkelser	179
12.7.2.	LO-aktuelt: Hvordan undersøke klager om mobbing og trakassering	183
12.7.3.	Klassekampen: Hvordan bli kvitt en varsler? Om faktaundersøkelser	186
12.7.4.	Dagens medisn: Behov for forskningsbaserte medarbeiderundersøkelser.....	187
12.7.5.	NRK: Rapporten som endret alt	188
12.7.6.	Khrono: Omstridt advokat og «faktagransker» hyret inn av NTNU i Steinnes-saken.....	193
12.7.7.	UA: og Khrono: Et godt arbeidsmiljø trenger konstruktive, kritiske spørsmål	196
12.7.8.	Khrono: Ved siden av jobben som professor, gjør han business av faktaundersøkelser. Nå skal metoden granskes	197

12.7.9.	Advokatbladet: Oppfordrer Advokatforeningen til å vurdere om såkalte faktaundersøkelser holder mål.....	199
12.7.10.	Kommunal-rapport: Faktaundersøkelsens ufortjent dårlige rykte.....	202
12.7.11.	Khrono: Kritiserer kollega for dårlig metode i kartlegging av arbeidsmiljø saker ...	204
12.7.12.	UA: Hovedtillitsvalgt mener begrepet fakatundersøkelse er misvisende	205
12.7.13.	UA: NTNU – en stresset organisasjon	207
12.7.14.	Khrono: Faktaundersøkelser gir grunn til bekymring	208
12.7.15.	Khrono: Kartlegging av universiteter og høyskoler: 10 av 14 har benyttet seg av faktaundersøkelser. Flest ved NTNU	212
12.7.16.	Det er klart det er belastende for de ansatte	219
12.7.17.	Forsker på trakassering på jobb – vant årets nyvinning	222
12.8.	Arbeidsmiljø saken ved IHS.....	226
12.8.1.	UA: "Havarikommisjon" skal undersøke uforsvarlig arbeidsmiljø IHS.....	226
12.8.2.	UA: Undersøkelser av arbeidsmiljø og konflikter får krass kritikk	227
12.8.3.	Under dusken: Mange spørsmål, men ingen svarer – faktaundersøkelse bak lukkede dører	228
12.8.4.	UA: Historien om et varslet havari.....	229
12.8.5.	Khrono: Faktarapport i Steinnes-saken blir forsinket – dekan Børresen trer til side .	234
12.8.6.	Kriseinsituttlederen.....	235
12.9.	Vurderinger	237
12.9.1.	Vurdering mediadekning av «faktaundersøkelse» som verktøy	237
12.9.2.	Vurdering mediedekning - hvordan det påvirker arbeidsmiljøet	242
26.	Fakultetets og NTNU sentralt sin håndtering og lederstøtte.....	456
26.6.	Vurdering.....	468

Sammendrag

Som bakgrunn for den aktuelle konflikten beskriver flere ansatte en kultur over lang tid preget av uformelle maktstrukturer, alliansebygging, røff omgangstone, og tendens til baksnakking, og det har forekommet tilfeller av kjønnsbasert trakassering.

I 2013 fikk instituttet for første gang tilsatt leder, mens det tidligere var leder valgt av de tilsatte. Selv om synet på ansatt ledelse neppe utgjør noen hovedlinje i konflikten, opplevde flere ved instituttet at dette gav en mer autoritær ledelse og større grad av styring ovenfra. I den første tiden etter 2013 var det stort fokus på dårlig økonomi og behov for harde prioriteringer, der de tilsatte i liten grad fikk utøve medvirkning og medbestemmelse. Arenaen for medvirkning var instituttets personalmøte for alle, men flere følte at dette fungerte dårlig da kun et lite mindretall av de tilsatte tok ordet, og det var dårlig ytringskultur med harde ord mot motstandere. Flere mente også at det ble for liten anledning til diskusjon fordi møtene ble fylt med informasjon fra fakultet og NTNU. Det kan ha vært en svakhet at det ikke var etablert en ledergruppe rundt instituttleder med representanter for de ulike faggruppene. Mangelen på fungerende medvirkningsarenaer kan ha ført til mindre grad av åpne diskusjoner i fagmiljøene om hvilke fag man skal satse på og hvordan fagene skal innrettes. Dette, sammen med innskjerpede administrative rutiner ved tilsetninger, gjorde at viktige fagmiljøer kan ha opplevd at de fikk mindre mulighet til å påvirke hvem som tilsettes i stillinger, noe som er viktig for å kunne påvirke utviklingen eget fag og instituttet som helhet. Andre mente at ansettelsesprosessene ble mer stringente og transparente enn de hadde vært tidligere.

De fleste av de som har vært betydelig involvert i konflikten, og sterkt preget av den, har hatt tilknytning til Europastudier. Dette studieprogrammet, som ble etablert og utviklet av viktige personer på begge sider av konflikten, var tidligere lagt til et annet institutt. Det har lenge vært stor uenighet og strid rundt instituttplassering og faglig profil. Fra 2014 ble det reist spørsmål om inhabilitet i enkeltsaker tilknyttet studieprogrammet, og etter at programmet ble lagt til IHS i 2015 ble konflikten hovedsakelig intern på IHS. Selv om habilitetsproblemer i snever forstand ble avklart juridisk på høyere nivåer ved NTNU, ble habilitet i form av tillit til lederes upartiskhet i avgjørelser etter manges mening ikke tilstrekkelig vurdert, og en del oppfattet at det oppstod en uheldig maktkonstellasjoner rundt ledere på flere nivåer, noe som særlig gjaldt saker knyttet til Europastudier. Dette, sammen med manglende strategisk diskusjon og transparens i utnevnelser til ulike komiteer, førte til en eskalering av konflikten, med utvikling av to grupper med sterkt motsatt syn. Dette kom bl.a. til uttrykk i kampvoteringer ved valg av verneombud og vara verneombud, og disse fikk etterhvert problemer med å opprettholde nøytralitet i konfliktene.

Av de to motstridende gruppene var gruppe 1 sterkt kritisk til ledelsen og påpekte manglende habilitet, transparens og medvirkning. De mente at det å kjempe sterkt for sine synspunkter på disse punktene hørte til den akademiske ytringsfrihet de har som universitetsansatte, og at man ikke kunne godta korreks fra ledelsen på disse prinsipielle spørsmålene. Gruppe 2, som var mindre klart definert, oppfattet at hovedproblemet var at

medlemmer av gruppe 1 fremmet sine synspunkter gjennom en problematisk atferd som ikke hører inn under den akademiske ytringsfrihet. Når gruppe 1 ikke fikk gjennomslag for sine synspunkter og interesser, opplevde gruppe 2 at gruppe 1 opptrådte på en slik måte at arbeidsmiljøet ved instituttet ble forverret. Gruppe 1 opplevde på sin side at ledelsen støttet gruppe 2, mens gruppe 2 opplevde at ledelsen søkte å skape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Fra 2015 må mye av det som har skjedd i konflikten forstås ut fra at det ble etablert en konfliktatferd på begge sider, og det oppstod kraftig ordbruk i diskusjoner mellom involverte aktører. Kvinner som hadde tilknytning til ES og som kom i konfliktlinjen kunne føle seg spesielt utsatt, basert på kjønn. Likevel er antakelig ikke kjønnsdimensjonen noe vesentlig trekk i den aktuelle konflikten.

Konsolidering av de to gruppene sammen men konfliktatferden har gitt konflikten sin egen dynamikk som har drevet den videre, delvis frigjort fra de opprinnelige stridstemaene. Dårlig samhandling og kommunikasjon har flere ganger ført til feil og misforståelser i saker der involverte fra de to sidene skulle samarbeide om forskningsprosjekter eller veilednings-/undervisningsoppgaver. Det har versert rykter, det har vært konfronterende påstander, og ansatte har følt seg overvåket og baksnakket. Slik er det også i dag. Enkelte aktører har gjennom sitt engasjement hatt en kraftig ordbruk og en destruktiv konfliktadferd som noen ganger kan ha blitt misforstått. Denne adferden har ofte vært utenfor det som er akseptabelt, og i enkelte tilfeller langt utenfor, noe som også er en vesentlig driver av konflikten.

Flere av de involverte har vært så mistenksomme og følsomme for kritikk fra motparten at forsøk på å få til forsoning gjennom møter mellom partene ofte har ført til ytterligere eskalering. Det samme gjorde etableringen av en arbeidsmiljøgruppe med representanter fra begge sider. Dette kunne vært et godt tiltak, men med de steile frontene og det dårlige arbeidsmiljøet som fantes da, førte dette arbeidet til at de stridende grupperingene ble enda mer synlige. Tiltaket manglet bl.a. en tydelig rolleavklaring mot ledelsen, noe som ikke bidro til å styrke ledelsessystemet ved instituttet, og det skapte derved mer uklarhet.

Fra september til oktober 2018 ble det blant annet skrevet og hengt opp en rekke post-it lapper med ulik påskrift, og noen plakater fikk innrissing av støtende tekst. Etter omstendighetene vil denne type opptreden kunne oppleves som utilbørlig og trakasserende for enkelte arbeidstakere ved instituttet. Det er uklart hvem som har utført alle disse handlingene.

I oktober 2018 eskalerte konfliktnivået ved instituttet ved at sensitiv og privat informasjon ble lekket. Innholdet og tonen i e-posten var kritikkverdig, men det var i langt større grad kritikkverdig at informasjonen kom på avveie og deretter ble distribuert til flere ansatte og til media.

Flere av de ulike enkeltsakene og konfliktenes som har oppstått har blitt forsøkt håndtert av ledelsen og administrasjonen på nivåene over instituttet. Når instituttledelsen er part i konfliktenes, er det uryddig håndtering fra ledelsesnivåene å sette i gang dialogprosesser og tiltak som instituttledelsen selv skal gjennomføre. Dette setter instituttlederen i en vanskelig

posisjon hvor lederrollen blir svekket. I tillegg har mange av tiltakene vist seg å være for svake, og det har vært manglende overordnet blikk og lite koordinering av alle involverte hjelpere. Flere av tiltakene har nok også kommet for sent, etter at barrierene i konflikten har blitt uoverstigelige. Derved har tiltakene eskalert konflikten framfor å lukke de enkelte sakene.

Media, spesielt Universitetsavisa og Khrono, har gjennom sin dekning blitt en aktør i konfliktene. Flere artikler har bygd opp under enkeltaktørers perspektiv og holdninger, noe som kan ha forsterket polariseringen. Det som skrives, og påminnelser fra omgivelsene som har lest artiklene, har i stor grad økt belastningen på en del av aktørene.

Ved instituttet har det de siste 2-3 år vært mange som har vært sykmeldt i perioder på grunn av konflikten. Dette gjelder personer fra begge grupper. Blant de helseproblemer som rapporteres er søvnløshet, hjertebank, hodepine, høyt blodtrykk, angst og depresjon. Flere av de involverte sier de føler sterk frykt hvis de møter personer fra den andre gruppa i korridoren, og de kan heller ikke oppholde seg i samme rom som dem og iallfall ikke arbeide sammen med dem.

Konklusjon: Kartleggingsgruppa finner at konflikten kan forstås ut fra saklige, prinsipielle og faglige motsetninger, fra historiske, kulturelle og organisatoriske forhold, fra lederes og ansattes kritikkverdige handlinger innenfor en konfliktdynamikk og under medias søkelys, og som et resultat at overordnede nivåers mangelfulle håndtering. Konflikten har affisert mange, og den er på høyeste konfliktnivå. Mange ved instituttet har gjennom flere år ikke hatt et forsvarlig arbeidsmiljø. Situasjonen synes i dag helt fastlåst.

DEL A: RAPPORTENS RAMMER, REGELVERK OG OVERORDNA PERSPEKTIV

1. Innledning

Rapporten anses å være overlevert i tråd med det mandatet som Kartleggingsgruppa fikk i sin oppstart medio desember 2018. Arbeidet ble straks igangsatt uten at medlemmene i Kartleggingsgruppa var forberedt på omfanget av det forestående arbeidet. Da medlemmene har hatt andre planlagte gjøremål ved siden av under arbeidets gang, og da ingen forutså hvor omfattende dette skulle bli, har dessverre rapportens arbeid tatt mye lenger tid enn ønsket. Vi ser at dette kan ha vært en ekstrabelastning for de som har bidratt. Vi har hørt at mange har følt en lettelse over endelig å ha fått forklare seg om sin rolle og oppfatning av saken til Kartleggingsgruppa, men at denne lettelsen så har blitt avløst av stor usikkerhet når man har måttet vente så lenge på det endelige resultatet, samtidig som media har fortsatt å omtale saken under arbeidet. Det har imidlertid vært Kartleggingsgruppas førsteprioritet å levere en fullgod rapport, hvor man har gått i dybden og gjennomført grundige analyser av de enkelte deltema, fremfor en rask leveranse.

1.1. Rapportens omfang

Rapporten ble omfattende og utgjør nærmere 500 sider. Det har vært et omfattende sakskompleks, som har resultert i 15 hovedtrekk, hvor de fleste av disse er bundet sammen i hverandre. Saken bygger på mange klassiske konfliktmønstre, som beskriver hvordan det kan gå galt i et arbeidsmiljø. Kartleggingsgruppa har derfor forsøkt å være så grundige som mulig slik at rapporten bidrar til et læringsutbytte for NTNU som organisasjon.

1.2. Rapportens oppbygning

Rapporten er delt i to deler. Del A er en mer generell del som belyser rammene, regelverket og et overordna perspektiv. I det overordna perspektivet i Del A fremgår det til slutt en kortfattet oppsummering hvor vi forteller to ulike historier om konflikten, slik vi har fått det fremstilt fra de ansatte. Kartleggingsgruppa har prøvd å se konflikten fra begge disse to perspektivene, og i tillegg har det også vært et ledelsesperspektiv i dette. Kartleggingsgruppa har forsøkt å se både de ulike hendelsene og hele saken i lys av begge historiene før man har gitt en vurdering og konklusjon.

I Del B har vi fokus rettet mot de 15 ulike hovedtrekkene som er omtalt. Dette omfatter strukturelle forhold som har utviklet seg over tid, medias rolle og påvirkning på arbeidsmiljøet, de ansattes og ledelsens tiltak rettet mot det psykososiale miljøet, samt konkrete saker knyttet til enkeltansatte. Del B avsluttes med en oppsummering og konklusjon.

Del C er et appendix med oversikt over forkortelser som er benyttet i rapporten, intervjuer og en dokumentoversikt. Dokumentene utgjør tilsammen omtrent 2 700 sider, herav 279 sider referat fra samtale. Flere av dokumentene har vi mottatt i to eller flere utgaver, for eksempel mandatet til Arbeidsmiljøgruppa har vi mottatt i 7 like eksemplarer. Dette viser hvor omfattende og krevende denne undersøkelsen har vært, og det tas forbehold om at det finnes dokumenter i dette materialet som Kartleggingsgruppa har oversett. Kartleggingsgruppa mener uansett at vi har tilstrekkelig grunnlag til å se det store bildet. Når det gjelder enkeltsaker inneholder enkelte hendelser og dokumentasjoner en så stor detaljrikdom at det ikke lar seg gjøre å gjengi alt. Den enkelte part har gjennom prosessen fått kommentere påstander rettet mot seg selv. Kartleggingsgruppa mener derfor at man har dannet seg tilstrekkelig oversikt og står inne for vurderingene og konklusjonene som er fattet.

Ansaret for å skrive om de ulike deltema har blitt fordelt mellom Kartleggingsgruppas medlemmer, men samtlige tema har blitt grundig drøftet i gruppa. Rapporten er også preget av at Kartleggingsgruppas medlemmer har litt ulik skrivestil, slik at oppbyggingen av de enkelte tema varierer.

Av hensyn til presisjonsnivå er det i de sakene som beskriver enkeltpersoners forhold, valgt å gjengi utsnitt fra kartleggingssamtaler sammenhengende, og ikke for oppstykket da det kan bidra til å skape et annet inntrykk enn tiltenkt. I andre saker der man f.eks. ønsker å se på ulike synspunkt fra hele arbeidsmiljøet, har man tatt kortere utsnitt fra flere og satt i sammenheng. Flere steder er det gjengitt med sitater, andre steder er det gjengitt med Kartleggingsgruppas egen oppsummering fra referater eller andre dokumenter. Dette skyldes også at Kartleggingsgruppas medlemmer har ulik stil.

Det er valgt å bruke forkortelser i stedet for navn, likevel slik at navn som gjengis i sitat fra referat o.l. skrives slik det står i det opprinnelige dokumentet. Liste med forkortelser foreligger i Del C: Appendix. Enkelte personer som er kun nevnt en eller to ganger og som ikke tilhører instituttet, gjengis med fullt navn.

2. Kartleggingsgruppas sammensetning

I følge mandatet benyttes begrepene «gruppen» og «kartlegging» om de som skal utføre dette arbeidet. Vi har derfor valgt å benytte «Kartleggingsgruppa» som navn på oss selv, som vil være gjennomgående i denne rapporten.

Kartleggingsgruppa har bestått av:

Leder:	Lars Jacob Stovner Professor, Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap (NTNU)
Ekstern medlem:	Harald Pedersen Advokat, Arbeidsrettsadvokatene
Ekstern medlem:	Ingrid Wibe Organisasjonspsykolog, Senter for ledelse
Sekretær:	Didrik Tårnesvik Seniorrådgiver, HR- og HMS-avdelingen (NTNU)

2.1. Habilitetsvurdering

Etter en vurdering er det ingen av medlemmene i Kartleggingsgruppa som anser seg inhabile i denne saken.

Sekretær anser seg ikke inhabil i denne saken.

Advokat Kari Leira Bjørnsnøs, som har skrevet kapitlet om innsyn, konfidensialitet og arkivering, er niese av instituttleder ved Institutt ved språk og litteratur, Annlaug Irene Bjørnsnøs. Annlaug Bjørnsnøs er KRS og AHS sin leder. Advokat Bjørnsnøs har foretatt følgende habilitetsvurdering av seg selv:

«Jeg har nå orientert Annlaug Bjørnsnøs, som altså er min tante, om at er jeg bedt om å bidra med å skrive et kapittel i rapporten etter faktaundersøkelsen ved IHS.

Jeg vurderer at mitt slektskapsforhold til Annlaug, som etter det jeg har forstått har vært involvert i saken egenskap av instituttleder ved Institutt for språk og litteratur, ikke innebærer at jeg er inhabil til å bistå dere. Jeg legger da til grunn at jeg ikke skal gå inn i de materielle vurderingene av hva som har foregått i og rundt IHS i saken som nå undersøkes. Min bistand vil etter det jeg forstår kun bestå i å vurdere hvordan rapporten skal behandles når det gjelder offentlighet, taushetsplikt, forholdet til personopplysningsloven og arkivering.»

Ingen av de øvrige som har arbeidet med denne rapporten har noen relasjon til ansatte ved instituttet eller fakultetet, og ingen vil kunne dra noen fordel, eller få noen ulemper som følge av resultatet.

2.2. Kartleggingsgruppas arbeid

Kartleggingsgruppa hadde sitt første møte den 18.12.18, og har deretter hatt 11 interne møter, hvorav 5 av disse har vært heldagsmøter.

I en oppstartsfase var det, som nevnt innledningsvis, uklart for alle medlemmer i Kartleggingsgruppa hvor omfattende sak dette var. Det tok flere uker før man under oppnøstingen av saken begynte å se omfanget av den. Det var derfor lenge knyttet usikkerhet til når rapporten ville kunne ferdigstilles.

Utgangspunktet for undersøkelsen var ikke knyttet til ett bestemt varsel. Bakgrunnen var en helhetlig vurdering der arbeidsgiver på eget initiativ besluttet å gjennomføre en fullstendig undersøkelse. Det forelå således flere årsaker, slik som; flere bekymringsmeldinger om arbeidsmiljøet over tid, ett konkret varsel, og arbeidsgivers kjennskap til ulike konfliktlinjer ved instituttet som man ikke hadde lyktes i å få ryddet opp i, og hvor man ikke så andre muligheter for å håndtere problemene.

Etter hvert som Kartleggingsgruppa har fått oppdatert dokumentasjon, ser vi at det over tid i ulike deler av konfliktene har vært flere ulike varsler og bekymringsmeldinger fra flere ansatte, noen rettet mot ledelse, andre mot andre kolleger. Det meste av dette har vært forsøkt håndtert av arbeidsgiver.

Arbeidet har vært krevende og har tatt tid. Det har vært vanskelig å finne tiltak for å effektivisere arbeidet. Ett effektiviseringstiltak var å sette ut arbeidet med å skrive kapittel 4 om konfidensialitet og arkivering til advokat Kari Leira Bjørnsnøs (Bjerkan Stav advokatfirma AS), da dette ikke krever inngående kjennskap til saken.

Rapporten ble trykket den 11.06.19, og ledelsen fikk tilbud om å få den overlevert samme ettermiddag, slik at ledelsen skulle kunne ha en god gjennomgang i overleveringsmøtet dagen etter, den 12.06.19, som er satt som offisiell overleveringsdato. Espen Eiken, HR-sjef ved fakultetet, ble bedt om å lese korrektur. Han har derfor fått lese igjennom et utkast av rapporten i sin helhet, som har vært tilnærmet ferdig, en uke før fastsatt leveringstid. Det har vært nyttig i og med at han på vegne av fakultetet skal arbeide med denne saken som rådgiver videre, og at man etter NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter mv. pkt. 6.1.2. skal begrense antall saksbehandlere. Det understrekes at Eiken ikke har hatt anledning til å kommentere Kartleggingsgruppas innhold og funn, men har forholdt seg til innspill som går på korrektur og språk, setningsoppbygging og kommentarer til setninger som har vært meningsløse, uforståelige eller tvetydige.

Kartleggingsgruppa har bestått av en leder som selv har vært professor snart 25 år og som også har vært valgt nestleder, og i åtte år (fra 2009 til 2017) ansatt instituttleder ved et annet fakultet ved NTNU. Kartleggingsgruppas leder har derved god kunnskap om NTNUs rammer for forskning, og undervisning og administrasjon, hvordan det er å være vanlig professor og å være instituttleder, samt fakultetenes og rektors krav til instituttene, i den aktuelle perioden. Videre har Kartleggingsgruppa bestått av en erfaren arbeidsrettsadvokat som har bred erfaring innen arbeidsrett og fra faktaundersøkelser, og av en erfaren organisasjonspesikolog som har bred erfaring innen psykososiale arbeidsforhold og

faktaundersøkelser. Vi tror sammensetningen av gruppa, med tre ulike innfallsvinkler, har gitt en balansert og god vurderingen av sakene denne rapporten omfatter.

I tillegg har Kartleggingsgruppa latt seg bistå av en sekretær fra HR- og HMS-avdelingen, NTNU. Han er også jurist med bred arbeidsrettslig erfaring, og han kjenner strukturene ved NTNU godt. Han har bistått med å sammenstille rapporten, samle vedlegg, skrive referat, fasilitere og sørge for «prosesslogistikk». Han har også vært kontaktperson overfor arbeidsgiver og parter/berørte i prosessen. Kartleggingsgruppas medlemmer har slik sett hatt begrenset kontakt med ansatte eller ledelsen ved NTNU, unntatt under kartleggingssamtaler.

Det ble før intervjuene startet utarbeidet en mal som ga et grunnlag for hvilken informasjon intervjuobjektene skulle gis, og hvilke spørsmål som skulle stilles. Dette for å ha en viss sammenfallende gjennomføring av intervjuene. I tillegg fikk det som ble intervjuet enkelte tilleggsspørsmål, men disse var knyttet til nærmere utdyping av tema man snakket om, eller for å dreie samtalen over på nye tema som Kartleggingsgruppa ønsket å vite mer om. Slike tilleggsspørsmål ble mer aktualisert etter hvert som Kartleggingsgruppa ble bedre kjent med saken, slik at de som var inne på de siste intervjuene kunne få flere spørsmål enn de som var inne tidlig. Her gjengis malen for intervjuene:

«Kartleggingsintervju

Startinformasjon:

- *Mandatet er å besvare følgende spørsmål:*
 - *Er det et psykososialt arbeidsmiljøproblem ved IHS? (dvs. arbeidsmiljø er ikke i henhold til arbeidsmiljølovens krav)*
 - *I så fall: hva består det i («identifisere») og hvordan har det oppstått («forklare»)?*
- *Vurder: organisering, ledelse, enkeltpersoner, enkelthendelser, evt. Annet*
- *På bakgrunn av dette skal vi komme med en analyse/konklusjon (og tilrådning om oppfølgende tiltak.)*
- *Alle ansatte har medvirkningsplikt jf. arbeidsmiljøloven*
- *Du er/er ikke å anse som en part i saken, dvs. person saken retter seg mot eller direkte gjelder/øvrige involverte (varslere, kollegaer, verneombud osv).*
- *Kontradiksjonsprinsippet: Hvis du uttaler deg om konkrete personer har vedkommende rett til å få vite det og gi sin versjon av det som beskrives.*
- *Samtalen vil bli referatført og du må signere på referatet før du går. Vi setter av tid til gjennomgang av referatet.*
- *Du ha mulighet til å ettersende dokumentasjon og/eller informasjon du mener er viktig for saken, og som du evt har avglemt i dette intervjuet.*

Spørsmål:

1. *Hvilke roller har du nå, evt tidligere, ved instituttet og NTNU?*
2. *Basert på forholdene de siste 3 år, hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøproblemene på IHS?*
3. *Kan du nevne konkrete hendelser eller personer som har bidratt til at arbeidsmiljøet har blitt som det har blitt ila siste 3 år?*

Etterspør: Skriftlig dokumentasjon? (e-post, meldinger, brev, referater, sosiale medier) Når skjedde det? (for å lage tidslinje)

4. *Fra ditt ståsted, hva kan gjøres av forbedringer?»*

Selv om det ble forsøkt å avgrense kartleggingen til de siste 3 årene, ble det raskt klart at man måtte gå litt lenger tilbake i tid, da flere også ønsket å si noe om forhold tilbake til perioden 2013 – 2015. Spørsmållstillingen var i utgangspunktet åpen, Kartleggingsgruppa har vært opptatt av å få høre den enkeltes egen historie.

Kartleggingsgruppa har fulgt NTNUs saksbehandlingsregler og faktaundersøkelse som metode, slik det er beskrevet i «*NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv.*» (Se mer om dette under eget kapittel om prosess og metode.)

3. Mandat

Mandatet er gitt av NTNUs organisasjonsdirektør Ida Munkeby, og lyder slik:

«Gruppen skal kartlegge om det psykososiale arbeidsmiljøet ved instituttet er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav, jf. aml. § 4-1 og retningslinjene pkt. 8.3.

Gruppen skal gjennom en kartlegging av arbeidsmiljøet danne seg et objektivt og faktabasert bilde av arbeidsmiljøet med særlig vekt på å identifisere og forklare uheldige arbeidsmiljøfaktorer. Kartleggingen kan omfatte organisering, ledelse, enkeltpersoner og enkelthendelser – eller andre faktorer gruppen mener er av vesentlig betydning. Gruppen skal intervju et representativt utvalg av ansatte. For øvrig vises det til metodebeskrivelsen i retningslinjene pkt. 7.

Fakultetet forplikter seg til å oversende foreliggende skriftlig materiale som kan ha relevans for kartleggingen.

Kartleggingen skal ivareta krav til god og forsvarlig saksbehandling. Ved kartleggingen skal hensynet til kontradiksjon ivaretas. Hensynet til kontradiksjon skal ivaretas i samsvar med retningslinjene, bl.a. pkt. 6.1.6 og 6.6.

Det fremgår av retningslinjene pkt. 6.9 at gjengjeldelse og represalier ved varsling, klage, bekymringsmeldinger mv. er forbudt. Forbudet gjelder både arbeidsgiver og de ansatte.

I kartleggingssamtaler med den enkelte skrives et referat med hovedpunkter fra samtalen som vedkommende signerer før samtalen avsluttes.

Kartleggingen skal sammenfattes i en rapport som også skal inneholde analyser/konklusjoner og tilrådninger om videre oppfølging og tiltak.

Før fakultetet konkluderer på bakgrunn av rapportens konklusjoner og tilrådninger, skal berørte parter gis anledning til å uttale seg.

Rapporten er arbeidsgivers eiendom, jf. retningslinjene pkt. 7.6. Partene i en sak har innsyn etter forvaltningslovens bestemmelser. Ut over dette vil rapportens hovedpunkter bli gjort tilgjengelig i den grad det er forsvarlig og reglene om taushetsplikt/personvern ikke er til hinder for dette. For øvrig vises det til retningslinjene pkt. 6.1.2 om konfidensialitet.»

- 3.1. Tilleggsinformasjon sendt til ansatte ved instituttet og øvrige som har blitt intervjuet

Den 04. og 05.03.19 ble følgende e-post sendt ut til ansatte ved instituttet. De som har vært inne til intervju fikk den tilsendt av Didrik Tårnesvik, de øvrige fikk den tilsendt fra instituttleder Magne Arve Flaten:

«Om mandatet

Første utkast til mandat ble skrevet i en tidlig fase da man vurderte fakultetet ved dekanen som bestiller, men senere besluttet man at nivå 1 ved organisasjonsdirektør Ida Munkeby skulle ha denne rollen. I den forbindelse ble ikke mandatet endret tilstrekkelig, slik at dersom man leser dette nøye er det på enkelte punkt uklart om det er nivå 1 (rektorat) eller nivå 2 (fakultetet) som er bestiller.

Vi ønsker nå å klargjøre at det er nivå 1 ved Ida Munkeby som er bestiller og ansvarlig arbeidsgiver i forhold til denne undersøkelsen. Det står også at fakultetet skal konkludere på bakgrunn av rapporten, noe som kan misforstås. Kartleggingsgruppa vil konkludere på selvstendig grunnlag uten noen involvering av arbeidsgiver.

Kontradiksjon og parter

Flere har vært opptatt av kontradiksjon og hvordan dette i praksis gjennomføres. Etter mandatet fremgår det at hensynet til kontradiksjon skal ivaretas. Kartleggingsgruppa er innstilt på å etterleve dette slik det kreves av kontradiksjonsprinsippet som juridisk begrep.

Det pågår et omfattende arbeid med å gjennomgå alle referatene og se på om det foreligger enkelte påstander rettet mot enkeltpersoner som ennå ikke er svart ut etter kontradiksjonsprinsippet. Dersom det fortsatt foreligger påstander som vi mener du må svare ut, vil du etter hvert høre fra oss.

Hovedpoenget med kontradiksjon er å kunne bli hørt og få sagt sin egen versjon når det foreligger en påstand rettet mot en, slik at man sikrer at det ikke fattes konklusjoner på et ensidig faktagrunnlag. For rene fakta, som ikke fremstår som kontroversielle, f.eks. hvem som sitter som ansattrepresentant i instituttstyret eller har deltatt i arbeidsmiljøgruppa, vil det ikke være grunnlag for kontradiksjon. For enkelthendelser hvor involverte parter allerede har forklart seg om en gitt hendelse og partene allerede er kjent med at det foreligger divergerende oppfatninger av hendelsen, ser vi heller ingen grunn til å åpne for nye runder med kontradiksjon. Det som er vesentlig i det foreliggende arbeidet er å påse at den enkelte får uttalt seg om eventuelt nye, ukjente påstander.

Det fremgår videre av mandatet at før arbeidsgiver konkluderer på bakgrunn av rapporten, skal berørte parter gis anledning til å uttale seg. En person som vi finner å ha en rolle i hele eller deler av et forhold som undersøkes, vil før rapporten gjøres endelig få se beskrivelsen av de faktiske forhold der personen er omtalt, slik at

vedkommende kan kommentere de faktiske forhold. Etter denne siste kontradiksjonsrunden vil Kartleggingsgruppa foreta den endelige vurdering og konklusjon, og den endelige rapporten vil deretter overleveres til bestiller.

Kartleggingsgruppas arbeid

Kartleggingsgruppa vil denne uka mest sannsynlig gjennomføre de siste intervjuene, det blir i alt 47 intervjuer fordelt på 42 personer, hvorav 39 er tilknyttet instituttet eller fakultetet. Vi har mottatt en stor mengde dokumenter som nylig er sortert og lagt inn i vår bilagsoversikt. Mange dokumenter har antakelig liten eller ingen betydning og en del har vi fått flere ganger. Det pågår et arbeid for å sortere ut det som kan ha relevans for kartleggingen, noe som er et omfattende arbeid. Dokumentene og referatene gjennomgås nå grundig av Kartleggingsgruppas medlemmer før rapporten skal utarbeides. Vi håper på forståelse for at dette tar noe tid.

Vi kan dessverre ennå ikke si noe sikkert om når rapporten vil foreligge. Det arbeides så raskt og effektivt som mulig. Det er viktig at rettsikkerheten ivaretas ved at vurderingene gjøres og konklusjonene fattes på et så forsvarlig og kvalitetsmessig høyt nivå som denne saken fortjener, og dette hensynet går foran det å gi en bestemt dato for ferdigstillelse.

Rapporten

Rapportens hovedpunkter blir gjort tilgjengelig for alle i den grad det er forsvarlig og reglene om taushetsplikt og personvern hensyn ikke er til hinder, jf. mandatet. De personene som vi anser er part i hele eller deler av arbeidsmiljøforhold som er omtalt, vi få en sladdet kopi av den endelige rapporten, men med innsyn i det generelle og de aktuelle vurderinger og konklusjoner som gjelder de delene der den enkelte selv er omtalt.

Som arbeidsgiver har fakultetet ved dekanen og instituttleder som nærmeste leder et betydelig ansvar i det videre oppfølgingsarbeidet, og det er derfor naturlig at rapporten i sin helhet fremlegges i ledelseslinja.

Deretter skal Kartleggingsgruppa utarbeide en tilleggsrapport med forslag til eventuell oppfølging og tiltak. Med dette er Kartleggingsgruppas arbeid ferdig.

Det etterfølgende arbeidet er arbeidsgivers ansvar alene, og Kartleggingsgruppa kan ikke delta i eller ta ansvar for arbeidsgivers videre håndtering av saken eller hvordan dette arbeides organiseres.»

3.2. Kartleggingsgruppas forståelse av mandatet

Kartleggingsgruppa hovedoppgave er å avdekke om det foreligger brudd med arbeidsmiljøloven kap. 4. I dette arbeidet skal Kartleggingsgruppa se på organisering, ledelse, enkeltpersoner og enkelthendelser. Dette innbefatter etter Kartleggingsgruppas syn

også en forståelse av medmenneskelige relasjoner, arbeidsmiljøkultur og maktforhold. Etter mandatet skal ikke Kartleggingsgruppa opptre som en dømmende instans, men levere et bidrag til arbeidsgiver som skal fungere inn i arbeidsgivers beslutningsgrunnlag for videre håndtering.

Fra mandatet fremgår det at den enkelte som har deltatt i en kartleggingssamtale, skal signere referat før samtals slutt. Det viste seg imidlertid etter første samtale (som ble gjennomført etter denne anordningen) at det ikke ville være tilstrekkelig tid til dette. For å sikre en god gjennomgang for den enkelte deltaker, og for å kunne skrive referatene så teknisk gode som mulig, var det nødvendig å ettersende referatene til den enkelte slik at de selv kunne endre og tilføre det som ble misforstått eller utelatt. Da ville det samtidig bli brukt mer tid på samtalene (noe som medførte lengre referat) og den enkeltes rettsikkerhet ble bedre ivaretatt. Med fare for ikke å motta signerte referat, er det kun ett referat som ikke er signert eller formelt godkjent. Kartleggingsgruppa legger til grunn at dette punktet i mandatet med dette likevel er oppfylt selv om referatene ikke ble signert i selve møtene.

I mandatet står det at det skal avlegges *«en rapport som også skal inneholde analyser/konklusjoner og tilrådninger om videre oppfølging og tiltak.»* En slik tilnærming er for øvrig uvanlig knyttet til ordinære faktaundersøkelser, men sett i kontekst til hvor omfattende denne saken har vært, er Kartleggingsgruppas kjennskap til saken nyttig og praktisk for å kunne foreslå oppfølging og eventuelle tiltak. Dette vil derfor ikke inntas i selve rapporten, men skrives i en tilleggsrapport i etterkant. Det ble i e-post til de ansatte ved instituttet den 04.03.19 / 05.03.19 bl.a. opplyst følgende:

«Deretter skal Kartleggingsgruppa utarbeide en tilleggsrapport med forslag til eventuell oppfølging og tiltak. Med dette er Kartleggingsgruppas arbeid ferdig.»

Det etterfølgende arbeidet er arbeidsgivers ansvar alene, og Kartleggingsgruppa kan ikke delta i eller ta ansvar for arbeidsgivers videre håndtering av saken eller hvordan dette arbeides organiseres.»

Når Kartleggingsgruppa senere går inn og gjør en slik tilleggsvurdering, understrekes det at dette gjøres ut fra et objektivt og uavhengig standpunkt basert på saken slik vi kjenner den fra vårt arbeid. Dette vil være veiledende og arbeidsgiver må selv i etterkant, uten Kartleggingsgruppas involvering, foreta de endelige vurderinger og eventuelle tiltak.

I tilleggsrapporten vil det gjøres en vurdering av eventuelle organisatoriske tiltak som ikke krever kontradiksjon fra enkeltpersoner. Arbeidsgiver ønsker også denne så snart som mulig og før sommerferien. Vi har gjennom intervjuene forsøkt å identifisere de forholdene som er viktigst for konflikten og den negative utviklingen i arbeidsmiljøet ved instituttet de senere år.

Alle av de forholdene vi går nærmere inn på har vært påtalt av mange. Disse forholdene har vi så forsøkt å belyse ytterligere ved gjennomgang av relevante dokumenter. Det har vært et stort og vanskelig arbeid å finne fram til disse dokumentene. Videre har vår inndeling, hvor

vi både går nærmere inn i generelle spor og i konkrete saker knyttet til personer, ført til at det forekommer noen gjentakelser av sentrale forhold.

3.3. Om avgrensninger i faktagjennomgangen

Dette en omfattende og kompleks sak, også når det gjelder fakta. Som det fremgår av ovennevnte dokumentoversikt, så har vi fått overlevert omtrent 2 700 sider med skriftlige dokumenter i forbindelse med kartleggingen. Videre har vi avholdt 47 kartleggingssamtaler som til sammen utgjør 279 sider med referat.

Vi har gjennom intervjuene forsøkt å identifisere de forholdene som er viktigst for konflikten og den negative utviklingen i arbeidsmiljøet ved instituttet de senere år. Alle av de forholdene vi går nærmere inn på har vært påtalt av mange. Disse forholdene har vi så forsøkt å belyse ytterligere ved gjennomgang av relevante dokumenter. Det har vært et stort og vanskelig arbeid å finne fram til disse dokumentene.

Det er i kartleggingen fremlagt flere tilgrensende mindre forhold som vi ikke har tatt med i faktagjennomgangen, og som vi ikke vil komme nærmere inn på i rapportens vurderingsdel. Dette kan være fordi de etter arbeidsgruppens vurdering ligger på siden av de sentrale vurderingstema arbeidsgruppen skal se på, eller det kan være fordi de etter arbeidsgruppens mening ikke anses å ha særlig betydning for de sentrale vurderingstemaene. Videre ville fokus på slike tilgrensende forhold medføre at arbeidet med rapporten, og rapporten, ville bli enda mye mer omfattende, og at fokus flyttes vekk fra de vurderingstemaene arbeidsgruppen mener er de sentrale. For slike forhold vises til rapportens underlagsmateriale, både til referatene fra kartleggingssamtalene og til det omfattende antall skriftlige dokumenter som er fremlagt i forbindelse med kartleggingen.

4. Innsyn, konfidensialitet og arkivering (utarbeidet av adv. Bjørsnøs)

4.1. Innsyn og konfidensialitet

4.1.1. Hovedregelen om offentlighet

Det klare utgangspunktet er at forvaltningens saksdokumenter er offentlige, jf. offentlighetsloven § 3 første ledd. Hvem som helst kan kreve innsyn, og formålet med å kreve innsyn har ingenting å si for retten til å se dokumentet. Unntak fra retten til innsyn kan kun gjøres der dette har hjemmel i lov.

4.1.2. Tidspunkt for innsyn

Offentlighetsloven § 4 andre ledd regulerer fra hvilket tidspunkt innsynsretten gjelder. For dokumenter som forvaltningen mottar utenfra, gjelder retten til innsyn fra det tidspunkt dokumentet er kommet inn til eller lagt fram for forvaltningsorganet. Retten til innsyn i dokumenter som organet selv har opprettet, gjelder fra det tidspunkt dokumentet er sendt ut av organet. For dokumenter som ikke skal sendes ut, gjelder retten til innsyn fra dokumentet er ferdigstilt. Et dokument regnes som regel som ferdigstilt når det ikke lenger er aktuelt å gjøre endringer eller tilføyelser i det, jf. Justisdepartementets veileder til offentlighetsloven side 39-40.

Loven åpner i § 5 for at forvaltningen kan fastsette at innsyn først skal gis ved et senere tidspunkt enn det som følger av hovedregelen i lovens § 4 andre ledd. Forvaltningsorgan kan blant annet fastsette at tidspunktet for innsyn skal utsettes dersom det er grunn til å tro at dokumentene vil gi et *«direkte misvisande bilete av saka»* og at innsyn derfor kan *«skade klare samfunnsmessige eller private interesser»*, jf. offentlighetsloven § 5 første ledd. Villkårene for å utsette innsynstidspunktet etter denne bestemmelsen er svært strenge. Bestemmelsen kan være aktuell å bruke på et tidlig stadium i saker der noen retter grove beskyldninger mot en bestemt tjenestemann eller mot private, eller på et tidlig stadium i tjenestemannssaker om avskjed o.l. og i ulike granskingssaker, jf. Ot.prp. nr. 102 (2004-2005) side 122.

Videre kan forvaltningsorganet, der *«vesentlege private eller offentlege omsyn tilseier det»*, utsette innsyn i dokumentet til det har *«komme fram til den det vedkjem»* eller *«hendinga der det skal offentleggjerast, har funne stad»*, jf. offentlighetsloven § 5 tredje ledd. Det første alternativet er begrunnet med at private i særlige tilfeller skal ha mulighet til å gjøre seg kjent med et dokument som angår dem, før dokumentet bli gjort tilgjengelig for allmennheten. Justisdepartementet skriver i sin veileder på side 43 at bestemmelsen vil kunne brukes der granskingsrapporter blir oversendt til dem granskingen gjelder eller til pårørende. Det er her snakk om en kortvarig utsettelse av innsynsretten.

Justisdepartementets lovavdeling har lagt til grunn at innsyn kan utsettes til den det gjelder har mottatt dokumentet *«og hatt høve til å gjøre seg kjent med det»*, jf. JDLOV-2011-7817. Det andre alternativet er begrunnet med at vesentlige hensyn kan tilsa at opplysninger ikke

bør gjøres kjent før de offentliggjøres på et bestemt tidspunkt, for eksempel under en planlagt pressekonferanse.

4.1.3. Unntak for organinterne dokumenter

Etter offentlighetsloven § 14 første ledd kan et forvaltningsorgan gjøre unntak fra innsyn for «dokument som organet har utarbeidd for si eiga interne saksførebuing», såkalt organinterne dokumenter.

Det er et vilkår for å kunne unnta et dokument etter § 14 at organet selv har utarbeidet dokumentet for sin egen saksforberedelse. Dokumenter utarbeidet av andre vil ikke kunne unntas etter § 14. For at Kartleggingsgruppas rapport skal kunne unntas etter § 14, må derfor Kartleggingsgruppa være å anse som en del av NTNU.

Justisdepartementet skriver på side 94 i sin veileder til offentlighetsloven:

«Ei arbeidsgruppe som er oppnemnt av eit organ, til dømes eit departement, for å greie ut ei særskild sak, må normalt reknast som ein del av det organet som har oppnemnt ho. Intern korrespondanse mellom gruppa og organet vil det følgjeleg kunne gjerast unntak frå innsyn for etter § 14 fyrste ledd.

Formelle granskingskommisjonar (granskingsutval), klagenemnder, kontrollutval, lovbestemte råd og utgreiingsutval oppnemnde ved kongeleg resolusjon vil som utgangspunkt vere eigne organ etter offentleglova. Desse er typisk uavhengige og åtskilde frå andre organ.

Kvar ein skal trekkje grensa når det gjeld utval, må i tvilstilfelle avgjerast etter ei konkret heilskapleg vurdering, der ein mellom anna legg vekt på heimelsgrunnlaget for oppnemninga, kor lenge arbeidet varar, i kva grad utvalet har eigen organisasjon, mandatet og samansetjinga.»

Etter en konkret helhetsvurdering anses Kartleggingsgruppa etter noe tvil for å være en del av forvaltningsorganet NTNU. Ved vurderingen er det sett hen til at Kartleggingsgruppa ledes av en professor som er ansatt ved NTNU, og at gruppas sekretær er ansatt ved NTNU. I tillegg består Kartleggingsgruppa av to eksterne medlemmer, hvorav den ene pr. i dag også har andre undervisningsoppdrag for NTNU. Kartleggingsgruppas tilknytning til NTNU trekker i retning av at gruppa må anses å være en del av organet NTNU. Det er ved vurderingen videre lagt vekt på at Kartleggingsgruppa ikke har selvstendig avgjørelsesmyndighet, den skal etter mandatet kun gi tilrådinger om videre oppfølging og tiltak. Det er også lagt vekt på at Kartleggingsgruppas oppgaver er av begrenset omfang og varighet, og at gruppa ikke har noen egen organisasjon. Videre er det lagt vekt på at Kartleggingsgruppa ikke har samme grad av uavhengighet til oppnevningsorganet som for eksempel formelle granskingskommisjoner har. Da Kartleggingsgruppa anses å være en del av NTNU, er vilkåret i offentlighetsloven § 14 om at dokumentet må være utarbeidet av organet selv, oppfylt.

Etter § 14 er det videre et vilkår at dokumentet er utarbeidet til organets interne saksforberedelse. Det framgår av arbeidsgruppas mandat og NTNUs retningslinjer for

håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv. punkt 7.6 at rapporten vil inngå i NTNUs endelige beslutning i saken. Det er dermed klart at rapporten skal brukes i NTNUs interne saksforberedelse.

Vilkåret om at dokumentet må være internt innebærer som hovedregel at det ikke kan være sendt ut av organet, jf. Justisdepartementets veileder side 95. Som det framgår av Kartleggingsgruppas e-post inntatt i rapportens kapittel 3, vil personer som anses som parter få en sladdet kopi av den endelige rapporten, men med innsyn i det generelle og de aktuelle vurderinger og konklusjoner som gjelder de delene der den enkelte selv er omtalt. Et slikt begrenset innsyn i deler av rapporten for sakens parter, vurderes ikke å innebære at rapporten er sendt ut av organet. Rapporten vil derfor fortsatt være å anse som et organinternt dokument.

Unntaket i offentlighetsloven § 14 gir NTNU rett, men ikke plikt til å unnta rapporten fra innsyn.

NTNU har etter § 11 plikt til å vurdere om det likevel skal gis helt eller delvis innsyn der noen ber om det, såkalt merinnsyn. Det framgår av § 11 at forvaltningen bør gi innsyn dersom hensynet til offentlig innsyn veier tyngre enn behovet for unntak. Unntaksadgangen i offentlighetsloven § 14 første ledd knytter seg til hele dokumentet, ikke bare enkelte opplysninger. Unntaksadgangen er derfor i utgangspunktet ganske vid. Ved meroffentlighetsvurderingen bør det ses hen til at hensynene bak unntaksbestemmelsen ikke nødvendigvis gjør seg gjeldende for alle deler av dokumentet.

Hovedhensyn bak unntaket i § 14 er å ivareta en åpen og fri dialog internt i organet for å få fram vurderinger og meningsbrytninger, sikre best mulig resultat av saksbehandlingen og hindre uberettigede forventninger om et konkret resultat eller tvil om hva som er besluttet, eller skal besluttes, jf. Brandt mfl., Offentleglova, Lovkommentar, 2018, side 217. Ulempene ved å gi innsyn vil kunne bli mindre med tiden, og det vil ofte være større grunn til å gi merinnsyn etter at en sak er avsluttet. Ved merinnsynsvurderingen er det naturlig å ta utgangspunkt i formålsbestemmelsen i offentlighetsloven § 1:

«Formålet med lova er å leggje til rette for at offentleg verksemd er open og gjennomsiktig, for slik å styrkje informasjons- og ytringsfridommen, den demokratiske deltakinga, rettstryggleiken for den enkelte, tilliten til det offentlege og kontrollen frå ålmenta. Lova skal òg leggje til rette for vidarebruk av offentleg informasjon.»

Dersom dokumentet gjelder en sak av stor allmenn interesse, er dette et moment som taler for å gi innsyn, jf. Justisdepartementets veileder side 65.

Det framgår av Kartleggingsgruppas mandat at rapportens hovedpunkter vil bli gjort tilgjengelig for alle i den grad det er forsvarlig og reglene om taushetsplikt/personvern ikke er til hinder for dette.

4.1.4. Taushetsbelagte opplysninger

Et viktig unntak fra hovedregelen om offentlighet gjelder for opplysninger som er underlagt taushetsplikt. Det følger av offentlighetsloven § 13 første ledd at forvaltningen ikke kan gi andre innsyn i slike opplysninger. Forvaltningen har her altså en plikt til å unnta opplysninger fra offentlighet, ikke bare en rett. Noen vurdering av merinnsyn vil derfor ikke være aktuelt når det gjelder taushetsbelagte opplysninger.

Etter forvaltningsloven (fvl.) § 13 første ledd bokstav a er opplysninger om «noens personlige forhold» underlagt taushetsplikt. I Justisdepartementets veileder til offentlighetsloven heter det om dette på side 78:

«Føresegna omfattar ikkje alle opplysningar om enkeltpersonar. Det må dreie seg om opplysningar som det med god grunn er vanleg å ynskje å halde for seg sjølv. Opplysningane kan gjelde eigenskapar ved ein person, eller dei kan gjelde noko personen har gjort som kan vere egna til å karakterisere han, til dømes ei straffbar handling.»

I veilederen heter det videre på side 79:

«I vurderinga av om opplysningar er omfatta av teieplikt eller ikkje, må ein mellom anna leggje vekt på om opplysningane – åleine eller saman med andre tilgjengelege opplysningar – kan skade eller utlevere ein person, om opplysningane er gitt i trumål, og om utlevering kan skade tilliten til forvaltninga, slik at det blir vanskeleg å hente inn naudsynte opplysningar i framtidige saker. Vidare må ein leggje vekt på kva interesse ålmenta har i å gjere seg kjent med opplysningane.»

Når det gjelder opplysninger om offentlig ansattes arbeidsforhold, skriver departementet på side 82 i veilederen:

«Teieplikta for opplysningar om personlege tilhøve gjeld òg i tenestemannssaker. Men fordi offentleg tilsette skal vareta allmenne interesser, er teieplikta for opplysningar knytte til arbeid for det offentlege snevrare enn det som elles gjeld.

Kor markert denne skilnaden blir, vil avhenge av kor høg stilling den aktuelle tenestemannen har, kor viktig tilliten frå ålmenta er for den aktuelle stillinga, og kor nært knytte til stillinga og arbeidet opplysningane er.»

I en sak som gjaldt krav om innsyn i en arbeidsmiljørapport gjennomført i en kommune, viste Sivilombudsmannen i sak SOM-2011-1279 først til sin tidligere uttalelse i sak SOMB-2004-7:

«Opplysning om at en offentlig tjenestemann er ilagt tjenstlig reaksjon og det umiddelbare grunnlaget for reaksjonen, er på denne bakgrunn antatt ikke å være et personlig forhold i forvaltningslovens forstand. Det samme gjelder i utgangspunktet en privat parts karakteristikk av hvordan offentlige tjenestemenn utfører sitt arbeid.»

Sivilombudsmannen uttalte videre:

«Opplysninger om forhold knyttet til selve arbeidsutførelsen kan imidlertid være omfattet av taushetsplikten hvis de røper noe nærmere om personlige egenskaper hos tjenestemannen. Et viktig moment i vurderingen vil være om opplysningene utleverer noe om «bakgrunnen» for tjenestemannens handlinger. Eksempel vil være der handlinger kan røpe psykiske problemer, rus, endrede familieforhold og liknende.»

Spørsmålet om hvilke opplysninger i rapporten som er å anse som taushetsbelagte må vurderes konkret med utgangspunkt i retningslinjene som er trukket opp ovenfor.

Det følger av fvl. § 13 a nr. 2 at taushetsplikten ikke er til hinder for at opplysningene brukes der «behovet for beskyttelse må anses varetatt» ved at «individualiserende kjennetegn» utelates. Det vil ikke være tilstrekkelig å anonymisere navn dersom personens identitet framkommer gjennom andre opplysninger i dokumentet. Ved vurderingen av om behovet for beskyttelse er ivaretatt, må det tas stilling til om det foreligger en reell fare for at opplysningene kan knyttes til den aktuelle personen selv om individualiserende kjennetegn utelates i dokumentet. Den såkalte koblingsfaren må vurderes ut fra opplysninger i dokumentet sammenholdt med offentlig tilgjengelig informasjon, jf. uttalelse fra Sivilombudsmannen SOM-2011-1374. Det vil eksempelvis ikke være tilstrekkelig å anonymisere navn mv. i rapporten dersom man ved å sammenholde rapporten med tidligere medieoppslag vil kunne avdekke hvem det er de taushetsbelagte opplysningene gjelder.

Taushetsplikten er heller ikke til hinder for at opplysningene brukes når «ingen berettiget interesse tilsier at de holdes hemmelig, f.eks. når de er alminnelig kjent eller alminnelig tilgjengelig andre steder», jf. fvl. § 13 a nr. 3. Opplysninger er alminnelig kjente dersom de er offentlig publiserte, men derimot ikke om de bare er kjent i form av et rykte eller bare er kjent i et begrenset miljø, jf. Justisdepartementets veileder side 90.

Bestemmelsene i fvl. § 13 a fastsetter bare begrensninger i taushetsplikten, ikke noen rett for andre til å gjøre seg kjent med opplysningene. Et krav om innsyn må hjemles i offentlighetsloven, eventuelt i bestemmelsene om partsinnsyn i fvl. §§ 18-19.

Taushetsplikten er ikke til hinder for at rapporten gjøres tilgjengelig for ansatte ved NTNU så lenge det foreligger et tjenestemessig behov for det. Det framgår av fvl. § 13 b første ledd nr. 2 at taushetsplikten ikke er til hinder for at «*opplysningene brukes for å oppnå det formål de er gitt eller innhentet for, bl.a. kan brukes i forbindelse med saksforberedelse, avgjørelse, gjennomføring av avgjørelsen, oppfølging og kontroll*». Taushetsplikten er heller ikke til hinder for at «*opplysningene er tilgjengelig for andre tjenestemenn innen organet eller etaten i den utstrekning som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning, bl.a. til bruk ved vegledning i andre saker*», jf. § 13 b første ledd nr. 3.

Unntak fra taushetsplikten gjelder bare opplysningene som er taushetsbelagte. Øvrige opplysninger i dokumentet vil i utgangspunktet være offentlig så lenge det ikke er grunnlag for å gjøre unntak fra innsyn med hjemmel i andre bestemmelser.

4.1.5. Partsinnsyn

Taushetsplikten i fvl. § 13 er ikke til hinder for at opplysningene i en sak gjøres kjent for sakens parter, jf. fvl. § 13 b første ledd nr. 1.

«Part» er i fvl. § 2 første ledd bokstav e definert som «person en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder». Det må foretas en konkret vurdering av hvem som er å regne som «part» i saken, hvor personens reelle tilknytning til saken vil være avgjørende, jf. Eckhoff og Smith, Forvaltningsrett, 2018, side 266.

Personer som har en forholdsvis nær tilknytning til saken, vil gjerne være å anse som part. Mer tvilsomt stiller det seg der tilkynningsforholdet blir mer underordnet, indirekte eller tilfeldig, jf. Woxholth, Forvaltningsloven med kommentarer, 2011, side 105. Woxholth viser som eksempel til at Justisdepartementets lovavdeling tidligere har lagt til grunn at en person som anmelder et påstått lovstridig forhold, som regel ikke kan bli å regne som part. Sivilombudsmannen har i sak SOMB-2006-22 lagt til grunn at en suspendert lærer var å anse som part i en tilsynssak anlagt av moren til en elev, der moren mente at læreren hadde utsatt eleven for krenkende handlinger.

I en sak som gjelder flere parter, vil det kunne reises spørsmål ved om unntaket i § 13 b første ledd nr. 1 gjelder alle opplysningene i saken, eller om unntaket må begrenses til opplysninger som er relevant for den aktuelle parten. Jan Fridthjof Bernt skriver om dette i note 325 i kommentarene til fvl. § 13 b på Gyldendal Rettsdata:

«Begrensningen i taushetsplikten etter § 13 b første ledd nr. 1 gjelder bare ved opplysninger til dem som er part i vedkommende sak. I saker om mer generelle forhold kan det bli et stort antall personer og selskaper som en ev. avgjørelse vil kunne sies å «rette seg mot» eller den ellers «direkte gjelder», jf. § 2 første ledd. § 13 b første ledd nr. 1 må her tolkes slik at den bare gir adgang til å røpe ellers taushetspliktbelagte opplysninger der det er tale om opplysninger som vedkommende har en noenlunde håndfast partsinteresse i å bli kjent med i forbindelse med den aktuelle saken.»

Problemstillingen er behandlet i punkt 6.6 i NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv.:

«En arbeidsmiljøsak kan ha flere parter som enkeltvis ikke har én felles sak. Det kan for eksempel være en sak hvor en person (part A) opplever å være trakassert av tre personer (part B, C og D). Da vil part A ha felles sak mot de tre andre partene, men de tre partene har hver for seg isolerte saker mot part A. De vil ikke ha saker mot hverandre. (Part B vil ikke ha sak mot C eller D.) Part B skal da ikke ha innsyn i sak mellom A og C eller A og D, men kun innsyn og påvirkning i egen sak part A mot B.»

Parters krav på innsyn i sakens dokumenter er regulert i fvl. § 18. Partsinnsyn etter fvl. § 18 gjelder direkte bare i saker som kan resultere i at det treffes et enkeltvedtak, jf. fvl. § 3 første ledd. I fvl. § 2 andre ledd er det gitt en uttømmende oppregning av hvilke saker om offentlige tjenesteforhold som skal regnes som enkeltvedtak. Selv om

arbeidsmiljøundersøkelsen ikke skulle kunne føre fram til en avgjørelse som er å anse som et enkeltvedtak for den enkelte, tilsier hensynet til kontradiksjon og forsvarlig saksbehandling at bestemmelsen om partsinnsyn i fvl. § 18 anvendes analogisk for alle som anses som parter i saken.

Som nevnt framgår det av e-post fra Kartleggingsgruppa inntatt foran i rapporten at partene i saken vil få en sladdet kopi av den endelige rapporten, men med innsyn i det generelle og de aktuelle vurderinger og konklusjoner som gjelder de delene der den enkelte selv er omtalt. Det framgår også av punkt 7.6 i NTNUs retningslinjer at sakens parter skal få tilbud om å lese rapporten før arbeidsgiver treffer sin endelige beslutning.

I denne saken vurderes også et tilfelle der en part påstår saksbehandlingsfeil idet parten mener ikke å ha mottatt tilstrekkelig innsyn i egen sak. Det må baseres på en konkret vurdering hvor vidt vedkommende har fått tilstrekkelig innsyn eller ikke, men på generelt grunnlag avklarer forvaltningsloven § 41 hvordan en saksbehandlingsfeil skal vurderes i forvaltningsmessig forstand: *«Er reglene om behandlingsmåten i denne lov eller forskrifter gitt i medhold av loven ikke overholdt ved behandlingen av en sak som gjelder enkeltvedtak, er vedtaket likevel gyldig når det er grunn til å regne med at feilen ikke kan ha virket bestemmende på vedtakets innhold.»* Jan Fridthjof Bernt skriver om dette i note 1055 i kommentarene til fvl. § 41 på Gyldendal Rettsdata:

«Selv om reglene om partsinnsyn i § 18, jf. § 33, står som viktige rettssikkerhetsgarantier, er det usikkert hvor sterkt svikt i myndighetenes anvendelse av disse reglene vil stå som selvstendige argumenter for ugyldighet ut over det som følger av §§ 16-17. Avgjørelsen av om en slik feil fører til ugyldighet, må her være forankret i en ganske konkret vurdering av karakteren av de opplysninger eller den argumentasjon som foreligger i de aktuelle dokumenter, om dette er fakta eller hensyn som på den ene side må antas å kunne ha hatt betydning for utfallet av saken, og på den annen er av en slik karakter at man ikke kan se bort fra at parten kunne ha opplysninger eller argumenter som kunne få betydning for vektleggingen av disse.»

4.1.6. Parters adgang til å bruke opplysninger de mottar
Fvl. § 13 b andre ledd lyder:

«Part eller partsrepresentant som blir gjort kjent med opplysninger etter første ledd nr. 1, kan bare bruke opplysningene i den utstrekning det er nødvendig for å vareta partens tarv i saken. Forvaltningsorganet skal gjøre ham merksam på dette. Likeledes kan forvaltningsorganet pålegge taushetsplikt når vitner o.l. får opplysninger undergitt taushetsplikt i forbindelse med at de uttaler seg til organet. Overtreding av taushetsplikt etter dette ledd kan straffes etter straffelovens § 209, dersom vedkommende er gjort merksam på at overtreding kan få slik følge.»

I dette ligger at parter som mottar taushetsbelagte opplysninger fordi de er part i saken, selv har plikt til å bevare taushet om opplysningene. Unntak fra partens taushetsplikt gjelder der det er nødvendig for parten å bruke opplysningene for å ivareta partens *«tarv i saken»*. Unntaket åpner for at parten kan bruke opplysningene ved kontakt med organet, med andre organer som kan komme inn under saksbehandlingen eller med fagfolk parten ønsker

bistand fra under saksbehandlingen, se Woxholth, Forvaltningsloven med kommentarer, 2011, side 308. Som Woxholth videre peker på, kan det som utgangspunkt ikke være adgang til å gi opplysningene videre til presse eller andre medier.

For at parter som mottar taushetsbelagte opplysninger om andre skal kunne straffes for å bryte taushetsplikten, må forvaltningsorganet gjøre vedkommende oppmerksom både på taushetsplikten og at overtredelse kan straffes etter straffeloven § 209, jf. fvl. § 13 b andre ledd. Straffeloven § 209 rammer både forsettlig og grovt uaktsomme brudd på taushetsplikten, og strafferammen er bot eller fengsel inntil 1 år.

Det kan også tenkes at brudd på taushetsplikten vil kunne medføre arbeidsrettslige reaksjoner fra arbeidsgiver der parten ved å overtre taushetsplikten må anses å ha brutt sine tjenesteplikter som ansatt i organet.

Partens taushetsplikt gjelder kun taushetsbelagte opplysninger de mottar om andre enn seg selv, da parter selv kan samtykke til at taushetsbelagte opplysninger om dem selv fristilles, jf. fvl. § 13 a første ledd nr. 1.

Partenes adgang til å bruke opplysninger de mottar i saken er for øvrig også regulert i NTNUs retningslinjer punkt 6.1.3, som gjelder ved undersøkelser av mulig uforsvarlig arbeidsmiljø:

«Sakens parter skal opptre ryddig og saklig i forhold til prosessen og i forhold til hverandre. De pålegges å forholde seg fortrolig til sak og prosess, og skal under prosessen ikke diskutere sakens faktiske forhold, dokumentasjon eller prosess i arbeidsmiljøet, internt i virksomheten eller utad. Årsaken til dette er at slike diskusjoner kan medføre uheldige psykiske belastninger, jf. aml. § 4-1 (2) for enkeltpersoner (herunder parter) som ufrivillig involveres i slike samtaler.»

4.1.7. Innsyn etter personopplysningsloven

Personopplysningsloven og personvernforordningen (GDPR) regulerer rett til innsyn i egne personopplysninger. Begrepet personopplysninger omfatter enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar person. Typiske personopplysninger er navn, adresse, telefonnummer, e-postadresse og fødselsnummer. Innsyn vil reguleres etter personopplysningsloven dersom en person eksempelvis ber om innsyn i alle opplysninger virksomheten har lagret om vedkommende.

Dersom virksomheten behandler personopplysninger om den som ber om innsyn, har virksomheten i utgangspunktet plikt til å gi slikt innsyn, jf. GDPR artikkel 15. Unntak fra innsynsretten følger av personopplysningsloven § 16 a.

4.2. Journalføring og arkivering

Offentlige organer har i utgangspunktet plikt til å journalføre alle inngående og utgående saksdokumenter hvis de blir saksbehandlet og har verdi som dokumentasjon. Når det gjelder organinterne dokumenter etter offentlighetsloven § 14, gjelder journalføringsplikten

kun «*så langt organet finn det tenleg*», jf. arkivforskriften § 9. Demokratiske hensyn tilsier at forvaltningen journalfører så mye som mulig.

NTNU har som andre offentlige organer plikt til å arkivere alle dokumenter som blir til som ledd i organets virksomhet og som har verdi som dokumentasjon eller er gjenstand for saksbehandling. Arkiveringsplikten gjelder uavhengig av om dokumentene er mottatt fra eksterne eller er utarbeidet for intern bruk. Arkiveringsplikten er derfor mer vidtrekkende enn journalføringsplikten.

Arkiveringsplikten omfatter i utgangspunktet både rapporten og vedleggene. Etter bestemmelsen om arkivavgrensning i arkivforskriften § 14 andre ledd vil det kunne være aktuelt å holde utenfor arkivet trykksaker, rundskriv og annet mangfoldiggjort og allment tilgjengelig materiale, samt konsept, kladder, ekstra kopier, interne meldinger o.l. som ikke har verdi som dokumentasjon. Alle dokumenter som regnes som nødvendige vedlegg til rapporten skal imidlertid arkiveres. Dette vil for eksempel kunne være referater fra kartleggingssamtaler i arbeidsmiljøundersøkelsen.

Arkivloven med forskrifter gir regler om hva som kan tilintetgjøres/kasseres og hva som må bevares for ettertiden. Reglene om bevaringsplikt i arkivlovgivningen går foran sletteplikten som følger av personopplysningsloven.

Når det gjelder spørsmål om hvor lenge dokumenter skal bevares eller eventuelt kasseres, har riksarkivarens forskrift FOR-2017-12-19-2286 kapittel 7 utførlige bestemmelser om bevaring og kassasjon for saker som gjelder egenforvaltning i statlige organer. Formålet med bestemmelsene er blant annet å sikre at bevaringsverdig arkiv blir tatt vare på for ettertiden, men også å legge til rette for kassasjon av arkivmateriale uten langvarig bevaringsverdi, jf. § 7-1. Forskriften § 7-12 omhandler HMS, og her framgår det uttrykkelig i første ledd bokstav b at «*Arbeidsmiljøundersøkelser, som inneholder dokumentasjon om undersøkelse og evaluering av arbeidsmiljø*», skal bevares. Videre kan det vises til § 7-12 første ledd bokstav e og f der det framgår at dokumenter i sakstyper som konflikthåndtering og varsling av kritikkverdige forhold, skal bevares.

For ordens skyld nevnes at dersom det oppstår personalsaker i kjølvannet av en arbeidsmiljø-undersøkelse, vil dette måtte anses som egne saker. Dokumenter knyttet til dette skal også arkiveres og bevares. Det vises her til forskriften § 7-11 om personalforvaltning, herunder første ledd bokstav e om oppfølging av den enkelte ansatte.

5. Beskrivelse av prosess og metode

5.1. Bakgrunn for faktaundersøkelse

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsgiver til enhver tid har ansvar for at arbeidsmiljøet for den enkelte arbeidstaker er fullt forsvarlig. Det vises til aml § 4-1 første og andre ledd:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

Skal kravet til denne bestemmelsen kunne oppfylles, forplikter arbeidsgiver seg til å sørge for at et hvert arbeidsmiljø som antas ikke å være er fullt forsvarlig, undersøkes under gitte krav til saksbehandlingen. En slik undersøkelse skal danne et forsvarlig beslutningsgrunnlag for arbeidsgiver slik at kravene til god forvaltningsskikk er oppfylt før det fattes endelige beslutninger og gjennomføres eventuelle tiltak. Dette fremgår også av Kårstø-dommen hvor kravene til en forsvarlig saksbehandling fremstilles (se kapitlet om styringsrett). Disse kravene gjenspeiler også de ordinære forvaltningsmessige kravene som offentlig sektor skal følge etter forvaltningslovens prinsipper.

Etter aml § 3-1 (2) e) forpliktes arbeidsgiver til å utarbeide og «iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov» noe som gjelder de psykososiale forhold likefullt som fysiske forhold. Dette kravet følges også opp gjennom tilhørende forskrift om internkontroll.

Siden 2012 har NTNU hatt regelverk om hvordan man skal håndtere konflikter på arbeidsplassen, og har med dette oppfylt kravet etter aml § 3-1. I 2011 ble NTNUs «Policy mot trakassering, utilbørlig adferd og harde personkonflikter» utarbeidet. I vedlegg ble faktaundersøkelse ved NTNU beskrevet med formål, mandat, metode for undersøkelse, konklusjon og rapport beskrevet. Det fremgår av formålet at «arbeidsgiver skal ha et godt grunnlag for å fatte en beslutning om hvorvidt det foreligger brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser i en gitt sak.» Etter lengre tids arbeid ble retningslinjene november 2018 revidert, basert på erfaringer fra flere saker ved NTNU hvor faktaundersøkelse har vært benyttet. I de nye retningslinjene er faktaundersøkelse som metode beskrevet mer detaljert enn i vedlegget til den eldre policyen.

Både den eldre policyen og de nye retningslinjene bygger på den «Europeiske rammeavtale om trakassering og vold på arbeidsplassen» fra 2007, som ble signert av partene i arbeidslivet både internasjonalt og nasjonalt. Der fremgår det:

«Virksomhetene bør ha en klar policy som tilsier at trakassering og vold ikke vil bli tolerert. Denne policy skal inneholde prosedyrer som skal følges når saker oppstår. Prosedyrene kan omfatte et uformelt stadium der en person som har tillit fra ledelsen og arbeidstakerne er tilgjengelig for å gi råd og bistand. Allerede eksisterende prosedyrer kan være egnet til å håndtere trakassering og vold.

En passende prosedyre vil understøttes av, men ikke begrenses til følgende:

- *Det er i alle parter interesse å gå fram med den nødvendige diskresjon for å beskytte alles verdighet og privatliv*
- *Ingen informasjon må gis til parter som ikke er involvert i saken*
- *Klager bør undersøkes og håndteres uten unødig forsinkelse*
- *Alle involverte parter skal bli hørt og sikres en upartisk, rettfærdig behandling*
- *Klager skal underbygges med detaljert informasjon*
- *Falske beskyldninger skal ikke tolereres. De kan resultere i disiplinære tiltak.*
- *Ekstern bistand kan søkes/benyttas»*

Tidligere hadde Arbeidstilsynet et hefte om som het «Faktaundersøkelse – når påstand står mot påstand – hvordan komme videre?» I dag finnes ikke dette heftet på Arbeidstilsynets hjemmesider, men i stedet har de en side som heter «Råd i krevende personalsaker» hvor begrepet «faktaundersøkelse» ikke benyttes. I stedet benytter de en «Modell for sakshåndtering». Denne modellen gjengir i stor grad hovedpunktene som også forankres i faktaundersøkelse som metode. De vurderingstemaene som her løftes frem, er de samme som man finner i beskrivelsen av faktaundersøkelse som metode; forundersøkelser, rolleavklaring, kommunikasjon, gjennomføring av møter, kontradiksjon, konfidensialitet og beskrivelse av arbeidsgivers styringsrett, for å nevne noe.

I forbindelse med Khronos undersøkelse av bruk av faktaundersøkelse i Akademia (se artikkel av 29.03.19 «Kartlegging av universiteter og høyskoler: 10 av 14 har benyttet seg av faktaundersøkelser. Flest ved NTNU») ble det fra NTNUs side oppgitt at man har gjennomført 10 slike undersøkelser de siste årene. Organisasjonsdirektør Ida Munkeby uttalte følgende i den artikkelen:

«Organisasjonsdirektør ved NTNU, Ida Munkeby, mener faktaundersøkelser kan være til hjelp når det ikke er nok å jobbe forebyggende og å løse saker på lavest mulig nivå. (...)

— Som jeg skrev i et innlegg i Khrono 21. februar i år er det til alles beste at uenigheter og motsetninger løses på lavest mulig nivå i organisasjonen, og gjennom direkte dialog mellom dem som er involvert. I tillegg er det viktig å jobbe

forebyggende slik at man unngår at konflikter eskalerer og låser seg. Noen ganger er likevel ikke dette tilstrekkelig. Da er det arbeidsgivers plikt å sørge for å få et så faktabasert grunnlag som mulig for å ta best mulige beslutninger i vanskelige saker. I slike tilfeller kan en formell faktakartleggingsgruppe være til hjelp. Samtidig er det viktig å understreke at en faktakartleggingsrapport på ingen måte kan sammenlignes med en domsslutning, men bare ett av flere grunnlag man tar beslutninger på bakgrunn av, sier Munkeby til Khrono.

(...)

— Konfliktene er i seg selv ofte en belastning for arbeidsmiljøet, og det er viktig å komme til bunns i årsaker for å kunne iverksette tiltak. Arbeidsgiver har en handlingsplikt i saker der man oppdager at det forekommer konflikter, trakassering eller andre forhold som i stor grad påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven krever at vi da undersøker hva som har skjedd og har system for å håndtere situasjonen.

(...)

— De mest krevende undersøkelsene settes ofte bort til eksterne for å sikre objektivitet og tillit for alle parter. Nærmeste leder, eller den leder som «eier» saken, vil deretter normalt fatte avgjørelser basert på rapporten fra undersøkelsen, men er ikke låst til denne.

— Hvorfor mener dere at denne metoden er så god for å få avklart hva som er rett og galt i konflikter ved NTNU?

— Problemstillingen dreier seg egentlig om å få et så faktabasert grunnlag som mulig for å kunne ta best mulig beslutninger i vanskelige saker. Slik sett er faktakartlegging ikke uvanlig og bør ligge til grunn for ledelsesmessige beslutninger. Man har plikt til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og å ta medarbeidere på alvor. NTNU har en policy hvor vi ønsker å løse saker for å komme videre – ikke feie dem under teppet.»

Khrono har satt faktaundersøkelse som metode på dagsorden gjennom flere artikler om temaet. I denne sammenhengen har bl.a. Munkeby gjennom disse artiklene etterlyst alternative metoder til faktaundersøkelse som ivaretar lovbestemte og avtalefestede føringer. Kartleggingsgruppa har ennå ikke sett at noen har fremmet alternative hensiktsmessige metoder som kan erstatte faktaundersøkelse eller de grunnleggende prinsippene som metoden bygger på. Nylig ble en av metodens utviklere, Ståle Einarsen, tildelt prisen «Årets nyvinning» i psykologi (Psykologiforbundet) på grunn av utvikling av faktaundersøkelse som metode. Dette gir metoden en anerkjennelse fra andre fagfolk og forskere innen psykologi som fagfelt. (Ser mer om dette under kapitlet om «Medias rolle i konflikten».)

5.2. NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter mv.
Faktaundersøkelse som prosess og metode er beskrevet i *NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv.* i kapittel 6 og 7.
Derfra gjengis det mest vesentlige knyttet til faktaundersøkelse som metode:

«6. *UNDERSØKELSE AV MULIG UFORSVARLIG ARBEIDSMILJØ*

6.1. *Saksbehandling i korte trekk*

Det er nærmeste leder med personalansvar som har ansvaret for eget arbeidsmiljø. Undersøkelser av mulig uforsvarlig arbeidsmiljø, skal håndteres av nærmeste leder med personalansvar. Arbeidsgiver har ansvar for at prosessen gjennomføres så raskt som mulig, men må samtidig ivareta en forsvarlig saksbehandling og en saklig, rettferdig prosess for de involverte. Dette kan gjøres i samråd med nærmeste HR- og HMS-administrasjon.

6.1.1. *Habilitet*

Hvis det for leder oppstår habilitetsutfordringer, må saken løftes til overordnet leder. Det er vanligvis leder selv som vurderer habilitetsspørsmålet, imidlertid må det i denne vurderingen sikres at alle parter har tilstrekkelig tillit til prosessen. Dersom leder er i tvil om egen habilitet, eller hvis en part krever det, skal spørsmålet om habilitet avgjøres av leders nærmeste leder.

6.1.2. *Konfidensialitet*

Dokumenter i arbeidsmiljø- og personalsaker anses som taushetsbelagte opplysninger. Partene i en sak har innsyn etter forvaltningslovens bestemmelser, jf forvaltningsloven (fvl) § 18 flg, og saksbehandler må ha fullt innsyn i sakens dokumenter. En part er en person som en avgjørelse retter seg mot eller som saken ellers direkte gjelder, jf. fvl § 2 e). Det er følgelig et klart skille mellom de som er parter og evt. øvrige involverte som varslere, kollegaer, verneombud osv.

Antall saksbehandlere må begrenses da man ikke skal involvere flere enn strengt tatt nødvendig. Utenforstående kan normalt ikke kreve innsyn i slike saker ihht offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13.

6.1.3. *Taushetsplikt*

Saksbehandlere og arbeidsgiver er underlagt taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13. Sakens parter skal opptre ryddig og saklig i forhold til prosessen og i forhold til hverandre. De pålegges å forholde seg fortrolig til sak og prosess, og skal under prosessen ikke diskutere sakens faktiske forhold, dokumentasjon eller prosess i arbeidsmiljøet, internt i virksomheten eller utad. Årsaken til dette er at slike diskusjoner kan medføre uheldige psykiske belastninger, jf. aml § 4-1 (2), for enkeltpersoner (herunder parter) som ufrivillig involveres i slike samtaler.

6.1.4. Dokumentasjon

Ansvarlig leder bør utarbeide en logg/tidslinje med henvisninger til sakens dokumenter og handlinger. En slik tidslinje må utformes slik at partene kan få innsyn i denne. Saksdokumentene skal oppbevares forsvarlig og arkiveres i virksomhetens arkivsystem.

6.1.5. Gjennomføring av møter

Møter må formaliseres og den enkelte må innen rimelig tid bli innkalt til møter. I innkallingen må det fremgå hvem som deltar i møtet og en beskrivelse av hva møtet gjelder. Den enkelte deltakers rolle bør videre fremgå av innkallingen. Den enkelte må få anledning til å sette seg inn i dokumenter, herunder klager, som evt. skal gjennomgås. Den enkelte må orienteres i innkallingen om at vedkommende kan – og bør – ta med tillitsvalgt. Det skal skrives referat i alle møter, referatet gjennomgås i møtet og den enkelte skal om mulig signere møtereferatet før møtets slutt. Uenigheter om referatet må avklares i møtet. Dersom møtedeltakere i etterkant mot formodning har øvrige innspill, legges dette til saken som et vedlegg.

Møter gjennomføres normalt med en og en part, da det ofte er maktubalanse mellom partene som kan oppleves som belastende. Det kan gjennomføres møter med alle parter samlet, men det må da vurderes som forsvarlig og partene bør samtykke til en slikt møte.

6.1.6. Kontradiksjon

I alle saker hvor det rettes påstander mot en (eller flere) arbeidstaker(e), skal det utøves kontradiksjon før man vurderer og konkluderer. Prinsippet om kontradiksjon ivaretar partenes rettssikkerhet og sikrer at avgjørelser fattes på et tilstrekkelig grunnlag. Kontradiksjon er partenes rett til å få innsyn i de forhold som omhandler dem selv, komme med sine anførsler og få imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning, før det fattes beslutning i en sak.

6.1.7. Saksbehandlingstid

Arbeidsgiver har et ansvar for å gjennomføre saksbehandlingen så raskt som mulig. Det er belastende for de involverte, arbeidsmiljøet og for leder selv å stå i en slik situasjon over tid. Kravet til snarlig behandling skal imidlertid ikke gå ut over kravet til en saklig og forsvarlig gjennomført prosess.

Verneombudet har en rolle under saksbehandlingsprosessen å vurdere belastningen og forsvarlighetsgraden den tiden saken pågår. Arbeidsgiver bør ha jevnlig møter med verneombudet under prosessen.

6.2. Orientering om en sak

Arbeidsgiver kan få informasjon om et mulig uforsvarlig arbeidsmiljø eller en personalsak gjennom ulike kanaler. Arbeidsgiver må alltid sørge for en objektiv tilnærming til slike saker, slik at ingen av partene opplever at leder tar parti.

6.2.1. Arbeidsmiljøundersøkelser (ARK mv)

Arbeidsmiljøundersøkelser gir indikasjoner på arbeidsmiljøet. Dersom det foreligger indikasjon på brudd på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, skal arbeidsgiver i samråd med HR- og HMS-administrasjon ved driftsenheten/fakultetet, finne riktige tiltak for å undersøke forholdet nærmere.

6.2.2. Klage

En klage kan mottas på ulike måter. Det kan være alt fra uformelle muntlige henvendelser til formelle brev. Dersom en arbeidstaker klager til arbeidsgiver i en uformell situasjon, må arbeidsgiver sørge for å formalisere klagen, enten ved å be arbeidstakeren sende en skriftlig, signert klage eller innkalle til et møte med klager hvor klagen fremgår av signert møtereferat. En arbeidstaker kan ikke klage på vegne av andre. En tillitsvalgt knyttet til fagforening kan klage på vegne av medlemmer, men medlemmet/-ene som det klages på vegne av, må fremgå med navn.

6.2.3. Underretning (varsling etter lovbestemt medvirkningsplikt)

En underretning, jf. pkt. 5.3, kan mottas på ulike måter. Det kan være alt fra uformelle muntlige henvendelser til formelle brev. Dersom en arbeidstaker underretter leder i en uformell situasjon, må leder sørge for å formalisert underretningen. Den som underretter kan være anonym. Den som sender et underretning må være innforstått med at den eller de saken gjelder, ikke kan anonymiseres. Er underretningen på generelt grunnlag, må arbeidsgiver foreta en foreløpig vurdering av om det bør iverksettes en faktaundersøkelse for å kunne avdekke om enkelte arbeidstakere opplever å ha et uforsvarlig arbeidsmiljø.

Varsling etter arbeidsmiljøloven kap. 2A følger NTNUs varslingsrutiner.

6.2.4. Egne observasjoner og annet

Arbeidsgiver skal selv fortløpende vurdere arbeidsmiljøet blant arbeidstakerne. Det kan være unormal oppførsel, fravær (f.eks. sykefravær), høylytte samtaler, baksnakking, slamring med dører, hersketeknikker, alliansedannelser, enkelte som slutter å spise lunsj med andre, gråting osv. eller flere slike hendelser samlet sett. Dvs. alle forhold som kan være uforsvarlige i relasjoner mellom medmennesker på en arbeidsplass.

(...)

6.4. Vurdering av alvorlige saker

Som alvorlige saker regnes bl.a. saker med høyt konfliktnivå, saker som medfører store belastninger i arbeidsmiljøet og saker med komplekst faktagrunnlag. Slike saker preges ofte av manglende vilje hos minst en av partene til å finne en løsning, og som har pågått over lang tid. Dette kan også være saker med flere enn to parter, saker der et eventuelt anklage rettet mot den ene parten kan bli alvorlig osv. Arbeidsgiver må sørge for en forsvarlig saksbehandling og alle parter i en sak må behandles likeverdig.

Leder bør i slike saker kontakte nærmeste HR- og HMS-administrasjon, og evt. NTNUs HR- og HMS-sjef, slik at man i fellesskap kan legge en plan for videre håndtering. Dersom man skal opprette en kartleggingskomité eller bestille en faktaundersøkelse fra eksterne leverandører, skal dette gjøres i samråd med NTNUs HR- og HMS-sjef. Hvordan en faktaundersøkelse gjennomføres, er beskrevet i kapittel 7.

En ekstern faktaundersøker vil undersøke de faktiske forhold, foreta en vurdering og konkludere.

(...)

6.6. Saker med flere uavhengige parter

En arbeidsmiljøsak kan ha flere parter som enkeltvis ikke har én felles sak. Det kan for eksempel være en sak hvor en person (part A) opplever å være trakassert av tre personer (part B, C og D). Da vil part A ha felles sak mot de tre andre partene, men de tre partene har hver for seg isolerte saker mot part A. De vil ikke ha saker mot hverandre. (Part B vil ikke ha sak mot C eller D.) Part B skal da ikke ha innsyn i sak mellom A og C eller A og D, men kun innsyn og påvirkning i egen sak part A mot B.

(...)

6.9. Gjengjeldelse og represalier

Arbeidsmiljøloven § 2 A-2 har bestemmelser om vern mot gjengjeldelse ved varsling. Disse bestemmelsene gjelder også ved klage, bekymringsmelding mv. i forbindelse med konflikter, trakassering mv.

Gjengjeldelse og represalier ved varsling, klage osv. er forbudt. Forbudet gjelder både arbeidsgiver og medkolleger. Forbudet håndheves strengt og skal være en reell beskyttelse for den som velger å si ifra om forhold på arbeidsplassen som oppleves belastende.

7. FAKTAUNDERSØKELSE – METODE FOR VURDERING

7.1. Innledning

NTNU benytter faktaundersøkelse som metode ved mistanke om et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. En faktaundersøkelse har som formål å avklare de faktiske forholdene i en sak basert på en objektiv tilnærming, for deretter å vurdere om det foreligger et uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø i strid med bl.a. arbeidsmiljølovens bestemmelser. Faktaundersøkelsen skal utøves under forsvarlige rammer, og gi grunnlag for en god og saklig vurdering av saken.

Undersøkelser kan gjøres i ulikt omfang og med ulik tilnærming, avhengig av den enkelte sak. Slike undersøkelser kan både gjøres internt ved NTNU, eller med eksterne granskere. Hvilken tilnærming som velges varierer fra sak til sak, ut fra omfang og alvorlighetsgrad, slik det er beskrevet over. Dersom man skal opprette en kartleggingskomité eller bestille en faktaundersøkelse fra eksterne leverandører, skal dette gjøres i samråd med NTNUs HR- og HMS-sjef.

Faktaundersøkelse som metode er nærmere beskrevet nedenfor.

7.2. Foreløpig vurdering

(...)

7.3. Mandat

Det må i alle tilfeller lages en plan for gjennomføringen av undersøkelser. Undersøkelser som utføres av andre enn arbeidsgiver selv, krever et mandat som beskriver hvem som gjennomfører undersøkelsen, hva som skal undersøkes, hvilke lovbestemmelser og retningslinjer som forholdet skal vurderes imot, samt hvilke avgrensinger som gjelder. Mandatet utarbeides av den som skal utføre undersøkelsen i samråd med bestiller, og må skriftlig aksepteres av den som bestiller undersøkelsen.

7.4. Innhenting av fakta

En faktaundersøkelse gjennomføres i praksis ved at det foretas kartleggingssamtaler med de involverte, gjennomgang av aktuelle dokumenter og eventuelt andre bevis som er med på å belyse saken. Det må lages en plan hvor det fremgår hvem som skal intervjues og når, og hvem som skal motta hvilken informasjon på angitte tidspunkt.

Kartleggingssamtaler foregår som intervju, hvor det skrives fortløpende referat hvor den som blir intervjuet må signere. Den enkelte skal i rimelig tid innkalles til intervju med agenda og opplyses om at vedkommende kan bistås av en tillitsvalgt eller annen rådgiver under intervjuet. En arbeidstaker ved NTNU kan ikke nekte å delta i en faktaundersøkelse da man har en medvirkningsplikt etter aml § 2-3 og lojalitetsplikt for øvrig etter arbeidsavtalen. En tillitsvalgt fra en fagforening har taushetsplikt og

kan ikke uttale seg om egne medlemmer uten fullmakt, men har likefullt som andre arbeidstakere en medvirknings- og lojalitetsplikt.

Skriftlig dokumentasjon kan f.eks. være e-post, brev, referater, SMS og sosiale medier. Sakens eier må sørge for at slik dokumentasjon lagres forsvarlig i et arkivsystem, og fører formell logg/tidslinje over aktuelle hendelser for øvrig.

Andre bevis kan være observasjoner, lydopptak, bilder, befaringer osv.

Den som gjennomfører faktaundersøkelsen må påse at kontradiksjonen blir tilstrekkelig ivaretatt, jf. pkt. 7.5.

7.5. Konklusjon

Konklusjonen i en faktaundersøkelse skal baseres på en grundig vurdering av de faktiske forhold.

De faktiske forhold må i arbeidet med faktaundersøkelsens konklusjon, settes opp mot generelle hensyn for et trygt og godt arbeidsmiljø, redusert konfliktnivå og etablering av gode samarbeidsforhold.

I tillegg må de faktiske forhold vurderes i forhold til juridiske minstekrav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Dvs. i arbeidet med konklusjonen må også arbeidsmiljølovens bestemmelser om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, primært aml § 4-1 og § 4-3, vurderes. I saker om seksuell trakassering, er hjemmelsgrunnlaget aml § 13-1, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Det må også vurderes mot evt. annet lovverk og bestemmelser, herunder Etske retningslinjer for statstjenesten (KMD) og interne retningslinjer ved NTNU, f.eks. etiske retningslinjer.

7.6. Rapport

Rapporten skal dokumentere faktaundersøkelsesprosessen, gjennomgå fakta, vurdere og avslutte med en konklusjon. Partene i saken skal få tilbud om å lese rapporten og gis mulighet for å kommentere rapportens funn og vurderinger før arbeidsgiver tar en endelig beslutning og evt. videre oppfølging i saken. Partenes kommentarer til rapporten skal vedlegges saken og inngår i arbeidsgivers endelige beslutning. Undersøkelsen og rapporten er alltid arbeidsgivers eiendom.»

Kartleggingsgruppa legger til grunn at denne beskrivelsen av prosess og metode er i tråd med de saksbehandlingsregler som slike saker krever og som er forankret i lov- og avtaleverk. Kartleggingsgruppa har fulgt disse retningslinjene i kontekst av mandatet.

6. Arbeidsrett og tilgrensende rettsområder

6.1. Relevante bestemmelser i arbeidsmiljøloven (aml)

I henhold til aml § 2-1 plikter arbeidsgiver å sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av loven blir overholdt. Arbeidsgiver har således en overordnet undersøkelses- / aktivitetsplikt til å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidsmiljølovens krav til enhver tid blir overholdt. Denne undersøkelses- / aktivitetsplikten presiseres og tydeliggjøres ytterligere i reglene om internkontroll, jf aml § 3-1 og forskrift om internkontroll.

Den generelle arbeidsmiljøstandard uttrykkes i aml § 4-1 (1) hvor det fremgår at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Arbeidsmiljøloven oppstiller imidlertid også en rekke mer spesifikke regler som angir rammene for sosial samhandling på arbeidsplassen.

Det fremgår av aml § 4-1 (2) andre punktum at arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Denne bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver skal ta i bruk de virkemidler som er nødvendige innenfor rammene av styringsretten for å tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger. Bestemmelsen favner generelt, og dens sentrale vurderingstema er om den dokumenterte belastning må anses for å være en uheldig belastning eller en påregnelig belastning i det konkrete arbeidsforhold. Videre er det et vilkår at den aktuelle arbeidstaker rent subjektivt opplever forholdet belastende. Som det fremgår av lovteksten vil ledelse kunne utøves på en slik måte at dette utgjør en uheldig psykisk belastning. Begrepet «ledelse» ble tatt inn i lovteksten ved sist lovrevisjon, og det fremgår i den forbindelse av lovforarbeidene (Ot.prp.nr.49 (2004-2005) kapittel 25 (merknader til 4-1)):

«I andre punktum nevnes, i tillegg til de faktorer som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 12 nr.1 (her vises til tilsvarende bestemmelse i tidligere arbeidsmiljølov), også ledelse. Formålet med å ta inn dette begrepet er kun å tydeliggjøre det nokså selvsagte i at hvordan arbeid og arbeidstakere blir ledet, etter omstendighetene er en viktig arbeidsmiljøfaktor. Endringen antas ikke å innebære noen realitetsendring i forhold til dagens generelle krav til forsvarlig tilrettelegging av arbeidet. De faktorer som nevnes i bestemmelsen er for øvrig ikke uttømmende, jf «mv» til slutt i oppregningen.»

I Prop 81 L (2016 – 2017) pkt. 18.2.3 avklarer lovgiver arbeidsgivers ansvar ved trakassering:

«En arbeidsgiver vil kunne holdes direkte ansvarlig for trakassering dersom vedkommende personlig eller arbeidsgiver som juridisk person, for eksempel ved styret, trakasserer en ansatt. Arbeidsgiver som juridisk person vil også kunne holdes ansvarlig for trakassering rettet mot en ansatt begått av andre arbeidstakere, kunder, klienter mv. så lenge trakasseringen har skjedd i arbeidslivet. I tillegg vil

arbeidsgiver kunne bli holdt ansvarlig etter den særskilte plikten for arbeidsgivere til å forebygge og søke å hindre trakassering innenfor sitt ansvarsområde, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) kapittel 9.2.8.3 side 80.»

Videre vil personkonflikter som eskalerer – det vil si tiltar i styrke og intensitet – kunne føre til at involverte personer opptrer på en slik måte at det oppstår en uheldig psykisk belastning, først og fremst for de direkte involverte, men etter hvert også for andre. Måten partene argumenterer og søker å vinne omgivelsenes støtte på, kan være en viktig indikator på hvorvidt det foreligger en uheldig psykisk belastning i arbeidsmiljølovens forstand. Noen ganger kan bestemmelsen være brutt ved at partene opptrer direkte krenkende ovenfor hverandre, andre ganger ved at de mer indirekte søker å fremme den andres personlige egenskaper, motiv og handlinger i et negativt lys for derigjennom å etablere negative oppfatninger / fordommer om den andre. Når en konflikt eskalerer tilstrekkelig høyt, vil konfliktpartenes opptreden også kunne påvirke arbeidsmiljøet i så stor grad at også øvrige arbeidstakere blir en del av konflikten og / eller opplever forhold knyttet til konflikten og partenes opptreden som en psykisk belastning.

I henhold til aml § 4-3 (1) skal arbeidet legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. Departementet uttaler i den forbindelse i lovforarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) kapittel 7.3.5):

«Departementet ønsker videre å følge opp Arbeidslivslovutvalgets presisering om at «arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas». Arbeidslivslovutvalget fremholder at det har ment å videreføre gjeldende § 12 nr. 2 fjerde ledd som krever at arbeidet «må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes». Begrepet «integritet» er således nytt, uten at lovutvalget kommenterer dette nærmere. Departementet antar at arbeidslivslovutvalget, ved å legge til «integritet», har ment å synliggjøre at bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd og således har et langt videre nedslagsfelt enn bestemmelsens forhistorie kan indikere.»

I henhold til aml § 4-3 (3) skal arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det fremgår av lovforarbeidene at bestemmelsen omfatter alle former for trakassering, og at begrepet mobbing omfattes av begrepet trakassering (Innst.O. nr.2 (1994-95)). Det presiseres at begrepet trakassering er videre enn begrepet mobbing, noe som bla understøttes av at seksuell trakassering omfattes av begrepet trakassering. Arbeidstilsynet har nylig endret sin definisjon av trakassering, og har nå valgt en variant som bygger på en definisjon av trakasseringsbegrepet som fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 13, og som vi her velger å vise til: «Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.» Det kan problematiseres hvorvidt man her legger en subjektiv forståelse til grunn i en slik definisjon. Dersom man legger til grunn kun en subjektiv opplevelse, vil det ikke være juridisk håndterbart. Til dette fremgår det følgende av Prop 81 L (2016 – 2017) side 320:

«I vurderingen av om det foreligger trakassering må det legges betydelig vekt på den subjektive opplevelsen til den som utsettes for ytringen eller handlingen. Handlingen mv. må ha som formål eller virkning å være «krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende». De opplistede virkningene er alternative vilkår. Det er tilstrekkelig at ett av dem er oppfylt. Atferd som er plagsom og irriterende, men som ikke er av en viss alvorlighetsgrad, vil ikke anses som trakassering. Det er ofte tale om gjentatte eller vedvarende handlinger mv. som virker krenkende mv. Det er imidlertid ikke et krav om at den trakasserende atferden er gjentatt. Også enkeltstående ytringer eller ett enkelt tilfelle av uønsket atferd vil kunne rammes. I enkelttilfeller vil det imidlertid stilles krav om en mer kvalifisert alvorlighetsgrad.

Kriteriene «krenkende», «nedverdiggende» eller «ydmykende» må ikke tolkes for snevert. Kriteriene «skremmende» og «fiendtlige» er særlig ment å omfatte trusler om vold eller skadeverk. Det må foretas en helhetlig vurdering med utgangspunkt i den som mener seg utsatt for trakassering sin opplevelse av handlingen mv. Den krenkedes subjektive opplevelse må imidlertid suppleres av en objektiv vurdering av atferdens alvorlighetsgrad. I vurderingen vil det være relevant å legge vekt på blant annet atferdens grovhet og omstendighetene rundt handlingen mv. I tillegg er relevante momenter om atferden har vedvart over tid eller har gjentatt seg, om den krenkede har gitt uttrykk for at atferden er uønsket eller om den som har utøvet atferden selv innså eller burde innsett at handlemåten virket krenkende mv.»

«Trakasseringsforbudet er absolutt, og bestemmelsen om lovlig forskjellsbehandling kommer ikke til anvendelse. Lovbestemmelsen innebærer heller ikke at det skal foretas noen form for saklighetsvurdering»

En lignende vurdering fremgår også i Ot.prp. nr. 35 (2004 – 2005) pkt. 7.6.2.2 side 38 og 39:

«Trakassering er pr. definisjon subjektivt - det er den enkeltes oppfatning av egen situasjon som er det sentrale. Hvert trakasseringstilfelle må vurderes konkret; ulike personer vil ha ulike terskler for hva de oppfatter som trakassering. Departementet er imidlertid enig i at trakasseringen også må vurderes i et objektivt lys. Den subjektive vurderingen må derfor suppleres av en mer objektiv vurdering av handlingen. Adferd som er plagsom og irriterende, men ikke av en viss alvorlighetsgrad, kvalifiserer ikke til å defineres som trakassering. Den trakasserendes adferd må være av negativ karakter. Hvorvidt den som trakasserer selv innså eller burde innsett at handlingen mv. kunne virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende, er også av betydning. Andre momenter i denne vurderingen er krenkelsens grovhet, under hvilke omstendigheter handlingen mv. fant sted, om fornærmede har gjort oppmerksom på at adferden føles krenkende, samt fornærmedes reaksjon. Det må likevel understrekes at det ikke oppstilles et generelt krav om at fornærmede klart har gitt uttrykk for at handlingen mv. er uønsket.»

Trakassering vil alltid dreie seg om opplevde og uønskede handlinger eller unnlatelse av å handle fra ledere / kolleger mv. Hva som er en negativ handling, eller negativ unnlatelse av å

handle, må alltid knyttes til hva man ut fra en objektiv vurdering oppfatter som negativt i samfunnet, herunder arbeidslivet, på det aktuelle tidspunktet. Trakassering kan således ha varierende innhold til forskjellige tider. Det er vanskelig å oppstille en mer presis juridisk definisjon av begrepene trakassering og utilbørlig opptreden da disse skal tolkes og anvendes i takt med samfunnsutviklingen, noe som for øvrig også gjelder vurderingen av om det foreligger utilbørlig opptreden, en uheldig psykisk belastning, eller av om det er oppstått situasjoner som innebærer en krenkelse av integritet og verdighet, jf. aml §§ 4-1 (2) andre punktum og 4-3 (1).

I NTNUs retningslinjer pkt 8.3.4 fremgår det hva som NTNU innfortolker i begrepet «utilbørlig opptreden»:

«Begrepet utilbørlig opptreden kan være upassende eller andre uheldige handlinger utover det som dekkes av begrepet trakassering. Utilbørlig opptreden kan f.eks. ramme et helt arbeidsmiljø (ikke nødvendigvis enkeltpersoner), utagerende adferd eller være illojal adferd overfor arbeidsgiver. Konflikter i betydningen normal ytring av uenighet, er i seg selv ikke utilbørlig selv om det kan forekomme utilbørlig opptreden i slike situasjoner.»

Vurderingen av hva som faller inn under begrepene som fremgår av aml § 4-3, vil variere i takt med samfunnsutviklingen og være sterkt knyttet til hva som er moralsk og sosialt akseptert på det aktuelle tidspunktet. Det ligger implisitt i denne vurderingen at en del handlinger eller unnlatelser som oppleves som negative, likevel må tåles fordi de ligger innenfor grensen for normal og påregnelig atferd, mens andre handlinger eller unnlatelser vil ligge utenfor denne grensen og således utløse en aktivitetsplikt som innebærer at arbeidsgiveren må sette en stopper for handlingene.

På basis av rettspraksis, se særlig Rt-1997-786, Rt-1997-1506 og Rt-2004-1844, kan man videre normalt i forhold til mobbing oppstille krav om at de negative handlingene bør komme til uttrykk flere ganger over tid – med mindre det er snakk om mer alvorlige / gjennomgripende enkeltstående handlinger som i seg selv skaper en gjentakende effekt, samt at det bør foreligge en ubalanse i styrkeforholdet mellom partene. Dette slik at den som blir mobbet over tid reelt har vært i en underlegen / maktesløs posisjon. Lovgiver har følgende vurdering av dette i Ot.prp. nr. 35 (2004 – 2005) pkt. 7.6.2.2 side 38:

«I utgangspunktet behøver ikke den trakasserende adferden å være gjentatt eller vedvarende. Et enkelt tilfelle av uønsket adferd kan således representere ulovlig trakassering (...) Det samme gjelder for forbudet mot seksuell trakassering, hvor det heller ikke stilles krav om gjentatt eller vedvarende adferd. I engangstilfeller vil det imidlertid kreves mer av handlingen og omstendigheten den har funnet sted under for å konstatere ulovlig forskjellsbehandling. Det er ikke enhver plagsom handling som omfattes. Blant annet kan relasjonen og maktforholdet mellom partene ha betydning i forhold til om adferden er trakasserende eller ikke. Dersom en arbeidsgiver trakasserer en underordnet en gang, kan det være tilstrekkelig for å konstatere ulovlig trakassering. Det kreves som nevnt en viss alvorlighetsgrad.

Dersom trakasseringen har pågått over tid vil dette være et moment i seg selv. Det kan være en tilleggsbelastning at den trakasserte i tillegg til å måtte forholde seg til handlingen når den skjer, også må forholde seg til muligheten for at handlingen kan gjenta seg.»

6.2. Arbeidsgivers styringsrett

Med arbeidsgiverens styringsrett menes at en arbeidsgiver, som leder arbeidet på vegne av virksomheten, har en rett til å styre hvordan arbeidstakerne skal utføre arbeidet, hvilke arbeidsoppgaver de skal utføre, og hvordan de innenfor gitte rammer skal opptre mens de er på arbeid. Styringsretten er en ulovfestet rettsregel som er anerkjent og opprettholdt av domstolene gjennom rettspraksis. Rammene for arbeidsgiverens styringsrett finner vi i lovverket og i de inngåtte arbeidsavtaler og tariffavtaler. Arbeidsgiveren kan for eksempel ikke bruke styringsretten til å bestemme noe som strider mot arbeidsavtalen man har, mot bestemmelser i arbeidsmiljøloven som det ikke er gitt adgang til å avtale seg bort fra eller som man rent faktisk ikke har avtalt seg bort fra. Forbudet mot gjengjeldelse ved varsling utgjør en slik begrensning. Dette vil vi komme tilbake til senere i gjennomgangen. I tillegg kan vi si at det både som en ulovfestet regel og gjennom rettspraksis kan oppstilles et krav om at arbeidsgiver må ha en saklig grunn til å utøve styringsretten. Grunnet disse begrensningene omtales arbeidsgivers styringsrett ofte som en restkompetanse. I Rt-2000-1602 (Nøkk-dommen) beskrives arbeidsgivers styringsrett slik:

«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»

Det bakenforliggende stridstema i Nøkk-saken var om arbeidsgiver gjennom sin styringsrett ensidig kunne gå inn å endre arbeidsavtalen. I «Arbeidsrett – omstilling, nedbemanning og virksomhetsoverdragelsen i offentlig sektor» (Moen Borgerud og Næss) 2. utgave, 2019, side 120, skriver de: «Styringsretten utfyller alltid arbeidsavtalen, og arbeidsavtalen presiserer alltid styringsretten.

Marianne Jenum Hotvedt og Terese Smith Ulseth har i sin artikkel «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsøktett» fra 2013, i pkt. 3.2, beskrevet arbeidsgivers endringsadgang i arbeidsavtalen slik:

«...det ikke er rettskildemessig grunnlag for å hevde at domstolene har begrenset prøvelsesrett ved vurderingen av om en endring i arbeidsforholdet utgjør et kontraktsbrudd. Det følger av alminnelig avtalerett – herunder den gjensidige lojalitetsplikt i arbeidsforhold og avtl. § 36 – at arbeidsavtalen kan tolkes og utfylles med rimelighetsvurderinger. Både prosessuelle plikter og en avveining av partenes interesser kan forankres i arbeidsgivers lojalitetsplikt, se punkt 3.3 nedenfor.»

Dette innebærer i korthet at arbeidsgiver har en mer betydelig endringsadgang enn det mange legger til grunn. De skriver videre i pkt. 4.5.:

«En unnlatt endring kan også ramme andre personers beskyttelsesverdige interesser. Både andre arbeidstakere i virksomheten og personer i samfunnet utenfor kan berøres negativt dersom arbeidsgiver ikke foretar endringen. For eksempel kan hensynet til andre arbeidstakers krav på forsvarlig arbeidsmiljø tale for omplassering av en arbeidstaker som skaper konflikt og samarbeidsproblemer. Satt på spissen vil en endring som er nødvendig for å sikre virksomhetens videre drift, kunne være avgjørende for vern av arbeidsplassene. Jo viktigere endringen er av hensyn til øvrige arbeidstakere, jo større vekt må arbeidsgivers endringsbehov få. I virksomhet med et samfunnsnyttig formål, kan endring være viktig for å ivareta offentlighetens interesser. Dette kan bidra til å styrke arbeidsgivers endringsbehov.»

Innen statlig sektor reguleres arbeidsrettsområde av både arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. I egen forskrift til arbeidsmiljøloven reguleres hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven som ikke gjelder i statlig sektor, slik at det ikke blir konflikt mellom bestemmelser i disse to lovene. Statsansatteloven § 16 (1) griper inn i arbeidsgivers styringsrett slik:

«(1) Alle statsansatte og embetsmenn i departementene og ved Statsministerens kontor har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar.»

Denne bestemmelsen er omtalt i Prop 94 L (2016 – 1017) side 209:

«§ 16 inneholder i første ledd en delvis videreføring av § 12 i gjeldende tjenestemannslov. Første ledd slår fast deler av statlig arbeidsgivers styringsrett, slik at ... enhver statsansatt er forpliktet til å finne seg i endringer i ansvar, arbeidsoppgaver og omorganiseringer.

(...)

Alle statsansatte omfattes av første ledd. Bestemmelsen viderefører regelen om at ... alle statsansatte er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten. Den lovfester langvarig praksis i staten. Den klargjør en del av de plikter som statens tjenestemenn og enkelte embetsmenn har til å akseptere endringer i arbeidsforholdet. En omorganisering omfatter rent interne omorganiseringer i en statlig virksomhet. Dette dekker også omorganiseringer som fører til at statlige virksomheter blir flyttet, delt eller at hele eller deler av en virksomhet blir slått sammen med en annen statlig virksomhet. Forslaget er ment å skulle videreføre dagens rettstilstand. På samme måte som for embetsmenn, må plikten til å overta andre arbeidsoppgaver knyttes opp mot faktiske forhold som omorganiseringer, endringer i virksomhetens arbeidsoppgaver eller funksjoner og eventuelt andre spesielle forhold.»

Som det fremgår av forarbeidene til statsansatteloven § 16, er regelen ment å videreføre den rettstilstand som fulgte tjenestemannsloven § 12 første punktum. Til den sistnevnte bestemmelse skrev Bjørnaraa, Gaard og Selmer følgende i «Norsk tjenestemannsrett: kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter mv» (2000), side 472:

«Arbeidsgiver har etter § 12 første og annet punktum en ensidig rett til å omregulere arbeidet. Er arbeidstakeren av den oppfatning at arbeidsgiver ikke har slik rett etter arbeidsavtalen, må arbeidstakeren likevel som hovedregel akseptere pålegget. Han eller hun har «resignasjonsplikt», dvs. pålegget må følges, men slik at lovligheten senere kan prøves for retten.»

De fortsetter som følger på side 485:

«Personal- og/eller samarbeidsproblemer på arbeidsplassen etablerer i utgangspunktet ikke rett for arbeidsgiver til å foreta omorganiseringstiltak. Som det er redegjort for ovenfor i denne noten, må en omorganisering i utgangspunktet ha sin årsak i forhold som er uavhengige av den enkelte ansatte.

Det vil imidlertid være en glidende overgang mellom en omorganiseringsbeslutning knyttet til personal- og samarbeidsproblemer og flytting av en arbeidstaker til en annen faggruppe eller seksjon mv. basert på best mulig utnyttelse av arbeidsstokken. Samarbeidsproblemer vil kunne oppstå i et utall ulike varianter, og det er vanskelig å gi noen generell anvisning på styringsrettens utstrekning i slike saker. Hver enkelt sak må vurderes konkret.

Så fremt flytting eller omdisponering av arbeidstakere innenfor enheten er saklig begrunnet i et ønske om best mulig utnyttelse av arbeidsstokken, og vedkommende arbeidsavtale ikke er til hinder for det, vil en slik disposisjon i utgangspunktet ligge innenfor styringsretten.»

De poengterer deretter at en omdisponering ikke kan benyttes som disiplinærtiltak, i slike tilfeller må ordenstraff mv. benyttes. Det må understrekes at det er mye som har skjedd innen dette området de siste tjue årene etter at dette ble skrevet, noe rettspraksis viser. Bjørnaraa, Gard og Selmer var noe usikker på styringsrettens utstrekning i denne type saker den gangen. Rettstilstanden må nå anses å ha etablert en rett til omdisponering på grunn av personal- og/eller samarbeidsproblemer.

Vi går så over til å se på saklighetskravet. I Rt-2001-418 (Kårstø-dommen) beskrives de generelle saklighetskriterier som naturlig begrenser styringsretten:

«Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»

Som det fremgår av Kårstø – dommen, må arbeidsgivers beslutningsprosess oppfylle nærmere bestemte krav til saklighet etter at det er kartlagt at lovgivning, individuelle avtaler

og inngåtte tariffavtaler ikke er til hinder for arbeidsgivers beslutning. I saklighets- og forholdsmessighetskriteriet ligger et krav til forsvarlig saksbehandling. Arbeidsgiver bør derfor undersøke forholdene tilstrekkelig nøye, herunder ved å informere de berørte parter og la dem få uttale seg i sakens anledning, samt vurdere forholdet som anses dokumentert opp imot gjeldende rammer i regelverk og avtaleverk, før en beslutning fattes. Hvor omfattende undersøkelser som kreves beror på hvor inngripende beslutningen er for arbeidstaker.

Nyere rettspraksis tyder samtidig på at domstolene er i ferd med å gå i retning av å ikke ville gå alt for langt i å overprøve arbeidsgivers konkrete vurderinger i slike saker, men heller ønske å slå ned på de mer klare kritikkverdige sakene gjennom en saklighets- og forsvarlighetskontroll. Uttrykk for en slik normativ tilnærming finner vi i Rt-2011-841 (Undervisningsinspektør), som gjaldt omplassering av en undervisningsinspektør fra en skole til en annen skole i Oslo kommune, her uttalte Høyesterett:

«Domstolene skal ikke foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten.»

Formuleringen er også gjentatt i Høyesteretts dom av 29. april 2014, inntatt i Rt-2014-402, som gjaldt spørsmålet om det ved ansettelse av en kvinne i stilling som sjef ved Forsvarets skolesenter ble lagt vekt på den tilsattes kjønn i strid med likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering. Etter å ha gjentatt sitatet fra undervisningsinspektør-dommen uttalte Høyesterett:

«Det innebærer at domstolene må kunne foreta en saklighets- og forsvarlighetskontroll av kvalifikasjonskravene. Domstolene må ved bevisvurderingen i utgangspunktet også kunne prøve hvorvidt de kvalifikasjonskrav som arbeidsgiveren har stilt, faktisk er oppfylt. Kvalifikasjonsvurderinger vil imidlertid ofte innebære elementer av faglig skjønn. Ikke minst gjelder dette for stillinger på høyere nivå, og ganske særlig for stillinger på toppledernivå. Ved overprøving av arbeidsgivers faglige skjønn må domstolene vise tilbakeholdenhet med å sette sine vurderinger over arbeidsgivers. Også i denne relasjon må domstolskontrollen begrenses til en saklighets- og forsvarlighetskontroll.»

I den tidligere nevnte artikkelen «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett» (Jenum Hotvedt og Smith Ulseth), beskrives i pkt. 3.3. arbeidsgivers lojalitetsplikt:

«I sin alminnelighet innebærer lojalitetsplikten en plikt for partene til å ta rimelig hensyn til den andre partens interesser. Hvor langt lojalitetsplikten strekker seg må vurderes konkret. Det er grunn til å oppstille en forholdsvis streng lojalitetsplikt i arbeidsforhold, også for arbeidsgiver overfor arbeidstaker. Et sentralt element ved etableringen av et arbeidsforhold er at begge parter overlater forvaltningen av vesentlige interesser til den annen. (...) Det må kunne legges til grunn at arbeidsgiver ved inngåelsen av avtalen har forpliktet seg til å ivareta disse interessene på en lojal måte.

Lojalitetsplikten kan både fungere som et tolkningsmoment og som et selvstendig grunnlag for å utfylle avtalen med nye rettigheter og plikter. Begge funksjonene har betydning for spørsmålet om en endring er rettmessig eller utgjør kontraktsbrudd. Høyesteretts uttalelser om saklig begrunnelse og misbruk av styringsretten i Kårstø og Osloskolen må sies å utgjøre et minstekrav til arbeidsgivers lojalitetsplikt. Lojalitetsplikt i kontraktsforhold vil rekke videre enn dette saklighetskravet. [Merk: 'Osloskolen' er samme dom som 'undervisningsinspektør'. vår anm.]

Når det gjelder spørsmålet om i hvilken grad arbeidsgiver uryddige saksbehandling forut for et vedtak om omplassering kan anses for å ha betydning, og hvorvidt vedtak om omplassering kan bygge på kravene til fullt forsvarlig arbeidsmiljø, behandles dette av lagmannsretten i LF – 2008 – 141441. Lagmannsretten uttaler bla i den sammenheng:

«Lagmannsretten er enig med tingretten i at kommunens saksbehandling fremstår som kritikkverdig og noe uryddig. Lagmannsretten har likevel, under noe tvil, kommet til at det foreligger et forsvarlig grunnlag for omplasseringen. Denne vurdering er foretatt med utgangspunkt i det faktum som forelå på vedtakstidspunktet... I et tilfelle som dette, hvor omplassering for arbeidstaker kan oppleves som en reaksjon på hans adferd, og hvor omplasseringen subjektivt sett oppleves som en sanksjon, bør det etter lagmannsrettens syn stilles relativt strenge krav til hva som kan anses for et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag... Når det gjelder anførselen om at omplassering har skjedd uten at hensynet til forsvarlig kontradiksjon har blitt ivaretatt, bemerker lagmannsretten at på det tidspunkt omplassering ble besluttet var A vel kjent med grunnlaget for kommunens vedtak... Lagmannsretten kan på bakgrunn av bevisførselen ikke se at anbefalingen om omplassering av A er vilkårlig eller bygger på utenforliggende hensyn. Det anses bevist at A gjennom sin adferd ved skolen, særlig i den såkalte fellestiden, har opptrådt på en måte som samlet sett må kunne karakteriseres som utilbørlig og at dette har hatt en klar effekt på arbeidsmiljøet. Arbeidstakerens subjektive forhold må etter lagmannsrettens syn anses som et relevant og saklig hensyn ved vurderingen av om omplasseringen har hatt tilstrekkelig grunnlag i hensynet til arbeidsmiljøet ved skolen.»

Rimelighetsbetraktninger vil ofte kunne komme inn som et vurderingsmoment ved tolkning av lover, avtaler og ulovfestede saklighetsprinsipper. En praktisk innfallsvinkel for å forstå hva som ligger innenfor rammen av styringsretten kan derfor være å ta utgangspunkt i det organisasjonpsykologiske begrepet «en virksomhets legitime interesser» (se også Einarsen, Aasland & Skogstad, 2007 i forhold til det å definere destruktive former for ledelse). Man vil også kunne finne begrepet i juridisk litteratur og i en del virksomheters 'policier', prosedyrer, retningslinjer, personalhåndbøker eller varslingsrutiner. Begrepet blir sjelden søkt definert ytterligere, og det refereres sjeldent til i forbindelse med arbeidsgivers styringsrett. Virksomhetens legitime interesser er imidlertid et perspektiv som tar opp det grunnleggende spørsmålet: «Hva er virksomheten til for?» og vil følgelig ha klar relevans i forhold til styringsrettens rammer og danne grunnlaget for den saklighetsvurdering arbeidsgiver normalt bør gjennomføre før beslutning om å bruke styringsretten tas.

Virksomhetenes legitime interesser kan spenne fra et mål om å tjene penger i privat virksomhet til mer kompliserte former for tjenesteyting og samfunnsoppdrag i form av løpende etterlevelse av skiftende politiske beslutninger og lovpålagte føringer i kommunale og offentlige virksomheter. Lederens oppgave – som representant for arbeidsgiver - vil primært være å få arbeidstakerne til å arbeide slik at virksomhetens skiftende, men likevel legitime interesser, blir best mulig ivaretatt til enhver tid. De målene virksomhetens legitime interesser legger grunnlaget for vil således være førende for utøvelse av ledelse og derfor danne basisgrunnlaget for utøvelse av styringsretten. Det ligger implisitt i dette at ved flere personalsaker, hvor arbeidsgiver i kraft av styringsretten beslutter å iverksette en kontraktsrettslig reaksjon ovenfor arbeidstaker som advarsel / tjenestelig tilrettevisning, oppsigelse eller avskjed, samtidig bruker styringsretten til mindre inngripende tiltak som endring av arbeids- og ansvarsoppgaver og / eller omplassering. Dette kan være relatert til forhold hvor arbeidstakere opptrer på måter som er i strid med – eller har som virkning å stride imot – virksomhetens legitime interesser. Dette kan eksempelvis være opptreden som truer virksomhetens økonomiske interesser, som setter virksomhetens omdømme i fare, eller som er i strid med føringer som springer ut av regelverk, avtaleverk eller overordnede politiske eller lovpålagte føringer. Dette kan også dreie seg om ansatte som på personlig, faglig eller fagpolitisk grunnlag motarbeider, saboterer eller på annen måte obstruerer de føringer arbeidsgiver har besluttet.

Tilsvarende vil arbeidsgiver kunne ha et legitimt grunnlag for å iverksette tiltak ovenfor arbeidstakere som opptrer på måter som kan innebære brudd på arbeidsmiljølovens regler om fullt forsvarlig arbeidsmiljø for andre arbeidstakere, jf aml §§ 4-1 og 4-3, noe som kan være relevant i saker som innebærer eskalerende konfliktsituasjoner, se f.eks. Høyesteretts vurderinger om arbeidsgivers adgang til å flytte arbeidstakere i slike situasjoner i Rt-2011-841 (Undervisningsinspektør). Arbeidsgivers aktivitetsplikt i så henseende følger av aml §§ 2-1, 3-1 og forskrift om internkontroll.

Generelt vil en vurdering av om arbeidsgivers beslutninger ligger innenfor eller utenfor styringsrettens rammer normalt være tuftet på en vurdering av om det kan dokumenteres at beslutningene er tilstrekkelig forankret i virksomhetens lovpålagte og / eller legitime interesser, og derigjennom er saklige. En tilsvarende tilnærming følger av ovennevnte saklighets- og forholdsmessighetskriterier, herunder Høyesteretts uttalelse i Kårstødommen. Endring, kontroll og oppfølging av arbeidsoppgaver og utførelse av disse vil således ligge i kjernen av arbeidsgivers styringsrett så lenge handlingene er saklig motivert i virksomhetens legitime interesser, fremstår som forholdsmessige og ligger innenfor de føringer som fremgår av relevant lovverk, gjeldende tariffavtaler og arbeidsavtalen. Slik lederutøvelse vil følgelig normalt ikke kunne anses for å være krenkende eller trakasserende atferd i arbeidsmiljølovens forstand. Videre følger det at arbeidsgiver har et relativt stort handlingsrom når det gjelder å iverksette tiltak for å gjenskape et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved eventuelle brudd på arbeidsmiljøloven. I tillegg fremgår det av Rt-2004-1844 at det i saker hvor ledere anklages for å opptre krenkende / utilbørlig / trakasserende må vurderes om den utøvelse av ledelse i saken som arbeidstaker(e) har reagert på ligger innenfor eller utenfor rammene for arbeidsgivers styringsrett. Hvis lederutøvelsen må anses

for å ligge innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett, kan den ikke samtidig innebære brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, dette selv om arbeidstakerne er uenige i beslutningene og reagerer negativt eller blir syke.

6.3. Arbeidstakers lojalitetsplikt

Vi vil her redegjøre kort for arbeidstakers lojalitetsplikt og den betydning disse perspektivene har for vurderingen.

Arbeidstakers lojalitetsplikt er en ulovfestet rettsregel nedfelt i rettspraksis og utviklet i juridisk teori, og går i korthet ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse.

Høyesterett uttaler i den forbindelse i Rt-1990-607:

”Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold.”

Høyesterett uttaler i Rt-1993-300 at misnøye med arbeidsgivers ledelse normalt ikke vil begrense lojalitetsplikts rekkevidde:

«Det er mulig at han hadde grunn til ikke å være tilfreds med sine gjøremål og arbeidsvilkår. Dette kan imidlertid ikke ha betydning for de spørsmål saken reiser. Han var forpliktet til å gjennomføre de oppgaver han påtok seg med den lojalitet som må kreves av en arbeidstaker i hans posisjon...»

Det fremgår videre av LA-2018-13876:

«Ved denne vurderingen [av om det foreligger saklig grunnlag for oppsigelse, vår kommentar] må det rettslige utgangspunktet være at en arbeidstaker som er misfornøyd med arbeidsgivers ledelse og med sin egen arbeidssituasjon, ikke er berettiget til av den grunn å opptre illojalt overfor sin arbeidsgiver...»

Innenfor statstjenesten har KMD i sine etiske retningslinjer følgende føringer om lojalitetsplikt for statsansatte:

«2. Lojalitet

Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og virksomheten. Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med virksomhetens interesser. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

2.1 Lydighetsplikt

Statsansatte plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Lydighetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Kommentarer:

Det følger av lojalitetsplikten at statsansatte skal reise de nødvendige motforestillinger før en avgjørelse tas, slik at det gjennom saksforberedelsen presenteres et mest mulig fullstendig bilde av de hensyn og verdier som gjør seg gjeldende. Når avgjørelsen er tatt, følger det like klart av lydighetsplikten at avgjørelsen skal iverksettes hurtig og effektivt innenfor de opptrukne rammer, uansett hva de aktuelle statsansatte måtte ha av faglige og politiske oppfatninger om avgjørelsen.»

6.4. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 2-3, som omhandler arbeidstakers medvirkningsplikt:

«§ 2-3.Arbeidstakers medvirkningsplikt

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

(2) Arbeidstaker skal:

- a) bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,*
- b) straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet,*
- c) avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,*
- d) sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,*
- e) melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,*
- f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,*
- g) delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.*
- h) rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.*

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

Vi ser av dette at arbeidstaker har en lovpålagt plikt til å delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

I en sak som angår relasjonen mellom overordnede og underordnede i en virksomhet, vil det ofte oppstå spørsmål til vurderingen av om arbeidsmiljølovens bestemmelser er brutt. Dette vil være knyttet opp mot arbeidsgivers styringsrett på den ene siden, og arbeidstakers lojalitets- og medvirkningsplikt på den andre siden. Når ansatte, som i denne saken, føler seg dårlig behandlet / trakassert av sine overordnede, vil et sentralt spørsmål være om de har utført sin ledelse innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljølovens bestemmelser om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, eller om de har opptrådt i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Tilsvarende vil det motsetningsvis oppstå spørsmål om hvorvidt arbeidstakerne som underordnede på sin side lojalt har underlagt seg adekvat bruk av styringsretten og lojalt søkt å etterleve virksomhetens legitime interesser, samt opptrådt innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser i situasjoner hvor man er uenig med overordnet leder. Arbeidstakere kan opptre destruktivt på flere måter. Dette beskriver vi nærmere i kapittelet om destruktiv medarbeideradferd. Kartleggingen har avdekket flere tilfeller av negativ / destruktiv konfliktadferd. Den adferd arbeidstakerne har utøvd i disse sakene må vurderes opp i mot den medvirkningsplikt de er pålagt å ha i arbeidsmiljøloven § 2-3. Dette vil vi komme tilbake til når denne type forhold gjennomgås senere i rapporten.

6.5. Forbudet mot gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven inneholder flere bestemmelser som begrenser arbeidsgivers styringsrett, herunder blant annet § 2 A-2 som innebærer at gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet i samsvar med § 2- A-1 er forbudt.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 oppstiller to vilkår for at forholdet skal regnes som varsling og således utløse krav på vern mot gjengjeldelse. Varslingen må være rettet mot kritikkverdige forhold i virksomheten, og arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen må være forsvarlig.

Når det gjelder vilkåret «kritikkverdige forhold» fremgår det av departementets gjennomgang av gjeldende rett i Prop 74 L (2018 – 2019) kap 8.1:

«Begrepet «kritikkverdige forhold» er ikke definert eller nærmere beskrevet i loven, og det skilles ikke mellom ulike typer eller alvorlighetsgrader av kritikkverdige forhold. Ifølge forarbeidene omfattes først og fremst straffbare og andre ulovlige forhold, eksempelvis økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet, vold, lovbrudd i offentlig tjeneste, brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelser mv. Videre omfattes brudd på skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten og alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005–2006)

punkt 8.2.3.1 og merknad til § 2-4 første ledd. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning, omfattes dermed ikke av begrepet «kritikkverdige forhold».

Når det gjelder vilkåret om at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig, viser departementet i sin gjennomgang av gjeldende rett i Prop 74 L (2018 – 2019) kap 8.1 til Ot.prp. nr. 84 (2005 – 2006) kap 8.2.3.3:

«Det fremgår av bestemmelsens forarbeider at det skal mye til for at arbeidstakers fremgangsmåte ikke skal anses forsvarlig, og at regelen skal være en sikkerhetsventil som skal verne mot unødvendige skader på arbeidsgivers interesser. Det følger direkte av lovteksten at det alltid vil være forsvarlig å varsle i samsvar med varslingsplikt, i tråd med virksomhetens varslingsrutiner eller til offentlige myndigheter. Det fremgår videre av forarbeidene at det også alltid vil være forsvarlig å si ifra til verneombud eller tillitsvalgte. Hva som for øvrig vil være en forsvarlig fremgangsmåte, vil avhenge av en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering. Vurderingstemaet er i hovedsak om arbeidstaker har forsvarlig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilstrekkelig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens saklige interesser med hensyn til måten det varsles på. De konkrete momentene i vurderingen er blant annet om arbeidstaker var i aktsom god tro når det gjelder opplysningenes riktighet, hvem det ble sagt fra til og hvordan, hva slags opplysninger det er tale om, ytringens skadepotensiale og opplysningenes allmenninteresse. Det vektlegges også om arbeidstaker har varslet internt før vedkommende eventuelt varsler offentligheten gjennom media eller lignende.

I forarbeidene presiseres det at det ikke kan stilles strenge krav til arbeidstaker, som må ha en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av fremgangsmåte, jf. Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) punkt 8.2.3.3. Hvis arbeidstakeren varslet i aktsom god tro for å få rettet opp forhold han eller hun mente var kritikkverdige, må dette tillegges meget stor vekt.

Hvordan forsvarlighetskravet skal forstås nærmere vil avhenge av om arbeidstakeren varsler internt eller eksternt. De ulike måter å varsle på (varslingsnivåene) er omtalt i Ot.prp. nr. 84 (2005–2006) punkt 8.2.3.4 til 8.2.3.7.»

I denne forbindelse fremgår det av Ot.prp. nr. 84 (2005 – 2006) kap 8.2.3.3 og 8.2.3.4:

Kap 8.2.3.3:

«Vurderingstemaet vil i hovedsak være om arbeidstaker har saklig grunnlag for kritikken og om arbeidstaker har tatt tilbørlig hensyn til arbeidsgivers og virksomhetens legitime interesser med hensyn til måten det varsles på. De konkrete momentene i vurderingen vil være de samme som i dag, særlig om arbeidstaker var i aktsom god tro om at det faktisk forelå kritikkverdige forhold og om arbeidstaker, når det er hensiktsmessig, har tatt opp saken internt før den bringes videre til offentligheten. Ved valg av fremgangsmåte må det ses hen til opplysningenes

skadepotensiale og i hvilken grad det er tale om forhold som har allmenn interesse, for eksempel faglig funderte innspill framfor subjektive personangrep.

Departementet presiserer at det uansett ikke skal stilles strenge krav til arbeidstaker. Arbeidstaker må ha en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av fremgangsmåte. Hvis arbeidstakeren varslet i aktsom god tro for å få rettet opp forhold han eller hun mente var kritikkverdige, må dette tillegges meget stor vekt. Det vises også til forslaget om å lovfeste prinsippet om at det er arbeidsgiver som må begrunne og føre bevis for eventuelle begrensninger i ytringsfriheten, jf. forslaget til § 2-4 fjerde ledd, se punkt 8.2.3.8.

Hvordan forsvarlighetskravet skal forstås nærmere vil avhenge av om arbeidstakeren varsler internt, til media eller til offentlige myndigheter. Departementet går nærmere inn på de ulike varslingssituasjonene i det følgende.»

Kap 8.2.3.4:

«Det ligger innenfor en arbeidstakers ytringsfrihet etter lovutkastet § 2-4 å ta opp kritikkverdige forhold med overordnede eller andre i virksomheten i henhold til virksomhetens rutiner for varsling eller på en annen måte som er ryddig i forhold til hvordan virksomheten er organisert. Det vil være forsvarlig å varsle til en ansvarlig person i virksomheten. Ansvarlig person vil være en representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet i forhold til de spørsmålene som varslingen gjelder. Dette betyr at arbeidstaker etter omstendighetene må kunne velge å gå forbi nærmeste leder i linjen, noe som kan være hensiktsmessig for eksempel der de forhold det varsles om nettopp gjelder nærmeste leder. Det kan her vises til Europarådets sivilrettslige konvensjon artikkel 9 som forplikter staten til å gi hensiktsmessig vern til arbeidstakere som sier fra til ansvarlig person eller myndigheter.

Å si fra til verneombud eller tillitsvalgte vil alltid være en forsvarlig framgangsmåte.

Intern varsling vil bare helt unntaksvis kunne falle utenfor varslingsretten etter § 2-4. Dette gjelder hvis de kritikkverdige forholdene tas opp på en helt utilbørlig måte som unødvendig skader samarbeidsklima, arbeidsmiljøet eller enkeltpersoner i virksomheten, for eksempel ved gjentatte grunnløse påstander rettet mot kolleger.»

Hva som ligger i begrepet «gjengjeldelse» er drøftet i Ot. prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52 hvor det uttales følgende:

«Begrepet gjengjeldelse skal forstås vidt. Enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Forbudet gjelder formelle sanksjoner som oppsigelse, suspensjon og avskjed samt ordensstraff hjemlet i tjenestemannsloven. Forbudet gjelder også mer uformelle sanksjoner som for eksempel endringer i arbeidsoppgaver, interne overføringer og såkalt tjenestlig tilrettevisning overfor offentlig ansatte. Forbudet skal imidlertid ikke utelukke at arbeidsgiver kommer med motytringer. Det må likevel

trekkes en grense mot motargumenter og reaksjoner som har karakter av gjengjeldelse, for eksempel hvis arbeidstaker «kalles inn på teppet» og får instruksjoner eller advarsler. Arbeidsgivers reaksjoner må uansett ikke ha karakter av trakassering.

(...) Arbeidstaker vil likevel ikke være vernet mot oppsigelser eller andre reaksjoner som er saklige / lovlige av andre grunner enn ytringen.»

Rettstilstanden foreslås opprettholdt, og det fremgår av Prop. 74 L (2018 – 2019) kap 11.4 at departementet støtter varslingsutvalgets forslag om en presisering av hva gjengjeldelse er i lovteksten til forslåtte endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til reglene om varsling.

«En viktig forutsetning for at arbeidstakere skal varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten er å sikre at de ikke blir møtt med gjengjeldelse. Det er derfor et uttrykkelig forbud mot gjengjeldelse mot arbeidstaker som har varslet eller som har gitt til kjenne at hun eller han vil varsle, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-2. Begrepet gjengjeldelse favner vidt og omfatter ifølge forarbeidene «enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling». Både formelle og uformelle sanksjoner omfattes således av forbudet.

Varslingsutvalget mener at det nærmere innholdet i begrepet kan gjøres mer tilgjengelig ved at det i lovteksten tas inn eksempler på hva som kan være gjengjeldelse. Utvalget har i den forbindelse laget et forslag til lovtekst, som bygger på uttalelser i lovforarbeidene om hvordan gjengjeldelsesbegrepet skal forstås. Utvalget foreslår således at det presiseres i lovteksten at det med gjengjeldelse menes «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse» som følge av varslingen. Utvalget foreslår videre at følgende eksempler tas inn i lovteksten:

- a) formelle sanksjoner som advarsel, suspensjon, oppsigelse, avskjed, ordensstraff og tilrettevisning,*
- b) uformelle sanksjoner som endring i arbeidsoppgaver, intern overføring og degradering,*
- c) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering og annen utilbørlig opptreden.*

Departementet er enig med utvalget i at opplysningshensyn tilsier at det vil være hensiktsmessig å tydeliggjøre hva som ligger i gjengjeldelsesbegrepet ved å definere begrepet og ved å ta inn eksempler fra lovforarbeidene inn i loven. Slik departementet ser det, vil dette bidra til å klargjøre bestemmelsen og gjennom dette også styrke varslervernet. Departementet viser til at det er bred støtte til forslaget blant høringsinstansene, herunder av partene på begge sider. Flere høringsinstanser peker på at de aktuelle eksemplene ikke er så praktisk tilgjengelige i dag ettersom de kun fremgår av lovforarbeidene. Det er også vist til at det generelt kan være vanskelig å gjenkjenne hva som er gjengjeldelse. Enkelte høringsinstanser viser dessuten til at en større klarhet i hva som ligger i gjengjeldelsesbegrepet kan være konfliktdempende. Departementet slutter seg til disse synspunktene. Etter departementets syn er utvalgets forslag til lovtekst godt egnet til å gi bedre

veiledning og forutsigbarhet om hva gjengjeldelse er. Gjennom de eksemplene som er foreslått tatt inn i lovteksten, mener departementet også at man får frem bredden i hva som anses for å være gjengjeldelse, at det spenner fra tydelige reaksjoner som oppsigelse og avskjed til det mer subtile, som for eksempel sosial ekskludering. Departementet deler videre utvalgets vurdering av at en slik eksemplifisering ikke bare vil gi veiledning for potensielle varslere, men også til arbeidsgivere som er usikre på grensen for utøvelse av styringsretten i situasjoner der en arbeidstaker har varslet om et kritikkverdig forhold i virksomheten.

På bakgrunn av dette foreslår departementet at det tas inn en definisjon av gjengjeldelsesbegrepet og eksempler på hva som vil være gjengjeldelse i lovteksten, slik Varslingsutvalget foreslår.»

Dette rettslige utgangspunktet er lagt til grunn i nyere rettspraksis fra lagmannsrettene i saker med påstand om gjengjeldelse, se blant annet LH-2016-36029 og LB-2010-40623. Det foreligger ikke avgjørelser fra Høyesterett som omhandler denne problemstillingen.

Oppsummert vil det være tale om gjengjeldelse dersom arbeidsgiver iverksetter en negativ handling som følge av og som en reaksjon på varslings. I slike tilfeller vil den negative handlingen ikke være innenfor arbeidsgivers styringsrett. Det må altså foreligge årsakssammenheng mellom handlingen og varslings for at det skal utgjøre gjengjeldelse. Kravet til årsakssammenheng har både en faktisk og en rettslig side.

Vedrørende kravet til faktisk årsakssammenheng er det lovfestet en egen bevisbyrderegel. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet. I henhold til Ot.prp. nr.84 (2005 – 2006) side 53 innebærer delt bevisbyrde at «*det ikke skal stilles for strenge beviskrav til arbeidstakeren*». Det vil normalt være nok at arbeidstaker kan vise at varslings har skjedd og at oppsigelse eller annen handling kom tett på varslings i tid. Videre heter det:

«Deretter må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det ikke er tale om gjengjeldelse i strid med loven. Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at handlingen var begrunnet i andre forhold enn varslings, dvs. at det er sannsynlighetsovervekt for manglende årsakssammenheng.»

Dette perspektivet opprettholdes også i det nye lovforslaget, jf Prop 74 L (2018 – 2019) side 39:

«Departementet er videre enig med utvalget i at dagens regel om delt bevisbyrde bør videreføres. Departementet viser, som utvalget, til at det ofte kan være utfordrende for arbeidstaker å bevise både at det har skjedd en gjengjeldelse etter en varslings og at det er en sammenheng mellom hendelsene. Nettopp fordi det er arbeidsgiver som normalt sett vil ha det beste grunnlaget for å kunne legge frem bevis for at den påståtte gjengjeldelsen skyldes andre saklige forhold enn varslings, mener departementet at det er naturlig at det også er arbeidsgiver som har bevisbyrden for

dette. De høringsinstansene som har uttalt seg om spørsmålet, slutter seg til at dagens bevisbyrderregel skal videreføres.»

Kravet om sannsynlighetsovervekt for manglende årsakssammenheng innebærer at det for arbeidsgiver er tilstrekkelig at det er mer enn 50 % sannsynlighet for at handlingen skyldes andre forhold enn varslingen. Se f.eks. Ot prp 49 (2004 – 2005) side 329: «Med sannsynliggjøre menes bevisovervekt på mer enn 50 prosent sannsynlighet.»

Vedrørende kravet til rettslig årsakssammenheng er dette i utgangspunktet ulovfestet rett som er utviklet gjennom rettspraksis, forarbeider og juridisk teori, særlig innenfor fagfeltet erstatningsrett. Drøftelsen av det rettslige kravet til årsakssammenheng tas normalt med utgangspunkt i betingelseslæren som innebærer at enhver nødvendig betingelse for et resultat er årsak til den. Betingelseslæren er blant annet redegjort for i Lødrups Lærebok i erstatningsrett 6. utgave s. 329. Sammenlignet med vurderingen av om en handling innebærer en gjengjeldelse, må det vurderes om arbeidsgiver ville gjennomført den aktuelle handlingen eller unnlatelsen dersom arbeidstakeren ikke hadde varslet. Med utgangspunkt i dette vil hovedregelen ved varsling bli at dersom varselet er en nødvendig og medvirkende årsak til arbeidsgivers handling utgjør handlingen en gjengjeldelse. På samme måte som i erstatningsretten må dette utgangspunktet nyanseres. Som lagt til grunn av Lødrup i hans Lærebok i erstatningsrett 6. utgave s. 340, vil årsaker som, sammenlignet med andre etter en samlet vurdering av hendelsesforløpet, har hatt lite å si for resultatet, eller fremstår som uvesentlig, ikke bli tillagt ansvar. Motsetningsvis, det knyttes kun ansvar til årsaker som har vært så vidt vesentlig i årsaksbildet at det er naturlig å knytte ansvar til dem. Ved vurderingen av om en handling utgjør gjengjeldelse innebærer dette at det for det første må tas stilling til om varslingen var en *nødvendig betingelse* for at arbeidsgiver skulle gjennomføre den aktuelle handlingen, og deretter om varslingen var en så vidt vesentlig del av årsaksbildet at det er naturlig å anse handlingen som gjengjeldelse.

Som illustrasjon av kravet til årsakssammenheng kan det blant annet vises til Hålogaland lagmannsretts avgjørelse LH-2016-36029. I denne saken hadde arbeidstaker varslet om kritikkverdige forhold og var således omfattet av gjengjeldelsesvernet jf aml § 2-5 (sml dagens § 2 A-2), og lagmannsretten fant det bevist at arbeidstakeren var utsatt for en viss ugunstig behandling av fylkesdirektøren. Lagmannsretten konkluderte likevel med at det ikke var gjengjeldelse etter varsling og begrunnet det med følgende:

«Lagmannsretten har funnet holdepunkter i saken for at A er blitt utsatt for en viss ugunstig behandling fra fylkesdirektørens side. Det er imidlertid ikke sannsynlighetsovervekt for at hun er blitt utsatt for gjengjeldelse som følge av varsling. En viss ugunstig behandling er mest sannsynlig en følge av fylkesdirektørens lederstil kombinert med konkrete omstendigheter, uavhengig av varslingen.»

Lagmannsretten kommenterer også kravet om årsakssammenheng ved vurderingen av om påstått trakassering utgjør gjengjeldelse:

«Selv om det ikke kreves at alle enkelthendelser må påvises når gjengjeldelse har skjedd på andre måter enn ved oppsigelse, jf. LB-2009-36995, finner lagmannsretten ikke sannsynlighetsovervekt for at fylkesdirektøren har utsatt A for subtil trakassering

som reaksjon på varslingen. Både arbeidsmiljøet og relasjonen mellom B og A hadde utfordringer før As varsel ble kjent.»

Det er videre i rettspraksis lagt til grunn at arbeidstakerens subjektive opplevelse ikke er avgjørende, se blant annet LH-2016-63409 hvor retten gjengir følgende fra tingrettens avgjørelse:

«Retten finner det ikke tvilsomt at A subjektivt sett har opplevd håndteringen av varslingssaken og kontakten med ulike kollegaer i den forbindelse belastende. Spørsmålet er imidlertid om det objektivt sett foreligger holdepunkter for at A har vært utsatt for ugunstig behandling fra ansatte i X kommune.»

Hvorvidt det foreligger en negativ handling eller ugunstig behandling beror således på en objektiv vurdering, på samme måte som ved vurderingen av om en arbeidstaker er utsatt for trakassering eller utilbørlig opptreden i henhold til aml § 4-3.

Som redegjort for innledningsvis i dette kapitlet om arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lojalitets- og medvirkningsplikt, er det også her gjengitt flere dommer som kan ha relevans for spørsmål knyttet til hvorvidt en omplassering er tilstrekkelig saklig vurdert og i det vesentligste har sin årsak i andre forhold enn varslings av kritikkverdige forhold, eller om det er gjengjeldelse etter varslings eller ikke. Vi viser i den forbindelse særlig til Rt-2011-841 (Undervisningsinspektør), som gjaldt omplassering av en undervisningsinspektør fra en skole til en annen skole i Oslo kommune. Kommunen fikk medhold i at de kunne skifte ut hele ledelsen pga langvarige konflikt- / samarbeidsproblem. Uttalelsene i dommen gir etter vår oppfatning også støtte for at arbeidsgiver innenfor styringsrettens ytre rammer står relativt fritt til å velge de virkemidler, inklusive omplassering, som finnes nødvendig for å håndtere langvarige og sammensatte konflikter / samarbeidsproblemer, herunder hvis dette innebærer å flytte en arbeidstaker. Her uttalte Høyesterett:

«Domstolene skal ikke foreta noen generell overprøving av om arbeidsgivers beslutninger innenfor rammene for styringsretten er påkrevde eller optimale. Spørsmålet er om det foreligger misbruk av styringsretten (...)

Ved sammensatte og langvarige samarbeidskonflikter kan det være vanskelig for arbeidsgiver å finne fram til «den objektive sannhet» om hvem som har ansvaret for konflikten. Jeg er enig med kommunen i at det i slike tilfeller, når en arbeidsplass i lang tid har blitt preget av konflikten, ofte vil være det beste å få inn en ny ledelse og sette strek over tidligere forhold, uten at arbeidsgiver må ta stilling til årsaksforhold og skyld. En kartlegging og fordeling av skyld ville kunne forsterke og forlenge konflikten isteden for å løse den. Det kan stille seg annerledes hvor det er klart at det kun er én person som forårsaker problemene. Men slik var det ikke i denne saken. Og som del av ledelsen hadde A en sentral betydning for skolens arbeidsmiljø.»

Videre vises til Rt-1993-300 og LA-2018-13876, samt til LF – 2008 – 141441 hvor lagmannsretten bla uttaler:

«Lagmannsretten er enig med tingretten i at kommunens saksbehandling fremstår som kritikkverdig og noe uryddig. Lagmannsretten har likevel, under noe tvil, kommet til at det foreligger et forsvarlig grunnlag for omplasseringen. Denne vurdering er foretatt med utgangspunkt i det faktum som forelå på vedtakstidspunktet... I et tilfelle som dette, hvor omplassering for arbeidstaker kan oppleves som en reaksjon på hans adferd, og hvor omplasseringen subjektivt sett oppleves som en sanksjon, bør det etter lagmannsrettens syn stilles relativt strenge krav til hva som kan anses for et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag... Når det gjelder anførselen om at omplassering har skjedd uten at hensynet til forsvarlig kontradiksjon har blitt ivaretatt, bemerker lagmannsretten at på det tidspunkt omplassering ble besluttet var A vel kjent med grunnlaget for kommunens vedtak... Lagmannsretten kan på bakgrunn av bevisførselen ikke se at anbefalingen om omplassering av A er vilkårlig eller bygger på utenforliggende hensyn. Det anses bevist at A gjennom sin adferd ved skolen, særlig i den såkalte fellestiden, har opptrådt på en måte som samlet sett må kunne karakteriseres som utilbørlig og at dette har hatt en klar effekt på arbeidsmiljøet. Arbeidstakerens subjektive forhold må etter lagmannsrettens syn anses som et relevant og saklig hensyn ved vurderingen av om omplasseringen har hatt tilstrekkelig grunnlag i hensynet til arbeidsmiljøet ved skolen.»

I staten er det ofte praksis for å legge til grunn de forvaltningsprinsipper som fremgår av forvaltningsloven, også i saker hvor det fattes inngripende beslutninger, men som ikke er enkeltvedtak. I forbindelse med den sistnevnte saken hvor domstolene legger til grunn en kritikkverdig og uryddig saksbehandling, er det verdt å merke seg forvaltningsloven § 41 angående et vedtaks gyldighet ved saksbehandlingsfeil:

«Er reglene om behandlingsmåten i denne lov eller forskrifter gitt i medhold av loven ikke overholdt ved behandlingen av en sak som gjelder enkeltvedtak, er vedtaket likevel gyldig når det er grunn til å regne med at feilen ikke kan ha virket bestemmende på vedtakets innhold.»

Til dette skriver Jan Fridthjof Bernt følgende på Gyldendal rettsdata, note 1057 ang. begrunnelse:

«Mangelfull eller utelatt samtidig begrunnelse etter § 24 første ledd vil kunne føre til ugyldighet til gunst for parten.

Dersom vedtaket mangler begrunnelse, vil det mangle en garanti for at saken har vært forsvarlig og riktig vurdert. Er det feil i begrunnelsen, kan det dessuten gi en pekepinn om at myndighetene også hadde et feilaktig grunnlag for vurderingen av saken. Avgjørende vil være om en finner at svikten ved begrunnelsen tyder på en svikt ved grunnlaget for selve avgjørelsen.

Manglende eller sviktende begrunnelse kan dessuten tenkes å ha ført til at vedkommende ikke har fått mulighet til å rette opp feil ved klage eller ved å ta saken opp på ny. Dette må også kunne være aktuelt hvor det etter § 24 andre ledd eller etter unntak fastsatt i medhold av § 24 fjerde ledd bare skal gis en etterfølgende begrunnelse etter krav fra parten. Det avgjørende må i så fall være om det er

grunnlag for å anta at parten ville kunne fått førsteinstansvedtaket endret ved klagebehandlingen og således pga. feilen har mistet muligheten til å vareta sitt tarv i saken. En slik feil kan etter sin karakter ikke oppfylle kravet i § 41, men den kan være grunnlag for å tillate klage også etter utløpet av klagefristen, for omgjøring av vedtaket etter § 35 eller på ulovfestet grunnlag, og etter omstendighetene også for erstatningsansvar for det offentlige.»

6.6. Rettslige rammer for verneombudsrollen

Verneombudsrollen er en lovpålagt rolle, og arbeidsmiljøloven (aml) kap.6 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 2 og 3 inneholder reglene som omhandler rollen som verneombud. Det å bli valgt til verneombud er et personlig verv. Det følger av aml § 6-2 at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og påse at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Videre fremgår det at arbeidsgiver plikter å drøfte saker som angår arbeidsmiljøet med verneombudet før arbeidsgiver beslutter eventuelle tiltak. Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet gi arbeidsgiver beskjed om dette hvis verneombudet selv ikke kan avverge faren (noe som nok er forbeholdt mer akutte fysiske farer). Arbeidsgiver skal gi verneombudet svar på henvendelsen, og har ikke arbeidsgiver innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet.

I følge NTNUs hjemmesider skal verneombudet i konfliktsaker opptre slik:

«Ifølge arbeidsmiljøloven skal verneombudet handle dersom det er mistanke om forhold som kan gå ut over liv og helse. Dette gjelder også psykososiale forhold som konflikter, trakassering og vold.»

«Verneombud har plikt til å underrette arbeidsgiver etter lovbestemt medvirkningsplikt dersom de blir kjent med slike saker.»

Videre fremgår det av NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv. pkt. 2.5 følgende:

«Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (aml § 6 – 2 (1)), herunder det psykososiale arbeidsmiljøet. Verneombudet har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare jf. aml § 6 - 2 (3). Dette vil si at dersom verneombudet blir kjent med saker som kan innebære brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, har ombudene plikt til å melde dette videre til arbeidsgiver, selv om verneombudet ble kjent med forholdet under fortrolige forhold. Verneombudet skal påse at ledelsen følger opp slike meldinger innen rimelig tid.»

Vi ser av dette at verneombudet skal tas med på råd i saken som angår arbeidsmiljø-arbeidet, og at verneombudet ikke bare plikter å si i fra til arbeidsgiver om feil og mangler verneombudet opplever knyttet til arbeidsmiljøet, men at verneombudet også plikter å følge opp og løfte saken hvis arbeidsgiver ikke innen rimelig tid iverksetter adekvat aktivitet

for å rette opp forholdet. I virksomheter som NTNU, som er så store at de har arbeidsmiljøutvalg, bør normalt verneombudet løfte sakene dit. Videre fremgår det at verneombudet har en «påse – rolle», noe som bla innebærer at verneombudet ikke selv skal igangsette aktivitet for å utbedre feil og mangler med arbeidsmiljøet, men gi arbeidsgiver beskjed om eventuelle mulige feil og mangler og deretter aktivt følge opp saken ved å «påse» at arbeidsgiver følger opp med adekvate tiltak innen rimelig tid.

Det fremgår av aml § 6-5 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 at arbeidsgiver skal sørge for at verneombudene får den opplæring som er nødvendig for at de skal utføre sine verv på forsvarlig måte, herunder forståelse av de roller og oppgaver de forskjellige HMS – aktører har. I forskriften § 3-18 gjennomgås mer detaljert de krav som stilles til verneombudets opplæring, og det fremgår her at i tillegg til rolleforståelse, skal verneombudene også være i stand til å foreta enkle risikovurderinger av bla psykososiale forhold og være i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet.

6.7. Rettslige rammer for ansettelse av vitenskapelige ansatte ved NTNU

6.7.1. Universitets- og høyskoleloven

Det er Universitets- og høyskoleloven som legger føringene for hvordan ansettelsesprosessen for vitenskapelige ansettelser innen academia foregår. Det vises til §§ 6-1 og 6-3:

«§ 6-1. Generelt

Ved ansettelser m.m. ved institusjoner under denne lov gjelder de alminnelige regler i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, med de særregler som følger av denne lov.»

«§ 6-3. Utlysing av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger

(1) Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger foretas av styret, eller etter styrets beslutning av underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg. Styret selv fastsetter sammensetningen av ansettelsesutvalget. Studentene skal være representert i ansettelsesorganet, hvis ikke styret enstemmig bestemmer noe annet.
(2) Ansettelsesorganet utlyser selv undervisnings- og forskerstillinger. Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke.
(3) Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysing og betenkning. Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver. Ansettelsesorganet kan i særskilte tilfeller bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes for undervisnings- og forskerstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger. Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige. Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse. I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering

av om søkerne oppfyller disse. Styret gir nærmere regler om bedømmelsen, jf. likevel sjette ledd.»

6.7.2. NTNUs personalreglement for vitenskapelige stillinger

Kravet til personalreglement følger av statsansatteloven § 2. Statsansatteloven trådte i kraft 01.07.17 og det ble samtidig (§ 41) gitt en to-års frist for å oppdatere virksomhetens personalreglement, som tidligere var hjemlet i tjenstemannsloven (som nå er opphevet og erstattet av statsansatteloven). NTNU benytter pr. dags dato fortsatt personalreglementet som var hjemlet i tjenstemannsloven. Kravet til personalreglement var hjemlet i tjenstemannsloven § 23. Ettersom universitets- og høyskoleloven hjemler utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger (gjengitt ovenfor), preger dette også NTNUs personalreglement for vitenskapelige stillinger.

Personalreglementet regulerer de ulike elementer i tilsettingsprosessen, herunder regler for kunngjøring, stillingsbeskrivelse og innhold til utlysningsteksten. Det gjengis fra reglementet om innstilling og tilsetting som følger:

«7.3 Før tilsetting i undervisnings- og forskerstilling skal søkeres faglige, vitenskapelige, kunstneriske og pedagogiske kvalifikasjoner vurderes (se univl. § 6-3 (3)). Også andre kvalifikasjoner som formidlingsarbeid, ledelsemessige kvalifikasjoner, industriell erfaring osv. skal vurderes.»

«8. Bedømmelse av vitenskapelige kvalifikasjoner

8.1 *De vitenskapelige og kunstneriske kvalifikasjonene til søkere til undervisnings- og forskerstilling, inkl. bistillinger, skal bedømmes av oppnevnte sakkyndige før instituttleder/seksjonsleder avgir sin innstilling.*

8.2 *Instituttleder/seksjonsleder oppnevner selv sakkyndige og eventuelle spesialsakkyndige.*

Følgende gjelder for oppnevning av den sakkyndige komiteen og dennes arbeid:

Oppnevning

- c) *Antallet sakkyndige er normalt 3. Den som innehar vedkommende stilling bør ikke oppnevnes. Søkerne orienteres om hvem som er oppnevnt.*
- d) *Det oppnevnes en administrator for de sakkyndige som koordinerer arbeidet og sørger for framdriften. Administrator kan også være en intern sakkyndig fra NTNU, Administrator har en nøkkelrolle for å sikre fremdrift i komiteen. Valg av administrator bør derfor foretas blant ansatte som allerede i kraft av sin stilling eller verv, for eksempel nestleder, er knyttet til instituttets daglige drift.*
- e) *Instituttleder/seksjonsleder beslutter om de sakkyndige skal avgi separate uttalelser eller fellesuttalelse. Dissens i en fellesuttalelse skal begrunnes.*

- f) *De sakkyndige skal minimum ha tilsvarende vitenskapelig kompetanse som kreves av søkerne til stillingen innen stillingens fagområde. Ved vurdering av førsteamanuensiskompetanse, må minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse. Ett av medlemmene kan alternativt til dokumentert vitenskapelig produksjon ha dokumentert høy faglig eller kunstnerisk kompetanse fra ledende stilling med bredt ansvar for forskning og/eller utviklingsarbeid innenfor stillingens fagområde.*
- g) *Bare en av de sakkyndige kan være tilsatt i hoved- eller bistilling ved NTNU. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal en av de sakkyndige være fra et annet land. Begge kjønn skal være representert blant de sakkyndige.*
- (...)

Sakkyndig bedømmelse skjer på grunnlag av

- a) *søkerens innsendte vitenskapelige og eller kunstneriske arbeider (normalt 5-10 arbeider avhengig av fagtradisjon),*
- b) *søkerens beskrivelse av sine arbeider i forhold til stillingsbeskrivelsen, med vekt på de arbeider som søkeren anser mest betydningsfulle og som søkeren spesielt vil ha lagt til grunn for bedømmelsen, samt*
- c) *en liste over alle søkerens arbeider med opplysning om hvor de er offentliggjort.*
- d) *enhetens strategiske personalplan som ligger til grunn for stillingsbeskrivelsen.*

Søkerne skal vurderes med henblikk på

- a) *Vitenskapelige/kunstneriske kvalifikasjoner. Hovedvekten i totalvurderingen av søkerne legges på de innsendte vitenskapelige arbeider/dokumentert kunstnerisk virksomhet. Det legges spesielt vekt på disse arbeiders-/kunstneriske virksomheters kvalitet og den faglige bredde de dokumenterer. Det skal også tas hensyn til forskningsledelse og deltakelse i forskningsprosjekter, dersom virksomheten er tilstrekkelig dokumentert.*
- b) *Pedagogiske kvalifikasjoner. Søkernes pedagogiske kvalifikasjoner skal gis særskilt vurdering og omtale i sakkyndiguttalelsen. Vurderingen skal bygge på framstillingsformen i de vitenskapelige arbeider. Det bør fremgå av omtalen hvilke dokumenterte kvalifikasjoner vurderingen bygger på.*
- c) *Formidlingsarbeid. Dokumentert innsats for å spre kunnskap om vitenskapelige metoder og resultater skal vektlegges.*

- d) *Faglige kvalifikasjoner av annen art som kreves eller framheves i betenkningen. Vurderingen baseres på innsendt materiale og dokumenterte forhold.*
- e) *Ledelsesmessige kvalifikasjoner. Det legges vekt på utdanning og praksis i administrasjon og ledelse samt erfaring fra relevante verv.*
- f) *Annen virksomhet som i henhold til betenkningen kreves og/eller anses kvalifiserende, for eksempel industriell erfaring, herunder bedriftsetablering eller andre former for entreprenørskap, der eget forsknings- og utviklingsarbeid er lagt til grunn. Også innvilgede patenter der disse bygger på eget faglig arbeid kan tillegges vekt. Vurderingen baseres på innsendt materiale og dokumenterte forhold.*
- g) *Komiteen skal spesielt søke å få kartlagt søkerens potensial i sine vurderinger.*

9. Bedømmelse av pedagogiske kvalifikasjoner

9.1 *Dersom undervisning og veiledning er tillagt stillingen oppnevner instituttleder/seksjonsleder en pedagogisk komité. Unntak fra dette kan gjøres:*

- a) *for søkere dersom de forhold som prøvingen er ment å avdekke er kjent og tilfredsstillende dokumentert, eller*
- b) *når søkeren befinner seg så langt utenfor landets grenser at økonomiske og eller praktiske årsaker legger store hindringer i veien. Forutsetningen er at pedagogisk skikkethet kan dokumenteres.*

(...)

10. Intervju og innhenting av referanser

10.1 *De søkerne som etter innstillende myndighets vurdering synes å være de best kvalifiserte skal innkalles til intervju, og det skal innhentes referanser. Ingen kan tilsettes uten at intervju er foretatt og referanser er innhentet med mindre slike opplysninger foreligger på forhånd.*

(...)

11. Innstillingens innhold

11.1 *Innstillingen gis på grunnlag av stillingsbeskrivelsen, søknadene, uttalelse fra de sakkyndige, eventuelle merknader fra søkerne, samt uttalelse fra den pedagogiske komiteen.*

I den samlede vurdering skal hovedvekten legges på de sakkyndiges vurdering av vitenskapelige eller kunstneriske kvalifikasjoner. Intervju, pedagogisk vurdering og referansesjekk kan gi grunnlag for å endre rangeringen gitt av

bedømmelseskomiteen, eller for å ikke innstille søker som på faglig grunnlag er tilkjent kompetanse for stillingen.

(...)

12. Innstillingsmyndighet

12.1 *Ved fakultetene og museet avgir hhv. instituttleder og seksjonsleder innstilling for vitenskapelige stillinger.*

(...)

Tilsetting

13. Tilsettingsmyndighet

13.1 *Tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger skjer i Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger ved fakultetet/museet med mindre Styret har bestemt noe annet.*

(...)

14. Ansettelsesutvalgets sammensetning

Ansettelsesutvalget for undervisnings- og forskerstillinger har slik sammensetning:

Dekan/museumsdirektør/viserektor (leder)

3 representanter for det vitenskapelige personalet, derav 1 midlertidig tilsatt 1 studentrepresentant.

Den midlertidige vitenskapelige representanten skal erstattes av en fast vitenskapelig representant dersom midlertidige vitenskapelige ansette ikke er representert i fakultetsstyret.

(...)

15. Saksbehandling i ansettelsesorganet

15.1 *Ansettelsesorganets leder har ansvaret for saksbehandlingen i ansettelsesorganet.*

(...)

15.3 *Vedtak treffes med alminnelig flertall av de avgitte stemmer. Ved stemmelikhet er møteleders stemme avgjørende. Avstemning ved tilsetting skal skje skriftlig hvis ett av de møtende medlemmer krever dette (se univl. § 9-7 (3)). Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme (se univl. § 9-7 (1)).*

15.4 *Det skal føres protokoll fra møter i ansettelsesorganet (se univl. § 9-6 (8)).*

(...)

Diverse bestemmelser

17.1 Habilitet

Habilitet skal vurderes i henhold til fvl. §§ 6 og 8. Medlem i tilsettingsorganet fratrer ved behandling av en sak når vedkommende er inhabilt. Vararepresentanten innkalles og bør om mulig delta under behandlingen av den aktuelle sak.

Tilsettingsorganet avgjør om et medlem er inhabilt. Vedkommende deltar ikke i denne avgjørelsen. Medlemmene er på eget initiativ forpliktet til å orientere tilsettingsorganet om forhold som kan ha betydning for habilitetsspørsmålet.»

I tillegg til dette har HR-sjefen, den 06.01.16, vedtatt bestemmelse om sorteringskomité som lyder slik:

«Sorteringskomité. Vedtatt av Personalsjefen 06.01.2016

Sorteringskomiteens oppgaver

Før behandling av oppnevnte sakkyndige kan søknadene som en alternativ ordning gjennomgå av en sorteringskomité, som inviterer fra fem til ti av de mest interessante søkerne til å sende inn fullstendig søknad vedlagt utvalgte publikasjoner.

Sorteringskomiteen har to valg:

1. *Konkludere med at det er for få/ingen kvalifiserte søkere.*

Sorteringskomiteen kan beslutte at stillingen bør kunngjøres på nytt eller at den ikke bør kunngjøres på nytt på nåværende tidspunkt

2. *Gi et kort, begrunnet forslag til de sakkyndige om hvilke søkere som er aktuelle og bør gå videre i prosessen, uten å foreta noen form for rangering. Det skal gis en summarisk begrunnelse for hvorfor uaktuelle søkere ikke går videre i prosessen.*

Dersom sorteringskomiteen er i tvil om at en søker er aktuell, bør søknaden alltid inkluderes. Alle søknader oversendes imidlertid til de sakkyndige, som står fritt til å vurdere flere søknader enn de sorteringskomiteen finner aktuelle.

Oppnevning

Sorteringskomiteen oppnevnes av instituttleder, og er et forberedende organ for innstillingsmyndigheten.

Krav til oppnevningen

- *Sammensatt i forhold til stillingskravene i kunngjøringen*
- *Minst tre medlemmer*
- *Minst to bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå*
- *Begge kjønn skal være representert»*

6.8. Tjenestlig tilrettevisning

Som det fremgår av forarbeidene til nåværende Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven), og som beskriver det regelverk som gjaldt på det aktuelle tidspunkt, fremgår det av Prop. 94 L (2016–2017), 17.1 Gjeldende rett:

«Embets- og tjenestemenn kan ilegges ordensstraff i form av skriftlig irettesettelse eller tap av ansiennitet fra én måned til to år, jf. tjenestemannsloven § 14 nr. 2. Tjenestemenn kan videre som ordensstraff, enten varig eller for en begrenset tid, settes ned i en lavere stilling. Dette er ikke aktuelt for embetsmenn, da dette kan tenkes å være uforenlig med Grunnloven § 22, jf. Ot.prp. nr. 72 (1981–82) side 6.

Bestemmelsen angir uttømmende de disiplinærreaksjonene som arbeidsgiver har anledning til å benytte.

En skriftlig irettesettelse må i tillegg til å være skriftlig, også fremtre som en ordensstraff, både ved at den ilegges av rette organ, normalt tilsettingsorganet, jf. tjenestemannsloven § 17 nr. 3, og ved at den ilegges i henhold til saksbehandlingsreglene i tjenestemannsloven § 18 og forvaltningslovens regler om enkeltvedtak. Slik skriftlig irettesettelse vil gjerne betegnes som advarsel. Dette må skilles fra en alminnelig tjenestlig tilrettevisning som ikke er en ordensstraff, jf. tjenestemannsloven § 14 nr. 2 tredje ledd. En irettesettelse er ment som en disiplinærforføying, det vil si en korreks ved forsømmelser av mer alvorlig karakter. En tjenestlig tilrettevisning er en del av arbeidsgivers styringsrett og er primært ment å skulle vise arbeidstakeren til rette, eventuelt ved å advare mot gjentatte forsømmelser. Det er ingen formkrav til en alminnelig tjenestlig tilrettevisning, som kan gis både skriftlig og muntlig. Innholdet i en skriftlig irettesettelse og en skriftlig tjenestlig tilrettevisning kan imidlertid være det samme, nemlig en påpekning av den uønskede adferden og eventuelt en advarsel om at gjentakelser vil kunne få mer alvorlige følger.»

Som det fremgår av arbeidsrett.no vil en advarsel i offentlige tjenesteforhold kunne være enkeltvedtak, jf. [Rt-2003-480](#). – Her presiseres for ordens skyld at en «ren tjenestlig tilrettevisning» ikke er noen advarsel i denne betydning.

Som det videre fremgår av lovforarbeidene til ny statsansattelov (Prop. 94 L (2016–2017), 17.4 Departementets vurderinger og forslag:

«Departementet foreslår å videreføre en ordning med ordensstraff i staten i form av ansiennitetstap og nedsettelse i stilling for statsansatte, i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag, jf. forslag til § 25. Skriftlig irettesettelse som ordensstraff til statsansatte oppheves. Skriftlig advarsel, som gis innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett, vil kunne dekke arbeidsgivers behov for å påpeke kritikkverdige forhold fra den statsansattes side. Slik skriftlig advarsel vil kunne lede til avskjed, jf. forslag til § 26 bokstav c.

Vedtak om ordensstraff vil som etter gjeldende rett være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven, jf. forvaltningsloven § 2 annet ledd.

Muntlig eller skriftlig advarsel gitt av arbeidsgiver innenfor rammene av styringsretten vil som i dag ikke anses som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Det samme gjelder de tilfeller der arbeidsgiveren viser arbeidstakeren til rette, for eksempel ved å påpeke uønsket adferd eller overtramp hos arbeidstaker.»

Det følger av ovennevnte at overgangen fra tidligere tjenestemannslov til någjeldende statsansattelov, som trådte i kraft 01.07.17, innebærer at begrepet «tjenestlig tilrettevisning» er blitt erstattet av begrepet «advarsel», dog slik at dette ikke innebærer noen realitetsendring. Advarsel er nå omtalt i Statens personalhåndbok pkt. 2.10.1:

«Dersom arbeidstaker gjør seg skyldig i et mislig forhold, kan arbeidsgiver gi en advarsel, enten skriftlig eller muntlig. For statsansatte er ikke lenger slik advarsel en ordensstraff, og det utgjør ikke et enkeltvedtak. For embetsmenn er imidlertid advarsel i form av skriftlig irrettesettelse, videreført som ordensstraff.

Gjennom en advarsel får arbeidstaker en underretning om at gjentakelse av et mislig forhold vil kunne få følger. Dette blir særlig understreket dersom advarselen gis skriftlig til en statsansatt eller som ordensstraff til en embetsmann. En advarsel vil normalt ha den virkning at den reaksjon arbeidsgiver setter inn ved gjentakelse av mislig forhold, lettere vil kunne ansees som saklig. En advarsel bør gis snarest mulig, gjerne umiddelbart etter at den uønskede adferd har funnet sted. Dersom arbeidsgiver velger å gi en advarsel, må denne være så klar som mulig og si noe om hvilke konsekvenser en gjentakelse eller annen uønsket adferd kan få for arbeidstakeren. Den kan også gjerne presisere hvilken adferd som kreves av arbeidstakeren i fremtiden.

En advarsel vil normalt være et viktig grunnlagsmateriale for eventuelle senere reaksjoner i form av ordensstraff, avskjed osv. Det vil i slike saker ofte være avgjørende å kunne dokumentere at en slik oppfølging av arbeidstaker har funnet sted forut for vedtak om strengere reaksjoner. En tidligere advarsel må da regnes med som et ledd i saklighetsvurderingen av en disiplinærreaksjon.»

Arbeidsgiver hadde således tidligere når tjenestemannsloven gjaldt, og har nå når statsansatteloven gjelder, adgang til å kunne vise arbeidstakeren til rette, for eksempel ved å påpeke uønsket adferd eller overtramp hos arbeidstaker, eventuelt også advare mot gjentatte forsømmelser, uten samtidig å måtte fatte enkeltvedtak etter forvaltningsloven.

En tjenestlig tilrettevisning eller advarsel, kan således gis ensidig av arbeidsgiver uten å følge reglene i forvaltningsloven og uten å være å betrakte som ordensstraff. Det er videre ingen formregler knyttet til å gi en slik tilrettevisning. Den kan gis både muntlig og skriftlig, og den kan være en påpekning av uønsket adferd eller overtramp hos arbeidstaker. Videre kan den inneholde en advarsel om at gjentakelse vil kunne få mer alvorlige følger.

6.9. Habilitet

Habilitet innen forvaltningen er regulert i forvaltningsloven §§ 6 flg, her gjengis fra §§ 6 og 8:

«§ 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.

Er den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenestemannens tilknytning til saken eller partene ikke vil kunne påvirke hans standpunkt og verken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete.

§ 8.(avgjørelse av habilitetsspørsmålet).

Tjenestemannen avgjør selv om han er ugild. Dersom en part krever det og det kan gjøres uten vesentlig tidsspille, eller tjenestemannen ellers selv finner grunn til det, skal han forelegge spørsmålet for sin nærmeste overordnede til avgjørelse.»

I NOU 2019: 5, avgitt 14.03.19, beskriver Utvalget i kapittel 16 sin forståelse av habilitet:

«16.1 Hva er inhabilitet?

Regler om habilitet gjelder hvem som kan tilrettelegge grunnlaget for og treffe forvaltningens avgjørelser. Som nevnt i punkt 14.1 kan det skilles mellom generell habilitet, som setter krav til kvalifikasjoner (medregnet krav om eller forbud mot bestemte stillings- eller rollekombinasjoner), og spesiell habilitet, som stiller krav om at det ikke må være for nær tilknytning mellom den som behandler saken, og saken som er til behandling. Forvaltningslovens regler om ugildhet i kapittel II gjelder spesiell inhabilitet og gjør at en er inhabil når en har slik tilknytning til saken eller dens parter at det er egnet til å svekke tilliten til ens upartiskhet. I så fall skal vedkommende ikke ha befatning med saken.

Inhabilitet er et uttrykk for at det foreligger omstendigheter som gir en særlig og nær tilknytning til saken, slik at vedkommende ikke skal behandle den i forvaltningsorganet. Det betyr ikke at saksbehandleren er uprofesjonell, uetisk eller har gjort noe feil. Det er ikke kritikkverdig å være inhabil så lenge vedkommende lar være å behandle saken. Bare unntaksvis kan noen kritiseres for å ha satt seg i en slik situasjon at vedkommende blir inhabil til å behandle en sak. Det oppstår først en saksbehandlingsfeil når en inhabil saksbehandler har behandlet en sak på tross av at han eller hun var inhabil.

Regler om inhabilitet skal tjene flere formål. For det første skal de legge til rette for materielt riktige og formålstjenlige avgjørelser. Nær tilknytning til saken eller dens parter kan lede til at saksbehandleren lar seg overbevise av den ene sides argumenter uten at det er saklig grunnlag for det, eller behandler den andre siden for hardt. Det kan også lede til at saksbehandleren blir nervøs for at tilknytningen vil påvirke saksbehandlingen, eller at utenforstående skal tro det, og av den grunn behandler saken for forsiktig.

Inhabilitetsreglene skal også bidra til å bygge og opprettholde tillit til at forvaltningen treffer sine avgjørelser på saklig og uhildet grunnlag. Det betyr at selv om saksbehandleren har høy personlig integritet og vil forholde seg saklig og forsvarlig, kan situasjonen slik den fortoner seg utad, tilsa at vedkommende viker sete.

Inhabilitetsreglene tjener også til å beskytte saksbehandlerne selv. Det kan oppleves ubehagelig for eksempel å måtte avslå en søknad fra et nært familiemedlem, eller å vite at en vil være sårbar for kritikk om partisk behandling av saken. Enkelte kan føle et ubehag ved å be om å få slippe å behandle en sak som en er tildelt, siden det kan øke arbeidsbelastningen for kolleger eller skape mistanke om at en sluntrer unna sine arbeidsoppgaver. Regler om inhabilitet både gjør det til en plikt og legitimerer å fratre ved be-handlingen av en sak.

Også andre regelsett tjener til å ivareta slike hensyn som ligger bak inhabilitetsreglene. Regler om at forvaltningsorganet ikke må ta utenforliggende hensyn eller foreta usaklig forskjellsbehandling, er her grunnleggende, og regler om

krav til begrunnelse kan bidra til at avgjørelsen bygger på saklige hensyn. Tilsvarende kan innsynsreglene og faren for å bli «kikkert i kortene» bidra til saklige prosesser.

(...)

16.2 Gjeldende rett

16.2.1 Forvaltningsloven

16.2.1.1 Inhabilitetsreglenes virkeområde

Inhabilitetsreglene har et bredt personelt og saklig virkeområde. Etter fvl. § 10 gjelder reglene for offentlige tjenestemenn, slik de er definert i § 2 første ledd bokstav d, og for «enhver annen som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan». Reglene omfatter dermed enhver som utfører oppgaver for det offentlige, uavhengig av om det skjer i et formelt ansettelsesforhold eller gjennom annen tilknytning. For eksempel omfattes sakkyndige som gjør tjeneste i forvaltningssak.

En inhabil person kan hverken «tilrettelegge grunnlaget for eller [...] treffe avgjørelse i en forvaltningssak». Som forvaltningssak regnes alle saker som behandles av et forvaltningsorgan, enten det gjelder myndighetsutøving, tjenesteyting, forretningsdrift eller intern administrasjon. Begrepet «avgjørelse» er ikke legaldefinert i forvaltningsloven og omfatter mer enn det som regnes som «vedtak», blant annet forberedende og tilretteleggende avgjørelser, unnlatelser og privatrettslige avtaler, i tillegg til ulike typer uttalelser som er ment å være autoritative. Faktiske handlinger er i utgangspunktet ikke «avgjørelser». Enkelte faktiske handlinger, for eksempel slike som foretas under inspeksjoner eller kontroller, vil likevel tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse.

Inhabilitetsreglenes vide virkeområde blir begrenset av de øvrige vilkårene i § 6 første og annet ledd, som blant annet innebærer at det må foreligge et parts- eller interesseforhold i saken. Dermed faller arbeid med generelle saker, som forskrifter og instruksjoner, ofte utenfor.

(...)

16.2.1.2 Inhabilitetsgrunnene

Hvilke typer tilknytning som kan lede til inhabilitet, fremgår av fvl. § 6. En person er uten videre inhabil når vedkommende selv er part i saken eller har en nærmere angitt tilknytning til en part (§ 6 første ledd bokstav a til e).

Etter § 6 annet ledd kan en person bli inhabil etter en konkret vurdering dersom det foreligger «andre særegne forhold» som er «egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet». Loven legger opp til at det skal foretas en bred helhetsvurdering av om personen har en slik tilknytning til en sak eller dens parter at det er egnet til å svekke tilliten til hans eller hennes upartiskhet i saken. Ved vurderingen skal det blant annet

legges vekt på om avgjørelsen i saken kan medføre «særlig fordel, tap eller ulempe» for personen selv eller noen han eller hun har nær personlig tilknytning til, og om inhabilitetsinnsigelse er blitt reist av noen som er part i saken. Inhabilitetsgrunnene som uten videre leder til inhabilitet, jf. første ledd, kan gi en viss veiledning om hva som fører til inhabilitet etter annet ledd.

Ordlyden i annet ledd viser at to kumulative vilkår må være oppfylt: Det må foreligge «særegne» forhold som er «egnet til å svekke tilliten» til personens upartiskhet. Det er som utgangspunkt ikke aktuelt med inhabilitet i generelle saker eller saker som gjelder en større og ubestemt krets med personer. Dette gjenspeiler seg i lovens hjelpeskriterier om «særlig fordel, tap eller ulempe». Unntak kan tenkes der saken kun vil berøre svært få personer, eller der virkningene vil bli særlig sterke for personen som skal ha befatning med saken, eller noen av hans eller hennes nærstående.

I lovens uttrykk «egnet til å svekke tilliten» ligger at det må foretas en objektiv vurdering av hvordan forholdet vil fremtre utad – for partene og for offentligheten generelt. Dette innebærer blant annet at en person kan være inhabil selv om det særegne forholdet rent faktisk ikke ville ha påvirket behandling-en av saken.

Også andre forhold enn de som uttrykkelig er nevnt i § 6 annet ledd, vil inngå i vurderingen av inhabilitet. Det må skje en helhetsvurdering, der det ses hen til de hensynene som ligger til grunn for habilitetsreglene. Det må blant annet tas hensyn til sakens art. Gjelder saken gransking eller tilsyn, kan det bli stilt noe strengere krav enn i saker hvor et slikt element ikke gjør seg gjeldende. Terskelen for inhabilitet kan være noe lavere der det er spørsmål om å rette kritikk mot parten, og jo vanskeligere, viktigere og mer skjønnspreget saken er. Det må også kunne tas hensyn til hvilken rolle personen som skal tilrettelegge grunnlaget for eller treffe avgjørelse, har, herunder mulighetene til å påvirke den endelige avgjørelsen i saken. Det kan spille inn i vurderingen hvor sannsynlig det er at en eventuell fordel eller ulempe vil inntre, og om eventuelle virkninger vil være indirekte eller ligge langt frem i tid. Praktiske ulemper ved fratreden kan også til en viss grad være et moment.

Etter § 6 annet ledd siste punktum skal det legges vekt på om inhabilitetsinnsigelse er reist av en part mens saken er til behandling. Det er bare i tvilstilfeller at slike innsigelser kan få betydning.

(...)

16.2.1.4 Virkningene av inhabilitet

Når en person er inhabil, kan han eller hun ikke treffe avgjørelse eller bidra til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse. Vedkommende skal ikke forberede eller gi innstilling i saken, innhente informasjon eller bidra i mer uformelle samtaler og diskusjoner med dem som skal treffe avgjørelse. Kontorpersonale som bare har en perifer og indirekte tilknytning til saken, for eksempel skrivepersonell, vil ofte ikke regnes som tilretteleggere.

Om nødvendig skal det oppnevnes eller velges stedfortreder for den inhabile personen (§ 9). Hvis det er forbundet med særlig ulempe å få oppnevnt stedfortreder, kan fagdepartementet i det enkelte tilfelle beslutte at saken skal overføres til sideordnet eller overordnet forvaltningsorgan.

Hvis utsettelse av en sak ikke kan skje uten vesentlig ulempe eller skadevirkning, kan den inhabile personen treffe foreløpig avgjørelse i saken (§ 7).

I situasjoner der en direkte overordnet er inhabil, er underordnede i samme forvaltningsorgan inhabile til å treffe avgjørelse i saken, men ikke til å tilrettelegge grunnlaget for den (§ 6 tredje ledd).

Dersom en inhabil person har deltatt i forberedelsen eller avgjørelsen av en sak, utgjør dette en saksbehandlingsfeil som kan medføre at vedtaket blir ugyldig.»

I «**Etiske retningslinjer for statstjenesten**» (KMD), står det følgende under punkt 4 om tillit til statsforvaltningen:

«4. Tillit til statsforvaltningen

For å ivareta og styrke befolkningens tillit til statsforvaltningen, er det særlig viktig at de avgjørelsene som tas, ikke blir påvirket av hensyn som er saken uvedkommende.

Våre viktigste regler for å sikre tilliten til den offentlige forvaltning er habilitetsreglene i forvaltningsloven § 6. I tillegg har vi regler om bierverv, karantenebestemmelser ved overgang til annen virksomhet og forbud mot gaver i tjenesten. Samlet sett dekker disse reglene ulike sider ved det å sikre at statsansatte ikke lar seg påvirke av usaklige hensyn, og at statens interesser og tilliten til statsforvaltningen blir ivaretatt.

4.1 Habilitet

Statsansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

Kommentarer:

Det vises her til forvaltningslovens § 6 første og annet ledd. I første ledd er det fastsatt at en offentlig tjenestemann er inhabil (ugild) til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak bl.a. når han eller hun selv eller vedkommendes familie er part i saken, og når han eller hun er partsrepresentant for en part i saken.

Det er særlig viktig å være oppmerksom på avveiningen som må foretas etter annet ledd, hvor det fremgår at en tjenestemann er inhabil når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet. Her skal det blant annet legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller

ulempe for tjenestemannen selv eller noen som han eller hun har nær personlig tilknytning til.

Den enkelte har selv ansvaret for å opplyse om egen inhabilitet, og tre til side når saken krever det.

Enkelte rollekombinasjoner vil kunne føre til at det oppstår interessekonflikter, eller påstander om dette, og at det stilles spørsmål ved tjenestemannens uavhengighet og integritet. Dette kan f.eks. gjelde hvor statsansatte i sentralforvaltningen sitter i styrer og råd mv. Det vil derfor være viktig å unngå rollekombinasjoner hvor man ofte vil måtte erklære seg inhabil.»

NTNU har også i eget regelverk, bestemmelser om habilitet. Dette finnes først og fremst i NTNUs retningslinjer for habilitet som ligger på NTNUs intranett:

Under hovedoverskriften «Tillit til NTNU» står det et eget avsnitt om habilitet, med følgende tekst:

«Ansatte skal ikke ta del i eller søke å påvirke en beslutning dersom man kan ha personlig interesse av resultatet, og det kan stilles spørsmål ved ens uavhengighet. En habilitetskonflikt kan oppstå selv om forholdet ikke direkte rammes av habilitetsreglene i forvaltningsloven. Overordnet skal varsles om mulige habilitetskonflikter. Ektefeller, samboere eller nære slektninger som begge arbeider ved NTNU, bør ikke være i en direkte rapporteringslinje der det kan stilles spørsmål ved ansvarlig leders beslutning overfor den enkelte. Særlig aktsomhet må utvises ved oppnevning av sensorer, bedømmelseskomiteer, sakkyndigkomiteer for tilsetning og opprykk slik at aktuelle kandidater sikres en uavhengig vurdering.»

I en egen wiki om Habilitet, som ble lagt ut på intranettet i 2015, er et avsnitt med overskriften Habilitet og roller og følgende tekst:

«Ektefeller, samboere eller nære slektninger som jobber ved NTNU, bør ikke være i direkte rapporteringslinje. De kan heller ikke sitte i komiteer, råd eller utvalg som skal godkjenne, finansiere eller bedømme forskningsprosjektet ditt. Disse må fratre komiteen når din sak behandles. Er du inhabil, skal du overlate beslutningen til andre eller fratre det beslutningsorganet som skal ta avgjørelsen.»

Kartleggingsgruppa har gjort anstrengelser for å finne ut om den interne reglene om habilitet og roller har vært en del av habilitets- og tillitsreglene ved NTNU før 2015, men det har ikke lyktes oss å få dette avklart. Det er derfor usikkert hvor vidt disse reglene var kjent og tilgjengelig før 2015.

Videre er det et avsnitt med overskriften «Inhabilitet i verv og bistillinger» med teksten:

«Påtar du deg verv eller bistillinger skal du på forhånd klarere dette med din leder. Styreverv, bistillinger eller betalte oppdrag skal være forenelig med NTNUs interesser. Ansatte bør være åpne om biverv og verv i organisasjoner.»

I tillegg til dette er habilitet omtalt i NTNUs retningslinjer om håndtering av personkonflikter, trakassering og utilbørlig opptreden mv. pkt. 6.1 (Se under kapitlet beskrivelse av prosess og metode). Habilitet er også omtalt i NTNUs personalreglementer, det vises til eget underkapittel om rettslige rammer for ansettelse av vitenskapelige ansatte ved NTNU, hvor habilitetsreglene er nevnt.

6.10. Ytringsfrihet, lojalitetsplikt og akademisk ytringsfrihet

6.10.1. Ytringsfrihet og lojalitetsplikt

Ytringsfrihet er en fundamental og grunnleggende rettighet som er nedfelt i Grunnloven § 100 og i de internasjonale menneskerettigheter. Menneskerettighetene er inntatt i norsk lov gjennom menneskerettighetsloven. Av disse er den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) art. 10 den mest sentrale, da denne håndheves av den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) og høyesterett har presisert at norske domstoler skal forholde seg til avgjørelser fra EMD. Rettspraksis knyttet til EMK art 10 vil derfor være av relevans, men det blir i dag lagt til grunn at Grunnloven § 100 i sin alminnelighet gir et sterkere vern for ansattes ytringsfrihet enn det som følger av EMK art. 10, se Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 13.

Grunnloven § 100 lyder som følger:

«Ytringsfrihet bør finne sted.

Ingen kan holdes rettslig ansvarlig for å ha meddelt eller mottatt opplysninger, ideer og budskap med mindre det lar seg forsvare holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelse i sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Det rettslige ansvar bør være foreskrevet i lov.

Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver. Det kan bare settes klart definerte grenser for denne rett der særlig tungtveiende hensyn gjør det forsvarlig holdt opp imot ytringsfrihetens begrunnelser.

Forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler kan ikke benyttes med mindre det er nødvendig for å beskytte barn og unge mot skadelig påvirkning fra levende bilder. Brevsensur kan ikke settes i verk utenfor anstalter.

Enhver har rett til innsyn i statens og kommunenes dokumenter og til å følge forhandlingene i rettsmøter og folkevalgte organer. Det kan i lov fastsettes begrensninger i denne rett ut fra hensyn til personvern og av andre tungtveiende grunner.

Det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale.»

EMK art. 10 lyder som følger:

«1. Enhver har rett til ytringsfrihet. Denne rett skal omfatte frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet og uten hensyn til grenser. Denne artikkel skal ikke hindre stater fra å kreve lisensiering av kringkasting, fjernsyn eller kinoforetak.

2. Fordi utøvelsen av disse friheter medfører plikter og ansvar, kan den bli undergitt slike formregler, vilkår, innskrenkninger eller straffer som er foreskrevet ved lov og som er nødvendige i et demokratisk samfunn av hensyn til den nasjonale sikkerhet, territoriale integritet eller offentlige trygghet, for å forebygge uorden eller kriminalitet, for å beskytte helse eller moral, for å verne andres omdømme eller rettigheter, for å forebygge at fortrolige opplysninger blir røpet, eller for å bevare domstolenes autoritet og upartiskhet.»

Ansattes ytringsfrihet er en del av den alminnelige ytringsfriheten. Det klare utgangspunktet er at ansatte har ytringsfrihet på lik linje med alle andre, se Pop. 74 L (2018-2019) s. 18. Det kan nevnes kort at det er den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet. Arbeidsgiver kan bestemme fritt hvem som kan ytre seg på deres vegne.

Sivilombudsmannen uttaler i sak 22.12.2015 (2015/940):

«Det er den ansattes rett til å ytre seg på egne vegne som er beskyttet. Når det gjelder ytringer fremmet på virksomhetens vegne, vil arbeidsgiver stå fritt til å styre hvem som uttaler seg og hva som blir sagt. Spørsmålet om en ansatt oppfattes å ha ytret seg på egne eller arbeidsgiverens vegne, vil derfor kunne være avgjørende for om ytringen er beskyttet av ytringsfriheten.»

Grunnlovens § 100 og EMK artikkel 10 innebærer at ytringsfrihet er hovedregelen og utgangspunktet, samt at arbeidstakere har en fri rett til å ytre seg, se Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 13 og 15. Det er derfor inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke omvendt, se St.meld. nr.26 (2003-2004) s. 110.

Inngrep og begrensninger i ytringsfriheten kan kun skje på de vilkår som fremgår av grunnlovsbestemmelsen. Det skal foretas en helhetsvurdering hvor det må avklares i hvilken grad ytringene realiserer de tre begrunnelsene for ytringsfriheten; sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse – jo mer de gjør dette, jo sterkere er ytringen vernet. Så må det vurderes om begrensningen av ytringsfriheten som er påberopt har særskilt, legitimt grunnlag. Slike grunnlag kan for eksempel være lovgivning, avtaler om taushetsplikt eller de ulovfestede reglene om arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, se Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 15.

Grunnlaget må også være proporsjonalt for å oppnå sitt mål, det vil si ikke går lenger i å begrense ytringsfriheten enn det som er strengt nødvendig for å ivareta det kryssende, legitime hensynet. Så må disse hensynene veies mot hverandre. Proporsjonalitetsprinsippet kommer kanskje enda klarere til syne i EMK art. 10, og gjennom ordlyden om at begrensningen må være «nødvendig i et demokratisk samfunn».

Et ansettelsesforhold reiser særlige ytringsfrihetsspørsmål fordi arbeidsgiver - innenfor visse rammer - har krav på den ansattes lojalitet. For å overholde lojalitetsplikten kan den ansatte bli nødt til å avstå fra visse ytringer, se Ansattes ytringsfrihet - Arbeidsgrupperapport 21.desember 2005 fra Arbeids- og sosialdepartementet s.1.

Det fremgår av Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 15-16:

«Spørsmålet om en ytring er illojal avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det skal mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet. Grunnloven § 100 er en sentral tolkningsfaktor når grensene for den arbeidsrettslige lojalitetsplikten skal trekkes i forhold til ytringer. Hensynene bak lojalitetsplikten må i den konkrete vurderingen av om en ytring er lovlig, veies mot hensynene bak ytringsfriheten. Den praktiske konsekvensen blir at hensynet til ytringsfriheten vil være bestemmende for lojalitetspliktens rekkevidde. Grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet er derfor i praksis de samme. Det følger av Grunnloven § 100 at innskrenkningen i den ansattes ytringsfrihet må være relevant og saklig i det enkelte tilfelle og ikke gå lenger enn nødvendig.»

Det bemerkes at grunnlovens tredje ledd gir et særlig vern for «Frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand». Dette kalles ofte politiske ytringer, men er å forstå bredt til også å omfatte alle ytringer av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art som har allmenn interesse. Vernet omfatter både rene meningsytringer og påstander eller redegjørelser for fakta, i hvert fall i den grad den inngår i en debatt. Dette fremgår også av Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 14:

«Inngrep i den politiske ytringsfriheten krever for det første at det foreligger et relevant rettslig grunnlag for inngrepet og at grensene for ytringsfriheten er klart definert. I dette ligger det et krav om klarhet og presisjon ved formuleringen av ytringsfrihetens grenser for å tilgodese forutberegnelighet og for å motvirke skjønnsmessige avgjørelser. Kravet om rettslig grunnlag må som hovedregel forstås som et krav om skreven lov. Bestemmelsen utelukker imidlertid ikke begrensninger av ytringsfriheten på ulovfestet grunnlag, herunder på grunnlag av den ulovfestede lojalitetsplikten. Ved vurderingen av om grunnlaget for et inngrep er holdbart i forhold til tredje ledd, skal det ifølge Ytringsfrihetkommisjonen blant annet legges vekt på om begrensningen er allment kjent og i hvilken utstrekning begrensningen har vært anvendt av domstolene (NOU 1999: 27 side 243). Det må også legges vekt på om begrensningen har et avgrenset og klart innhold. Arbeidsavtaler, instruksjoner mv. kan antakelig bare presisere det som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten, eller utvide ytringsfriheten. Disse må i tilfelle oppfylle tilsvarende krav til klarhet som gjelder for lovgivningen. Det må normalt kreves at de foreligger skriftlig og er gjort tilgjengelige for de aktuelle arbeidstakerne.»

6.10.2. Nærmere om lojalitetsplikten

Det fremgår av St.meld. nr. 26 s. 108 og 109:

«Det må anses som fullt forsvarlig, vurdert opp mot ytringsfrihetens begrunnelser, å holde fast ved at det foreligger et lojalitetsforhold mellom den ansatte og arbeidsgiveren (og andre overordnende i arbeidsforholdet). Som en del av dette lojalitetsforholdet kan inngå at den ansatte ikke offentlig skal fremsette illojale ytringer. Det vil derfor ikke i seg selv være i strid med grunnleggende ytringsfrihetsprinsipper å reagere med negative sanksjoner mot illojale ytringer.»

«Skal offentlig kritikk av arbeidsgiveren fungere på en konstruktiv måte, synes det å være en forutsetning at den ansattes motiver er forenlige med virksomhetens hovedformål. Dersom den ansattes ytringer i realiteten er et utslag av personlige motsetninger, vil dette lett kunne farge fremstillingen og gi offentligheten et skjevt bilde. Her er det grunn til å understreke at det bare er den lojale og sannferdige fremstilling som er beskyttet av Grunnloven § 100, og at den ansatte selv vil ha bevisbyrden for at den faktiske fremstillingen er tilstrekkelig korrekt.»

Det fremgår videre av St.meld. nr. 26 s. 110-111:

«Videre anbefaler departementet at det legges vekt på følgende momenter ved en vurdering av hvilke lojalitetskrav som kan aksepteres uten å krenke grunnloven § 100:

a) Det enkelte mennesket fortsetter å være et fritt tenkende individ, med demokratiske rettigheter, ønske om sannhetssøking og personlig utvikling også etter at det går inn i en rolle som ansatt. Ytringsfriheten er en av de grunnleggende menneskerettighetene, mens arbeidsgiverens krav på lojalitet ikke har samme grunnleggende status. Det er derfor inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes, og ikke omvendt. Begrunnelsen må være både relevant og tilstrekkelig i den enkelte sak, og begrensningene må være forholdsmessige.

b) Spørsmålet om hvilke lojalitetskrav som kan stilles til den ansatte uten å krenke grunnlovsvernet kan ikke bare løses ved en vurdering av hensynet til to parter – den ansatte og arbeidsgiveren. Både for privatansatte og offentlig ansatte kan det være situasjoner der bidrag fra særskilt kompetente ansatte vil være av stor verdi for den offentlige debatt og allmennhetens mulighet til å få allsidig og bred informasjon om et emne av offentlig interesse. Hensynet til arbeidsgiverens interesser kan derfor måtte vike av hensyn til den åpne informasjon og debatt i et demokratisk samfunn.

c) Offentlig ansatte, utenom ansatte som arbeider for et sekretariat underlagt politiske organer, bør ha stor ytringsfrihet når ytringen gir kunnskap til allmennheten om et spørsmål som det er naturlig at allmennheten tar stilling til, og denne kunnskapen ikke fremkommer på annen måte.

d) Også ytringer fra privatansatte bør ha særlig vern etter den samme betraktning som i bokstav c når den ansattes kunnskap er knyttet til arbeid i sektorer av større samfunnsmessig betydning, som for eksempel ressursforvaltning, bioteknologi og

legemiddelindustri, eller den ansatte arbeider i en privat sektor som finansieres ellers drives på vegne av det offentlige.

e) Ved vurderingen av om en sanksjon kan la seg forsvare holdt opp mot den skade som inngrepet påfører de prosesser som skal sikres gjennom ytringsfriheten, bør man også legge vekt på den styringsinformasjon som den ansattes ytring kan representere for arbeidsgiver selv. Dette bør være et relevant moment også i sammenhenger der arbeidsgiver – kanskje ut fra kortsiktige betraktninger – ikke ønsker denne informasjonen.

f) Generelt bør arbeidsgivere sørge for et klima på arbeidsplassen som sikrer at relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når frem til relevant internt nivå og som sikrer bred aksept for at ansatte deltar i det offentlig ordskifte innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep.

g) Grunnloven § 100 må forstås slik at ingen arbeidsgiver kan gis en generell beskyttelse mot offentlig kritikk fra sine ansatte.

h) Som et utgangspunkt bør bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte anses som illojale. Utgangspunktet bør også være at det er arbeidsgiver som må bevise at virksomheten er påført eller kan påføres skade.»

I Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 16 – 20 er det også fremlagt momenter som er relevante ved en konkret vurdering av lojalitetsplikten og hvilke ytringer som beskyttes av ytringsfriheten. De mest relevante er kort oppsummert:

- Skade på arbeidsgiver interesse
- Allmenn interesse
- Arbeidstakers stilling eller posisjon
- Intern eller ekstern varsling
- Interne prosedyrer bør være forsøkt
- Aktsom god tro – forsvarlig grunnlag for uttalelsene
- Form og måte det varsles på
- Hensiktsmessig virkemiddel
- Motivet bak offentliggjøringen
- Hvem lojalitetsplikten retter seg mot
- Om det er særskilte momenter som gjør seg gjeldene ved at arbeidstakeren er ansatt i offentlig sektor

6.10.3. Etiske retningslinjer i statstjenesten – ansattes ytringsfrihet
Kommunal- og moderniseringsdepartementet fastsetter ytringsfriheten for ansatte i statstjenesten i egne retningslinjer. Her fremheves retten til den grunnleggende ytringsfriheten som også gjelder ytringer som har direkte tilknytning til egen virksomhet. Det står videre at «ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av regler om taushetsplikt. I tillegg til dette vil lojalitetsplikten i arbeidsforhold kunne begrunne

visse begrensninger. Det er bare ytringer som kan skade virksomhetens saklige og legitime interesser, som vil bryte lojalitetsplikten.» Det må uansett foretas en helhetsvurdering, og det skal «særlig tungtveiende grunner til før et inngrep er legitimt.» (Se mer om lojalitetsplikt over.) Kapitlet om ansattes ytringsfrihet gjengis her i sin helhet:

«3.3 Ansattes ytringsfrihet

Statsansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om statens virksomhet og alle andre forhold.

Kommentarer:

Ytringsfriheten er en grunnleggende rettighet som er vernet både av Grunnloven og av internasjonale menneskerettigheter. Den er begrunnet i de grunnleggende prinsippene om demokrati, sannhetssøken og individets frie meningsdannelse.

Statsansatte har den samme grunnleggende ytringsfriheten som enhver annen innbygger. Dette gjelder også for ytringer som har direkte tilknytning til virksomheten den statsansatte arbeider i.

Av hensyn til samfunnets behov for innsyn og for å sikre en åpen og informert debatt, er det viktig at statsansatte gis mulighet til å formidle et kritisk og kompetent perspektiv i det offentlige ordskiftet.

Ytringsfriheten gjelder bare for ytringer på egne vegne. Arbeidsgivere har full frihet til å avgjøre hvem som kan uttale seg på virksomhetens vegne. Selv om virksomheten har utpekt en talsperson, betyr likevel ikke dette at de øvrige ansatte gis munnkurv. Der det er tvil om en arbeidstaker har fremsatt ytringer på egne eller arbeidsgivers vegne, er det avgjørende hvordan ytringen er egnet til å bli oppfattet. Her må det legges vekt på ytringens innhold, sammenhengen den inngår i, billedbruk eller andre forhold ved fremstillingen og hvordan den ansatte presenterer seg selv. Det vil ofte være en fordel om det fremgår klart at ytringen er fremsatt på egne vegne. Statens brevhode og logo skal aldri brukes i privat korrespondanse.

Ytringsfriheten gjelder ikke ubegrenset, og er blant annet innskrenket av regler om taushetsplikt. I tillegg til dette vil lojalitetsplikten i arbeidsforhold kunne begrunne visse begrensninger. Det er bare ytringer som kan skade virksomhetens saklige og legitime interesser, som vil bryte lojalitetsplikten. Dette vil likevel ikke i seg selv være tilstrekkelig for å innskrenke den ansattes ytringsfrihet. Det må foretas en helhetlig vurdering i det enkelte tilfellet, hvor grunnene for å gjøre inngrep i den ansattes frihet veies opp mot hensynet til demokrati, sannhetssøken og individets frie meningsdannelse. For kritiske ytringer på eget fagområde skal det i utgangspunktet særlig tungtveiende grunner til før et inngrep er legitimt.

For ansatte i forvaltningsorganer som utøver offentlig myndighet eller er sekretariat for politiske ledere, er lojalitetsplikten dels begrunnet i hensynet til det demokratiske systems funksjon og legitimitet. Hvilke lojalitetskrav som kan stilles til den ansatte, vil

særlig avhenge av hvor sentral stilling og hvilke oppgaver vedkommende har. Ansatte som naturlig vil oppfattes som representanter for virksomheten, vil som utgangspunkt måtte tåle strengere krav enn andre. Dette vil for eksempel gjelde virksomhetens talspersoner.

På den annen side, er det noen stillinger og funksjoner hvor det nettopp er en del av arbeidets karakter å bidra i samfunnsdebatten. Dette vil særlig gjelde personer med vitenskapelige stillinger på universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner. For disse regnes det som en del av deres arbeidsoppgaver å delta i offentlig debatt, komme med sakkyndige uttalelser og kritiske synspunkter. De ansatte har dessuten forsknings- og formidlingsplikt i kraft av sin stilling, og har dermed rett og plikt til å gjøre forskningsresultater kjent, også der de strider mot vedtatt politikk. Liknende vil også gjelde for tillitsvalgte, som skal ivareta arbeidstakernes interesser. Dette tilsier at det skal mer til før uttalelsene til en tillitsvalgt anses å bryte med lojalitetsplikten der vedkommende opptrer som tillitsvalgt.

Selv om det må gjelde visse begrensninger etter lojalitetsplikten, kan statsansatte delta i den offentlige debatt på linje med andre innbyggere. Verken arbeidsgiver eller kolleger må lage vanskeligheter av noen art for den som innenfor disse rammene ytrer seg offentlig og kritisk.»

6.10.4. Akademisk ytringsfrihet

Den særskilte posisjon en akademisk ansatt på universitet og høyskoler har, og den særskilte retten og plikten den akademiske frihet innebærer, vil komme inn som tolkningsfaktor både når det gjelder rammene for ytringsfriheten og lojalitetsplikten.

Det fremgår av NOU 2006:19 s. 9 (forarbeidene til endring av Universitets- og Høgskolelovens bestemmelse om akademisk frihet):

«Den akademiske frihet er en innarbeidet samlebetegnelse på et sett nært beslektede ideer som har det til felles at de betoner tenkefrihet og ytringsfrihet som grunnleggende for søking etter sann kunnskap og forståelse. Friheten knyttes dels til den enkelte institusjon, og forstås da som universitetets eller høyskolens rett til selvbestemmelse i faglige spørsmål. (...) Idealet har imidlertid også en videre tolkning som verner den enkelte forskers og lærers faglige og profesjonelle integritet.»

Videre fremgår det av NOU 2006:19 s. 9-10:

«Utvalget knytter den videre drøftingen av hva akademisk frihet mer presist innebærer, til rollene som forsker, lærer og formidler. For forskerrollen legger utvalget til grunn at akademisk frihet innebærer:

- 1. Frihet til å stille spørsmål – også ved det autoriteter anser som etablert kunnskap og forståelse, og ved saksforhold eller teser som det knytter seg sterke interesser eller følelser til.*
- 2. Frihet til å bestemme hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte for å finne svar; mer presist et sant eller holdbart svar.*

3. Frihet til å legge frem hypoteser, resultater og resonnementer offentlig.

(...) Den akademiske frihet er begrunnet i og begrenset av den akademiske virksomhets konstituerende formål og grunnleggende prinsipper for vitenskapelig tenkning. Dette er institusjonelle standarder som setter høye krav til kompetanse, arbeidsinnsats og kvalitet. Standardene gir derfor ikke bare den enkelte forsker/lærer beskyttelse mot illegitime inngrep, men rettferdiggjør også krav om kompetanse og innsats, og tiltak mot atferd som bryter med virksomhetens grunnleggende normer eller ikke tilfredsstiller anerkjente kvalitetskrav»

Den akademiske ytringsfrihet ble i 2007 inntatt i Universitets- og høyskoleloven § 1-5 «Faglig frihet og ansvar» (5) som lyder:

«(5) Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale.»

Det fremgår av forarbeidene at dette er kodifisering av gjeldende ulovfestet rett, men at det vil kunne klargjøre og skape større aksept å ta den inn i lovgivningen, se NOU 2006:19 s. 42.

I enkelte andre land, som Tyskland, Finland, Italia og Ungarn er den akademiske frihet grunnlovsvernet. Det er den ikke i Norge, og vil derfor etter norsk rett ha lavere rang enn grunnloven og de menneskerettighetene som er inkorporert i menneskerettsloven (som ved motstrid går foran andre lover). Det viktige blir derfor å kjenne til og vurdere de hensyn som ligger bak akademisk frihet, og forstå den sammenheng den eksisterer i.

Det fremgår av NOU 2006:19 s. 45:

«Den enkelte ansattes rett til å velge emne, definere problemstilling og fastsette metode for sin forskning, er i kjernen av den akademiske frihet på individnivå. (...) Denne rettigheten for de ansatte er en ufravikelig begrensning på avtalefriheten når det gjelder ansettelse ved universiteter og høyskoler. Ansettelse ved institusjoner som går inn under universitets- og høyskoleloven kan ikke skje på vilkår som innebærer inngrep i denne friheten. Arbeidsgivers styringsrett kan ikke brukes til å gi instruks som innebærer inngrep i denne friheten, heller ikke i den form at en ansatt pålegges å gå inn i et avtaleforhold eller samarbeid hvor hun må fraskrive seg denne friheten. Ordene «har rett til å velge» er ment å markere denne individuelle og ufravikelige rettigheten.»

Den akademiske friheten er både en rett og en plikt. Når det gjelder pliktdelen fremgår det av Prop. 158 L (2015–2016) s. 20:

«Forskningsetikk dreier seg i stor grad om hvordan forskere skal eller bør opptre. Forskning foregår under betydelig grad av frihet og tillit og innebærer dermed også en betydelig grad av personlig ansvar for den enkelte forsker. Det er den enkelte forskers selvstendige ansvar å gjennomføre sin forskning i samsvar med anerkjente

vitenskapelige og forskningsetiske normer. Dette krever en høy grad av bevissthet om etiske aspekter ved forskningen».

Det fremgår av Innst. S. nr. 270 (2003-2004) kapittel 7:

«Den akademiske friheten har lange tradisjoner. Prinsippet er nedfelt i lov om universiteter og høyskoler, som slår fast at institusjonene ikke kan gis pålegg om læreinnholdet i undervisningen og innholdet i forskningen eller det kunstneriske og faglige utviklingsarbeid. Universiteter og høyskoler har en fundamental rolle som institusjoner for uavhengig tenkning og lærefrihet, og representerer en plattform for kritisk vurdering av samfunnsutviklingen på grunnlag av uavhengig forskning. Statlig finansiering av forskning og utvikling begrunnes ofte med at kunnskapsutvikling er av avgjørende betydning for samfunnets økonomiske utvikling. Men forskningens 'berettigelse' begrunnes også med forskningens kulturelle rolle, som blant annet omfatter dens bidrag til å støtte opp om sentrale demokratiske verdier. Noen av forskningens sentrale verdier, som krav om åpenhet overfor nye ideer, ønske om en klar og fordomsfri debatt og krav om at påstander må kunne etterprøves, er også sentrale verdier i demokratiet.»

Det fremgår av Prop. 158 L (2015–2016) kap 5:

«Det viktigste forskningsetiske arbeidet dreier seg om å inkludere forskningsetikk i all høyere utdanning og alt forskningsarbeid. Forskningsetikk er en integrert del av forskningen, ikke noe som kommer i tillegg. Arbeidet med forskningsetikk har to sider. Den første, og viktigste, er å fremme god forskningsetikk. Dette skjer gjennom den daglige praksisen på forskningsinstitusjonene med å inkludere etikk og skape bevissthet om etikk gjennomgående i utdanningene og i forskningen. Den andre siden dreier seg om å forebygge, avdekke og behandle all uønsket adferd (avvik fra god forskningsetikk) i forskningen. Dette todelte perspektivet må først og fremst forskningsinstitusjonene ha med seg, men også andre aktører, som komitésystemet, lovgiver m.fl.

Den enkelte forsker må først og fremst ha forskningsetikken som en plattform for alt sitt forskningsarbeid, både eget arbeid og i samvirke med andre forskere og med forskningsinstitusjoner, med forskningsfinansiører og andre aktører og overfor forskningsobjektene.

Forskningsetikk handler først og fremst om kultur og bevissthet og lite om lovbrudd. Etikk er i stor grad et holdningsspørsmål. Etisk tenkning må integreres hos alle ansatte og selv sagt først og fremst hos forskerne, men også i institusjonskulturen. Institusjonene må tilstrebe en kultur der det er rom for å ta opp alle saker som det knytter seg etiske spørsmål til (dilemmaer), der det er lov å stille spørsmål om behov for etiske drøftinger både om generelle forskningsspørsmål og om spesifikke temaer – i egen og i andres forskning.

*Forskningsetikk må være en integrert del av forskningsvirksomheten.
Forskningsinstitusjonene må arbeide aktivt og kontinuerlig for å etablere
forskningsetisk kultur og praksis, noe som blant annet setter krav til*

- *Lederforankring*
- *Systematisk tilnærming*
- *Opplæring – av alle som driver med forskning, inkludert studenter. Veiledere har en særlig viktig rolle.*
- *Kompetanse – hos alle involverte, ikke minst ved internasjonalt samarbeid og ved samarbeid med næringslivet.*
- *Forskningsetikk integrert i alle faser i forskningsvirksomheten: fra planleggingsfasen via søknadsutforming til gjennomføring, publisering og formidling av resultatene.»*

Forskningsetikkloven fra 2017 har som formål å bidra til at forskning i offentlig og privat regi skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer. Det fremgår av forskningsetikkloven § 4 om «Forskeres aktsomhetsplikt»:

«Forskere skal opptre med aktsomhet for å sikre at all forskning skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer. Dette gjelder også under forberedelser til forskning, rapportering av forskning og andre forskningsrelaterte aktiviteter.»

6.10.5. Rettspraksis

Det er i relasjon til ytringsfrihet ingen skarp grense mellom forskning og administrasjon. Administrativ ledelse av et institutt, en forskergruppe eller lignende kan gi muligheter for betydelig innflytelse på enhetens forskningsprofil og på gjennomføringen av prosjekter, og kan dermed ha sin begrunnelse og begrensning i den akademiske frihet. Hvis en funksjon må karakteriseres som rent administrativ, må institusjonen / ledelsen normalt ha styringsrett. Styringsretten gir da instruksjonsmyndighet, så fremt instruksjonen vedrører administrative spørsmål. Videre kan en vitenskapelig tilsatt som også har (ofte midlertidig) en administrativ funksjon (instituttstyrer, komiteleder og lignende) kunne fjernes fra denne funksjonen etter beslutning av institusjonens styre, eller av annet organ som har kompetanse delegert fra styret når det foreligger et saklig grunnlag. Forutsetningen om at institusjonens ledelse har styringsrett i administrative spørsmål synes å ha vært en underliggende premiss for Høyesterett i RT - 1981 – 166. En professor fikk ikke medhold av Høyesterett i at han hadde en avtalesikret rett til å lede en viss virksomhet ved Fysisk institutt, Universitetet i Bergen. Dommen kan forstås slik at terskelen for å legge til grunn at en vitenskapelig ansatt ved avtale har rett til å utøve visse administrative funksjoner er høy.

Nedkvitne, som var ansatt som professor i middelalderhistorie ved UiO, ble avskjediget etter en langvarig konflikt med instituttledelsen. Nedkvitne tapte i både tingretten og lagmannsretten. Saken ble anket til høyesterett, men ble nektet tatt inn. Høyesteretts ankeutvalg uttalte i den forbindelse (HR-2011-1314-U):

«Høyesteretts ankeutvalg understreker at ytringsfriheten, slik denne blant annet kommer til uttrykk i Grunnloven § 100 første ledd og EMK artikkel 10 nr. 1, gir svært

vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt i mot. Den frie akademiske meningsutveksling er en grunnleggende verdi, og en forutsetning for at universiteter og høyskoler skal kunne fylle sin oppgave i et demokratisk samfunn. Det vises i denne forbindelse til EMDs dom 23. juni 2009 i saken Sorguc mot Tyrkia (17089/03) (EMD-2003-17089) avsnitt 35, jf. avsnitt 21. Men også en vitenskapelig medarbeider må ta et visst hensyn ved sin opptreden overfor kolleger og andre han kommer i kontakt med i sin stilling. Han må også ha arbeidsmiljøet for øye. I de mest graverende tilfeller vil ytringsfriheten måtte vike også på en arena som dette, i den forstand at ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed. Den ansattes vilje til dialog med arbeidsgiveren for å få konflikter over på konstruktive spor, vil også utgjøre en del av bildet. Avveiningen må skje i tråd med Grunnloven § 100 andre og tredje ledd og EMK artikkel 10 nr. 2

Mot denne bakgrunn, og med utgangspunkt i det faktiske grunnlaget for avskjeden som er beskrevet i avskjedsvedtaket, sammenholdt med de tidligere retters bevisbedømmelse, finner Høyesteretts ankeutvalg det enstemmig klart at As anke er uten utsikter til å kunne føre frem»

Høyesterett legger til grunn en vid tolkning av hva som faller inn under «den frie akademiske meningsutveksling». Videre viser høyesterett til at hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og til at ansatte må vise vilje til å medvirke slik at konflikter kommer inn på konstruktive spor, kan være med å danne grunnlag for inngrep i ytringsfriheten, også i academia. Videre presiserer Høyesterett at: «ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed.» Høyesterett viser på den andre side også til EMDs dom 23. juni 2009 i saken Sorguc mot Tyrkia (17089/03) (EMD-2003-17089) avsnitt 35, jf. avsnitt 21, hvor det fremgår:

«In this connection, the Court underlines the importance of academic freedom, which comprises the academics' freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work and freedom to distribute knowledge and truth without restriction (see paragraph 21 above).»

Her presiseres at den akademiske ytringsfrihet innebærer en rett til å fritt uttrykke egne meninger om institusjonen eller systemet de jobber innenfor. I denne dommen vises det også til Europarådets anbefaling 1762 (2006) om akademisk frihet:

«21. In its Recommendation 1762 (2006), the Parliamentary Assembly of the Council of Europe adopted the following declaration for the protection of academic freedom of expression:

... 4. In accordance with the Magna Charta Universitatum, the Assembly reaffirms the right to academic freedom and university autonomy which comprises the following principles:

4.1. academic freedom in research and in training should guarantee freedom of expression and of action, freedom to disseminate information and freedom to conduct research and distribute knowledge and truth without restriction;...

4.3. history has proven that violations of academic freedom and university autonomy have always resulted in intellectual relapse, and consequently in social and economic stagnation;..."

I RT – 1979 - 727 (ofte benevnt som Gro-saken) var utgangspunktet et adferds terapeutisk behandlingsopplegg for en 11-årig jente hvor initiativtakerne – en student og veilederen, en universitetslektor – publiserte en artikkel om behandlingen. Den ble referert til og kritisert i en artikkel i Dagbladet, og i lys av dette ble kritikken videreformidlet av en stortingsrepresentant på en parlamentarikerkonferanse. Universitetslektoren gikk til sak mot avisen og stortingsrepresentanten, og krevde at diverse utsagn måtte kjennes døde og maktesløse («mortifiseres»). Av generelle uttalelser fra høyesterett om rammene for ytringsfriheten med spesiell relevans for forskere nevnes blant annet:

«I en debatt om generelle samfunns- og fagspørsmål er det av hensyn til ytringsfriheten særlig viktig at det settes en forholdsvis rommelig ramme for hva de som foranlediger eller deltar i debatten bør kunne tåle uten at de kan påberope seg [straffeloven] § 247 [om ærekrenkelser] .. [Det er] grunn til å anvende § 247 med forsiktighet i en debatt med generell fagkritisk bakgrunn. .. Ved karakteristikk av vitenskapelige arbeider må det være adgang til å bruke sterke ord uten at § 247 kommer til anvendelse.»

Denne dommen må antas å ha begrenset vekt da den ikke gjelder arbeidsforhold, og påstanden gjaldt brudd på straffeloven. Videre er dommen eldre enn grunnloven § 100 slik den fremstår i dag.

I NOU 2006: 19 s. 50-51 foretas det en gjennomgang av Hoaas – saken (Rt-1980-52):

«Hoaas-saken gjaldt en lektor i videregående skole som ble avskjediget, begrunnet med hans uttalelser om rasespørsmål og jødeforfølgelsene. Høyesterett trakk en grense mellom på den ene siden hans skikkethet som lærer i lys av skolens formålsparagraf, og på den annen side hans alminnelige ytringsfrihet. Høyesterett presiserte at den manglende skikketheten var avgjørende som avskjedsgrunnlag: «Jeg er også enig med A [lektoren] i at utenfor skolen må det gjelde videre - vesentlig videre - grenser for en lærers ytringsfrihet. Her må utgangspunktet være at han har den samme frihet til å ytre seg om 'Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand' som andre borgere, jfr. Grunnloven § 100. Jeg mener likevel at det for en lærer, på grunn av tjenestens særlige art, også utenfor skolen må oppstilles visse grenser for hvorledes han kan uttale seg til offentligheten. Uttaler en lærer seg slik at det - uten hensyn til om de strafferettslige grenser for ytringsfriheten skulle være overskredet - må anses klart utilbørlig, vil dette kunne få betydning for vurderingen av hans skikkethet for lærergjeringen. Det vil særlig kunne være tilfellet hvis uttalelsene har en slik form, et slikt innhold eller slike premisser at de er egnet til å

bryte ned det omdømme og den tillit som det er nødvendig at en lærer har. For så vidt er dette etter min mening et spesielt krav som må stilles til lærere. Men det kan måtte stilles spesielle krav i denne retning også til andre som arbeider i offentlig eller privat tjeneste, nettopp som følge av tjenestens særlige karakter.» Når det gjelder de tilsatte i forsknings- og undervisningsstillinger på universiteter og høyskoler, kan det tilsvarende – i relasjon til for eksempel en tvist om oppsigelse eller avskjed – reise seg spørsmål om det må skilles mellom (1) ytringer som fremkommer i undervisning eller (2) i faglige publikasjoner, eller (3) som fremkommer på annen måte, det vil si som en «vanlig» samfunnsborger. Hoaas-dommen gjaldt en lektor i den videregående skolen. Spørsmålet om i hvor stor grad dommen har overføringsverdi til ytringer fremsatt i høyere undervisning og forskning er neppe avklart.»

Saken Hertel vs Sveits (EMD 1997) skrev en ingeniør, Hertel, et «research paper», der han mente å påvise at mat fremstilt i en mikrobølgeovn kunne være skadelig, med blant annet skadevirkninger for blodet. Han sendte dette til en populærvitenskapelig publikasjon, som slo saken stort opp. Den sveitsiske Association of Manufacturers and Suppliers of Household Electrical Appliances anførte at denne ytringen var en krenkelse av den sveitsiske lovgivning om illojal konkurranse, og fikk medhold av sveitsiske domstoler.

Menneskerettighetsdomstolen ga forrang til ytringsfriheten. Kommersielle sideeffekter av blant annet forskeres deltakelse i samfunnsdebatten var dermed ikke tilstrekkelig til å gripe inn i ytringsfriheten. I denne saken kom man til at det ikke var «*necessary in a democratic society*» etter EMK art 10 å gripe inn mot ytringen all den tid han deltok i en debatt om befolkningens helse. Domstolen fremhevet blant annet at statenes skjønnsmargin må begrenses: «*when what is at stake is not a given individual's purely 'commercial' statements, but his participation in a debate affecting the general interest, for example, over public health*».

Langeland var professor ved Universitetet i Stavanger og ble avskjediget. Saken ble behandlet i Oslo Tingrett 15.01.19 (18-078174TVI-OTIR/01) og gjaldt gyldighet av vedtaket om avskjed. Dommen er rettskraftig, men det bemerkes for ordens skyld at en tingrettsdom har begrenset rettskildemessig vekt. Ytringer utgjør en mindre del av begrunnelsen for vedtaket om avskjed. Men når retten omtaler ytringsfriheten, viser de til Nedkvitnesaken og uttaler:

«Retten vil bemerke at flere av ytringene den saken gjaldt, lå nærmere kjernen av ytringsfriheten enn de av Langelands ytringer som er gjengitt her. Retten vil karakterisere de aktuelle uttalelsene som sleivete og preget av alkoholinntak, og ikke egnet til å fremme en saklig debatt. Retten anser derved at Langelands uttalelser som er krenkende mot overordnede og kolleger, klart ikke er omfattet av ytringsfriheten.»

6.10.6. Avsluttende merknader

Som det fremgår av ovennevnte er ytringsfriheten grunnlovsfestet og strekker seg langt. Det er følgelig inngrep i ytringsfriheten som må begrunnes og ikke omvendt. I den forbindelse fremgår det av rettskildene at arbeidstakers lojalitetsplikt i ansettelsesforhold under gitte

omstendigheter kan begrense ytringsfriheten, dog slik at ansatte i akademia har en særskilt posisjon med et utvidet faglig vern. Det må foretas en bred helhetsvurdering, hvor mange faktorer kan spille inn. Videre fremgår det av bla Høyesteretts uttalelse i «Nedkvitne – saken», HR-2011-1314-U, at det ikke er alle former for ytringer som har beskyttelsesverdige interesser, og at hensynet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, herunder arbeidstakers opptreden i konfliktsammenheng, kan ha relevans ved vurderingen av om ytringene er beskyttet av grunnlovsvernet eller ikke.

I ovennevnte gjennomgang har vi foretatt et utvalg av uttalelser fra lovforarbeider, dommer mv., men vi understreker at dette bare er et lite utvalg. Denne tematikken er grundig behandlet i flere lovforarbeider og utredninger hvorav noen av de mest relevante er følgende:

- NOU 1999: 27
- St.meld. nr.26 (2003-2004)
- Ansattes ytringsfrihet - Arbeidsgrupperapport 21.desember 2005 fra Arbeids- og sosialdepartementet
- Ot.prp. nr 84 (2005-2006)
- NOU 2006: 19
- Prop. 158 L (2015–2016)
- Prop. 74 L (2018-2019)

Videre er tematikken grundig behandlet i juridisk teori, bla av Jan Fridthjof Bernt, Hans Petter Graver og Anine Kierulf.

Som vi ser av ovennevnte vil skjæringspunktet mellom ytringsfrihet og akademisk ytringsfrihet på den ene siden, og arbeidstakers lojalitetsplikt og plikt til å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø på den andre siden, by på vanskelige grensedragninger og vurderinger. Det er i den forbindelse viktig for Kartleggingsgruppa å påpeke at man i denne saken må skille mellom bakenforliggende forhold i konflikten og andre forhold som kan relateres til ytringsfrihet og akademisk ytringsfrihet, og det som fremkommer igjennom kartleggingen av negativ / destruktiv konfliktadferd. Som det fremgår av høyesteretts uttalelser i Nedkvitnekjennelsen vil normalt negativ / destruktiv konfliktadferd ikke beskyttes av den grunnlovsfestede ytringsfriheten.

Når det gjelder mer bakenforliggende årsaker til konflikten som kan knyttes til faglig innretning av bl.a. studieprogram, habilitet og maktkonstellasjoner på institutt og fakultet, så vil de ansattes meninger i så henseende være klart beskyttet av ytringsfriheten og den akademiske ytringsfrihet.

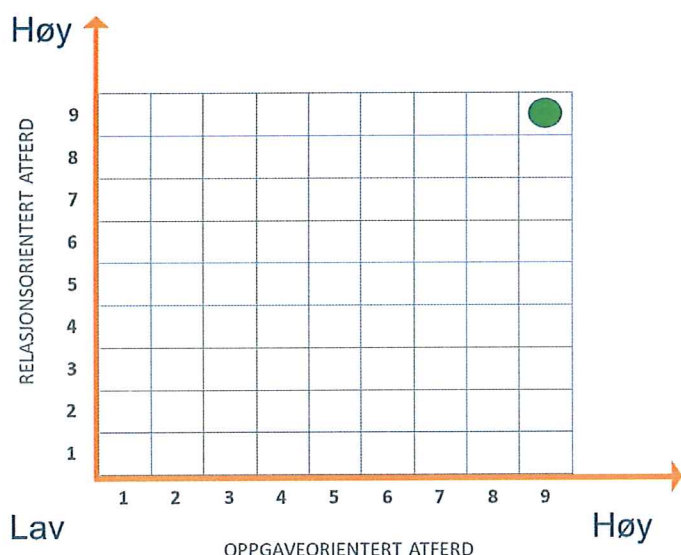
7. Innramming til psykososiale forhold

7.1. Lederskap og utøvelse av lederrollen

Ledelse og lederrollen står som et av flere sentrale tema og kjerneproblemstillinger i konfliktene som har vært på IHS.

Lederrollene i akademia er utfordrende både fordi organisasjonen har et komplekst målhireraki og fordi man som leder kan, uavhengig av om man er god nok både på involvering og tydelighet eller ikke, utfordres av den akademiske friheten. Lederne som lykkes i akademia er ofte gode på å navigere i landskapet mellom styringssignal fra nivåene over (f.eks. dekan, rektor, departement), og ansattes prosjekt, mål og motivasjon.

En leder som klarer å lede og utvikle godt i et slik utfordrende og «politisk» landskap har ofte de egenskapene og ferdighetene Blake og Mouton (1964) beskrev med «The leadership Grid» hvor lederne både klarer å håndtere et fokus på oppgaven og på relasjonene i sitt lederskap, samtidig. Også Morten Hansen har beskrevet dette i sin bok Collaboration – «How leaders avoid the traps, create unity and create big results». (se figur under som beskriver «the leadership grid»)



«The leadership grid» vektlegger viktigheten av kombinasjon mellom relasjonsorientering og oppgaveorientering.

Relasjonsorientering:

- Støtte (vise interesse, bygge godt samarbeidsklima, hjelpe i vanskelige situasjoner, løse konflikter, lytte)
- Utvikle (legge til rette for utvikling f.eks. ved å gi oppgaver som gir mulighet for erfaringslæring, gi utviklingsorientert tilbakemelding)
- Anerkjennelse (gi positiv tilbakemelding, anerkjenne prestasjoner, vise at man ser prestasjoner) Dette kan være en utfordrende dimensjon når man er leder i

akademia siden ros og anerkjennelse vil kunne være såpass fag og prosjektavhengig. Vi tenker at lederne som lykkes klarer å gi medarbeiderne en opplevelse av å bli anerkjent uavhengig av om hvor god oversikt leder har over den enkeltes prosjekt og fagkunnskap

- *Styrke (gi autonomi, handlingsrom, myndighet og makt slik at underordnede kan handle. Spenner fra konsultasjon og involvering til delegering)*
- *Knytte forbindelser (knytte kontakter på kryss og tvers for bedre tilgang til innflytelse, samarbeid, ressurser og nye muligheter)*

Oppgaveorientering:

- *Planlegge (lage mål, prioritere, organisere arbeidet, spesifisere ansvar, fordele ressurser mellom aktiviteter)*
- *Gjøre tydelig (sørge for at alle forstår hva som er planlagt; herunder at målene er klare, spesifikke, utfordrende og realistiske)*
- *Løse problemer (håndtere feil, avvik, operasjonelle forstyrrelser, kriser – proaktivt og reaktivt)*
- *Følge opp (se til at det som er planlagt faktisk gjøres, identifisere utfordringer og muligheter som oppstår underveis)*
- *Speide (få tak i viktig informasjon fra verden utenfor egen enhet, og sette denne informasjonen sammen slik at den kan brukes for handling)»*

Det kan ofte være et utfordrende dilemma for ledere i akademia å være oppgaveorientert og styre instituttet samtidig som man ivaretar medarbeidernes autonomi og akademiske frihet.

Hvis lederen ikke klarer å navigere som beskrevet, slik at trykket på leder og ledelse blir for stort, ser man ofte at mer negativ eller destruktiv lederadferd trer frem.

Siden årtusenskiftet har denne mer negative lederadferden også vært under forskningslupen. En viktig og mye sitert artikkel i denne sammenheng ble publisert i tidsskriftet «The Leadership Quarterly» i 2007, av Ståle Einarsen, Merethe S. Aasland og Anders Skogstad (Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model). I artikkelen formulerte forskerne en mye brukt og sitert definisjon av destruktiv ledelse. I tillegg utviklet de en modell som tar for seg ulike former for destruktivt lederskap.

Definisjonen er som følger:

«En leders systematiske og repeterte atferd som bryter med virksomhetens legitime interesser gjennom det å underminere og/eller sabotere 1) virksomhetens mål, oppgaver, ressurser og effektivitet, og/eller 2) medarbeideres motivasjon, velvære eller jobbtilfredshet.»

«Intensjon» er helt bevisst ikke tatt med i definisjonen. Hvorvidt lederen bevisst eller ikke forsøker å ramme organisasjonen eller medarbeiderne, er ikke det som er av mest interesse. Det viktigste er hvordan ledelsesstilen oppfattes, og konsekvensen av den. Når konflikter eskalerer og leder på samme måte som medarbeidere utøver konfliktadferd, ser man at flere av kjennetegnene ved destruktiv lederadferd ofte trer frem.

7.2. Destruktiv medarbeideradferd

I en sak mellom leder og ansatte hvor det fremmes påstand om at leder har trakassert og / eller opptrådt krenkende og utilbørlig eller utøvd ledelse på en slik måte at det er oppstått en uheldig psykisk belastning, oppstår det ikke nødvendigvis bare spørsmål om den overordnede leder har opptrådt i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser for egen del, men det kan også oppstå spørsmål om hvorvidt den eller de ansatte som klager selv har brutt arbeidsmiljølovens bestemmelser eller i forbindelse med klagen(e) opptrådt på en slik måte at det strider mot den lojalitets- og medvirkningsplikt de har overfor arbeidsgiver. Det faglige organisasjonspsykologiske begrepet som dekker brudd på arbeidstakers medvirknings- og lojalitetsplikt, er begrepet "destruktiv medarbeideratferd"; det vil si enhver form for atferd hos ansatte som står i motsetning til virksomhetens legitime interesser (se også boken Einarsen & Skogstad (2016); Den dyktige medarbeider). I seg selv dekker begrepet både handlinger som undergraver virksomheten eller mer aktivt saboterer for virksomhetens måloppnåelse. Videre vil slik atferd kunne rette seg mot både organisasjonens legitime målsettinger, oppgaver og ressursutnyttelse, men også kunne være atferd som reduserer kollegers motivasjon, trivsel og helse, eller som er utilbørlig overfor kunder og brukere. På samme måte som ledere kan være destruktive, kan også medarbeidere være det, både gjennom det de gjør og det de ikke gjør, samt direkte mot virksomheten selv og indirekte gjennom å påvirke andre medarbeidere negativt. Det kan således både være et spørsmål om det foregår trakassering eller andre brudd på arbeidsmiljøloven fra en leders side, samt om de som klager selv gjennom sin atferd har opptrådt illojalt og destruktivt i deres mellomleder / medarbeiderroller. Ifølge Einarsen og kolleger i boken "Den dyktige medarbeider" kan slik destruktiv medarbeideratferd rette seg mot:

- selve arbeidsutførelsen, dets kvalitet og kvantitet
- arbeidsgivers eiendom, utstyr
- bruken av ens egen arbeidstid
- andre medarbeidere og overordnede
- brukere/studenter
- samfunnet og naturen rundt virksomheten

En arbeidsgivers interesser omfatter i særlig grad hvordan ansatte forholder seg til utnyttelse av arbeidstid og utførelsen av pålagte arbeidsoppgaver av forventet kvalitet og mengde. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å ivareta trivsel og helse hos alle ansatte. Atferd som virker negativt inn på andre medarbeideres motivasjon, trivsel og helse, bryter dermed med organisasjonens interesser og er å anse som destruktiv. Det er også i arbeidsgivers interesse å ivareta interessene og velferden til kunder og brukere, og de mål, kundegrupper eller det samfunnsoppdrag man eventuelt er satt til å betjene. Mange virksomheter har en lovpålagt forpliktelse til å ivareta brukernes og samfunnets interesser på en god måte. Slik destruktiv atferd kan som nevnt være både aktivt saboterende, men også mer passiv. Passiv atferd handler om å unnlate å gjøre det som er forventet eller burde gjøres, eventuelt unngå å gripe inn i situasjoner når det er nødvendig. Det å ikke gjøre noe når man kunne og burde, er også å gjøre noe. Felles for alt dette er imidlertid at det er

atferd som bryter med arbeidsgivers legitime interesser enten det nå er å gjøre noe man ikke burde (aktivt) eller det er å ikke gjøre noe man burde gjøre (passivt). I dette ligger det også at man som ansatt, lojalt bidrar til at arbeidsgivers interesser følges gjennom virksomhetens målsettinger og lovpålagte forpliktelser, samt slik disse fremkommer i overordnede ledes adekvate bruk av styringsretten. Å nekte å ta på seg nye arbeidsoppgaver som ligger innenfor rammene for arbeidsforholdet i forbindelse med en omstilling, eller å unnlate å utføre nye rutiner i forbindelse med en endring på arbeidsplassen, er eksempler på atferd som bryter med bedriftens legitime interesser i dagens arbeidsliv. Det betyr ikke at man ikke kan være uenig og argumentere mot forslag og ideer, men når legitime beslutninger er tatt, følger det av ansattes og i særlig grad ledes lojalitetsplikt, at man følger de ordrer og instruksjoner som er gitt selv om man ikke er enig i dem. Det følger videre av bla. arbeidsmiljøloven at uenighet skal uttrykkes på måter som ivaretar andres integritet og verdighet og følger gode sosiale normer for høvisk opptreden, samt luftes i de fora virksomheten har satt opp for dette. Skulle man mene at andre ansatte eller ledere skulle vise destruktiv atferd har man som ansatt, og i særlig grad som leder, en rett og plikt til å varsle om dette til overordnet nivå, som på sin side har en plikt til å undersøke det forhold som det er varslet om eller som er påklaget for egen del.

7.3. Konflikter og konfliktforløp

En sentral arbeidsmiljøkvalitet er hvordan det sosiale samspillet på arbeidsplassen foregår. Et godt sosialt klima og god sosial støtte mellom kolleger og fra ledere er viktig for å bevare god helse og trivsel på arbeidsplassen, særlig i krevende arbeidssituasjoner. Tilsvarende er negative sosiale forhold sterke kilder til stress og dårlig helse hos den enkelte. I tråd med nasjonal og internasjonal forskning er man i arbeidsmiljøloven opptatt av å verne arbeidstakere mot uheldige psykiske belastninger knyttet til samspillet med andre, samt at den enkeltes integritet og verdighet ivaretas både i det sosiale samspillet, i utøvelse av ledelse og i organiseringen av arbeidet. Strengt tatt unødvendig påpeker loven også at mer alvorlige sosiale hendelser som trakassering og annen utilbørlig opptreden ikke skal finne sted. Som nevnt inngår begreper som mobbing også i dette, i det mobbing må anses som enda mer alvorlig hendelse og dermed langt utenfor det en arbeidstaker må påregne. Siden man i arbeidslivet ikke velger sine kolleger og andre man jobber sammen med og ovenfor, er risikoen for personkonflikter stor. I tillegg er man underlagt beslutninger og rammer satt av andre voksne, noe det selvsagt vil kunne være vanskelig og frustrerende å forholde seg til. De samme forhold gir også en viss avmakt og manglende kontroll som i seg selv vil kunne forsterke de negative effektene av konflikter og andre uheldige sosiale forhold. De samme forhold gjør også at konflikter mellom kolleger, mellom ledere og underordnede, mellom grupper av ansatte, og mellom ansatte og brukere / pårørende, er uunngåelig i arbeidslivet. Det er derfor stor risiko for både konflikter knyttet til saker og beslutninger og konflikter knyttet til personlige motsetninger i alle organisasjoner. Arbeides det med stor grad av gjensidig avhengighet, med krevende oppgaver og manglende ressurser, er risikoen enda større for at konflikter oppstår. Innen academia er det ikke alle konflikter som er uønskede.

Dette er også omtalt i NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv. pkt. 8.1:

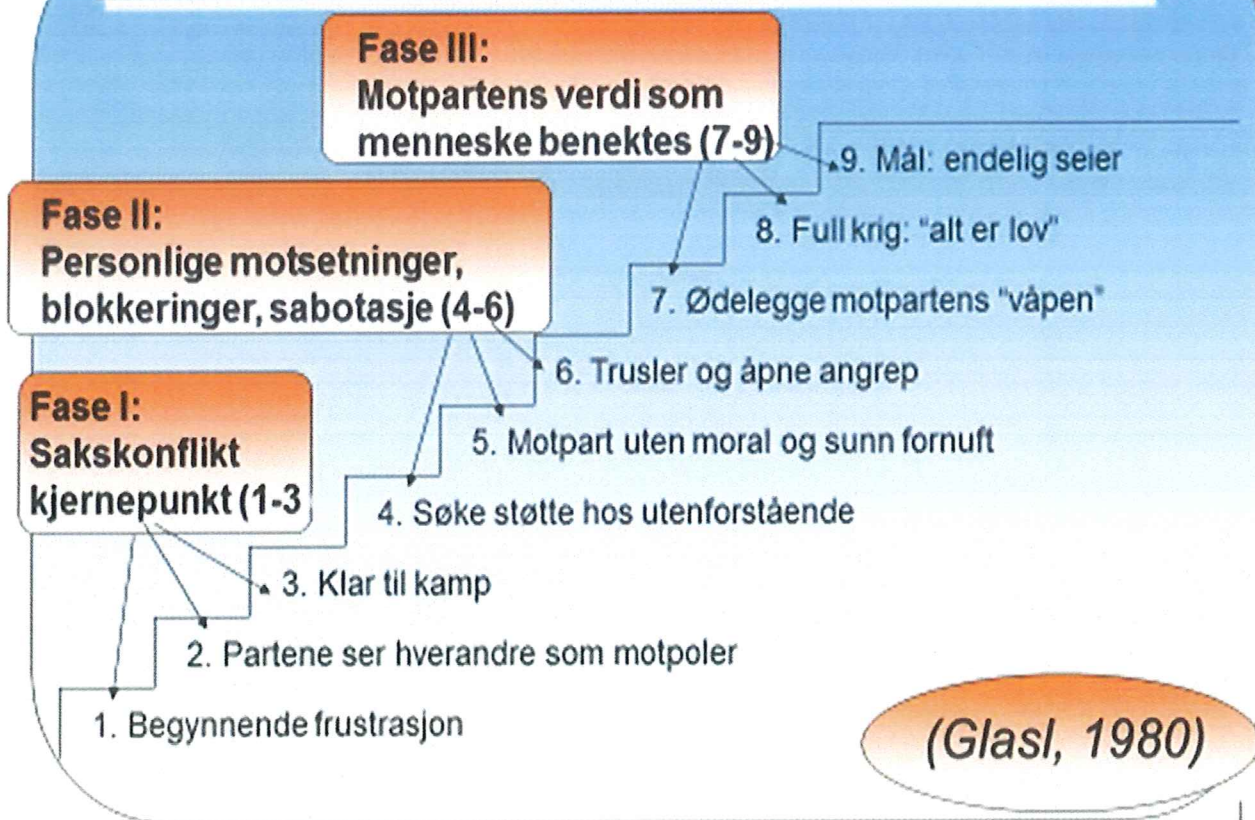
«Faglige uenigheter er en drivkraft i en akademisk organisasjon som NTNU. Disse kan ta form som interessekonflikter eller sakskonflikter, og er påregnelig i arbeidsmiljø sammenheng. Det er altså ikke den faglige uenigheten medarbeidere skal beskyttes mot, men eventuelle personkonflikter som er belastende, og som bl.a. kan oppstå som følge av faglig diskurs. Arbeidstakere skal formidle sin kunnskap og ytre sine synspunkter uten at dette skal krenke andre, eller medføre utilbørlig respons fra kollegaer.»

En konflikt er i utgangspunktet en sinnstilstand, en følelse av frustrasjon og irritasjon som en opplevd reaksjon på andre menneskers handlinger, meninger og reaksjoner. Slike frustrasjoner og irritasjoner kan selvsagt ha rot i virkeligheten og være knyttet til faktiske forhold og til andres handlinger. Således kan de være en rimelig reaksjon på reelle ytre forhold. Den er imidlertid ikke nødvendigvis en nøyaktig konsekvens av ytre forhold, men kan være mer eller mindre grunnet i ytre faktiske forhold. Denne sinnstilstanden vil videre i seg selv påvirke hvordan vi opplever og fortolker ytre forhold på en slik måte at en gitt situasjon vil kunne oppleves ulikt av de som er tilstede i situasjonen. Våre opplevelser farges alltid av våre egne subjektive forhold, vår rolle i en situasjon, vår følelsestilstand i øyeblikket og av tidligere erfaringer. Av disse grunner, og av det faktum at man i en organisatorisk ramme alltid vil ha innebygde motsetninger mellom de ulike partene, benytter arbeidsmiljøloven seg ikke av begrepet konflikter. I utgangspunktet er konflikter en påregnelig del av et gitt arbeidsforhold. Det arbeidsmiljøloven er opptatt av er hvordan man rent faktisk behandles og selv opptrer i situasjoner med konflikt. De er altså våre reaksjoner overfor hverandre og våre rent faktiske handlinger som er i fokus, samt hvorvidt disse med rimelighet vil kunne true vår helse og trivsel, herunder om vi rent faktisk utsettes for noe som kan karakteriseres som en uheldig psykisk belastning, krenkelse av integritet og verdighet, trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

7.3.1. Konflikttrappa

Personkonflikter som ikke blir håndtert vil kunne eskalere (tilta i styrke og intensitet), og etter hvert bli personorientert. Når man skifter fokus fra sak til person, innebærer det at partene opplever seg motarbeidet av den andre, og ved at de direkte / indirekte søker å fremheve den andres personlige egenskaper, motiv og handlinger i et negativt lys. En slik prosess vil etter hvert kunne føre til at en eller begge parter føler seg trakassert. Stadiene av en slik prosess kan illustreres ved hjelp av konflikttrappa.

Eskalerende konflikt



De ulike trinnene i konfliktrappa er beskrevet på følgende måte (Ståle Einarsen og Harald Pedersen, «Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet 2.utgave» s. 90 - 93, Gyldendal 2017):

«Ifølge Glasl (1980) vil en konflikt typisk kunne intensiveres gjennom ni trinn og tre faser. Utgangspunktet er at man er frustrert av en annen. En slik gryende frustrasjon kan enten komme av en sak man er uenig i, eller av en generell frustrasjon som man så knytter til en bestemt sak eller situasjon. En slik frustrasjon eller irritasjon vil først vanskeliggjøre samarbeidet mellom partene (trinn 1).

Det er også typisk at de to partene nå begynner å se hverandre som motpoler i den aktuelle saken som man er frustrert i (trinn 2).

Partene tenker nå at det synet som den andre forfekter, er motsatt av ens eget syn, med det resultat at man går inn i et tape-vinne-spill der man tror at bare den ene parten har og kan få rett. Siden man gjerne mener at en selv har rett, vil man vurdere

det slik at den andre da må stå for et galt synspunkt. Denne tape–vinne-innstillingen fører til at partene gjør seg klar til å kjempe for sin egen sak (trinn 3).

Ennå oppstår det likevel ikke åpne konfrontasjoner mellom partene. I stedet reduseres gjerne kontakten og kommunikasjonen mellom partene, og man vil søke støtte og allianse hos andre, det være seg på arbeidsplassen eller privat (trinn 4).

Dersom den man da taler med, ikke vil, kan, eller klarer å bidra til at frustrasjonen dempes, vil det å søke støtte hos andre lett føre til at man blir mer frustrert. Særlig dersom man oppnår å få støtte for eget syn og egen handlemåte, vil dette gjerne rettferdiggjøre og dermed øke ens frustrasjon. Som følge av at man får støtte av andre og at man nå taler mer med andre enn med motparten, får partene et stadig mer fastlåst og negativt syn på hverandre (trinn 5).

Man ser det beste hos seg selv og benekter egne svakheter, mens motpartens svakheter fremheves og de sterke sidene benektes. Etter hvert som det blir klart at partene ikke gir etter i konflikten, begynner de å se den andre som umoralsk og uten fornuft. Dette er et meget viktig og avgjørende skille i et konfliktforløp.

Fra å se på den andre parten som en person man har et saklig og mindre problem med, vil man på trinn 5 begynne å oppfatte den andre som personlig vanskelig, udugelig eller med et skjult motiv for sine handlinger. Som et resultat av dette forsøker partene å få avslørt hva som er motpartens egentlige motiv og hensikt i saken. I den grad dette skiftet i ens opplevelse av den andre er sterkt, forvansker det selvsagt samarbeidet ytterligere. Nå er partene også i en helt annen situasjon. Mens man tidligere hadde et problem med hvordan man skulle overbevise en annen, for så vidt «normal» person om ens eget synspunkt i en sak, dreier det seg nå om hvordan man skal håndtere en uenighet og en frustrasjon med en person som ikke er til å stole på, som er vanskelig, og som kanskje til og med har en skjult hensikt med sitt syn. Satt på spissen dreier situasjonen seg nå om hvordan man skal kunne samarbeide med en vanskelig, dum, kanskje mentalt syk og i verste fall umoralsk person. En slik innstilling overfor en annen øker i hvert fall ikke sannsynligheten for at man inngår kompromiss, at man gir etter, at man forsøker å lære av den andre, eller at man forsøker med konstruktiv kommunikasjon med tanke på å finne en løsning som alle kan leve med. Det minsker i det hele tatt interessen for å ha noe med den andre å gjøre. Hvem ønsker å samarbeide med en vanskelig person? ... Som modellen viser, er det typisk at folk lenge før åpne konfrontasjoner oppstår, lar være å tale sammen, lar være å samhandle og til og med lar være å forholde seg til hverandre. Dette skjer gjerne allerede på trinn 1–3. Det er også viktig å merke seg at personmotsetningene allerede på trinn 5 kan overta for det saklige i situasjonen, med unngåelse og avvisning av motparten som resultat. I en jobbsituasjon der man er avhengig av å samarbeide, er dette potensielt skadelig både for arbeidsplassen og for de involverte.

Tiden er derfor inne til å unngå helt å forholde seg til den andre eller til å ta sterke virkemidler i bruk. Man må «gi klar beskjed» og «ta kampen opp» på alvor. Først på

trinn 6 oppstår derfor åpne konfrontasjoner og trusler. Med andre ord kan vi si at den type definisjon som så på konflikter som alvorlige motsetninger der åpne konfrontasjoner er oppstått mellom partene, avgrenser konfliktbegrepet til å handle om de åpne og alvorlige konfliktenes. Konflikten kan så bli drevet inn i faser der både angrep og trusler (trinn 6) og forsøk på å ødelegge motpartens egne «våpen» (trinn 7) tas i bruk. Her vil man kunne baktale, latterliggjøre, true, skjelle ut og åpent kritisere andre.

Til slutt blir «alt lov» og man kan behandle den andre og situasjonen hvordan man vil og føler at man må for å vinne frem i saken. Nå er det full krig mellom partene, og i krig er alt lov (trinn 8). Etter en stund blir man så oppsatt på å vinne at man er villig til å gjøre hva som helst for å nå frem. Her er det kun motpartens betingelsesløse overgivelse og beklagelse som er den eneste akseptable løsningen (trinn 9).

I siste fase (trinn 7–9) i konflikter benektes motpartens verdi som menneske, noe som gir partene «lov» til å ta de fleste virkemidler i bruk. Mobbing, trakassering, baksnakkelse, ryktespredning og sabotasje kan derfor være sluttproduktet av noe som startet med en naturlig frustrasjon eller irritasjon i samarbeidet mellom to parter. Det som startet som en slik naturlig frustrasjon, kan altså gradvis endre seg til en meget destruktiv situasjon dersom man ikke forsøker å løse saken på et tidlig tidspunkt.»

7.3.2. Psykososiale forhold og ledelse ved et universitet

Et universitetet er en type kunnskapsbedrift, dvs en organisasjon der medarbeidernes kunnskaper og innsikt utgjør virksomhetens største ressurs. Organisasjonen er oftest mer avhengig av kunnskapsmedarbeideren enn omvendt. Den ansatte kunnskapsmedarbeideren har ofte høyere lojalitet til sin fagprofesjon og sitt nasjonale og internasjonale nettverk av fagfeller, enn til den organisasjonen vedkommende jobber innenfor. Jobb, karriere og faglig stolthet betyr ofte svært mye, og det er ofte en del «primadonnaer» innen slike yrker. Ofte identifiserer de seg sterkt med sitt fag og sine faglige synspunkter, og konflikter knyttet til fag er vanlige i akademien.

En kunnskapsmedarbeider vil oftest ønske å sette seg sine egne faglige mål, og deres ledere i bedriften vil vanligvis ikke ha tilstrekkelig innsikt innen deres spesialområde til å sette de faglige målene for dem. Dette gjør at de kan være vanskelige å lede og styre, og det kan være vanskelig å få dem til å arbeide for felles, kollektive mål. God ledelse vil oftest bestå i å motivere og inspirere til at de bruker sin kunnskap og kreativitet, og legge til rette for at disse egenskapene kan få utfolde seg mest mulig uhindret.

Selv om ansatte i en kunnskapsbedrift helst vil lede seg selv, og ofte er de eneste som kan gjøre dette innenfor sitt spesialområde, er et universitet, fakultet og institutt også underlagt styring ovenfra. Til syvende og sist er det politikerne som definerer universitetenes samfunnsoppdrag, gir bevilgninger til undervisning og bestemmer hvilke fag man skal satse på. Dessuten er høyere utdanning underlagt statlig kontroll når det gjelder kvalitet på tilbudet. Forskningen vil i stor grad være styrt av hva bevilgende instanser, f.eks.

forskningsrådet eller fagdepartementene, ønsker at det skal forskes på, og universitetene vil ofte legge opp sine faglige strategier ut fra slike signaler. En leder i akademia vil derfor stå i en spenning mellom styring ovenfra og de ansattes egne ønsker og visjoner for sitt fag nedenfra. En hovedutfordring er å finne konstruktive måter å løse dette på slik at organisasjonens strategiske mål oppfylles, samtidig som de enkelte ansatte beholder sin sterke motivasjon og faglige engasjement. Mange har påpekt at man gjennom overgang til ansatt ledelse i akademia har styrket styringen ovenfra. Bl.a. for å hindre at dette virker kvelende på det faglige engasjementet har man lagt vekt på at leder må sørge for gode systemer for medvirkning og medbestemmelse. (Se mer om dette under kapitlet Gjennomgang av organisatoriske og kulturelle forhold.)

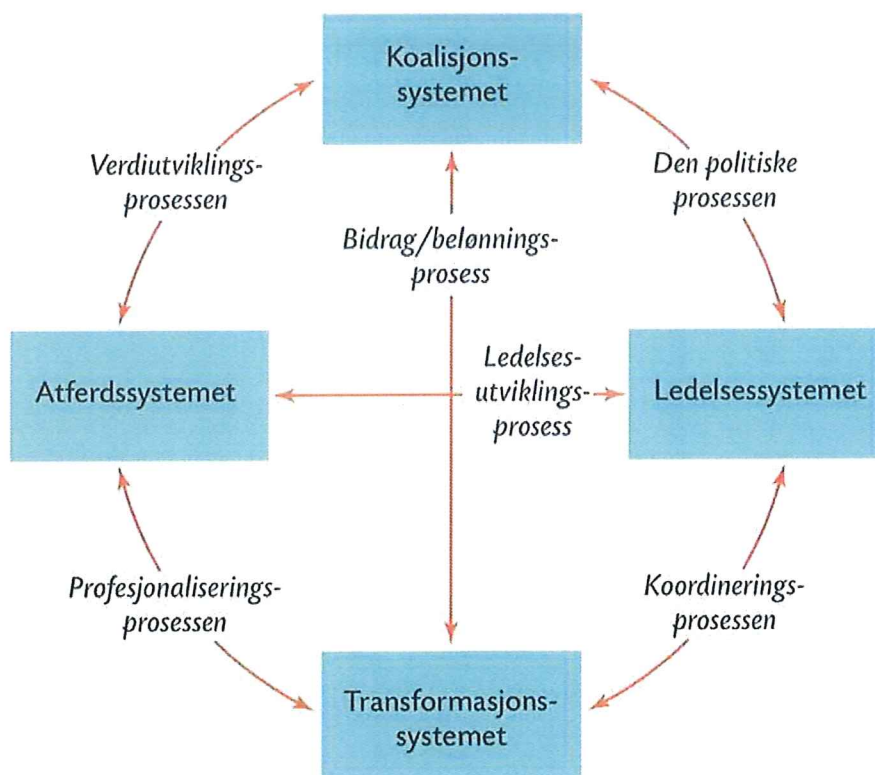
Rekrutteringen skjer hovedsakelig på bakgrunn av kvalitet og kvantitet av kunnskapsproduksjonen, og i mindre grad av andre personlige egenskaper, som f.eks. samarbeidsegenskaper. For en leder blir det viktig å legge til rette for at ulike personlighetstyper kan få virke. Akademia rekrutterer mange sterke personligheter med markante standpunkter, noe som ofte er ønskelig, men som ikke alltid er like enkelt å takle for ledelse eller andre medarbeidere. Man skal ikke behøve å være spesielt hardhudet for å kunne virke innen akademia. For en leder vil det være en oppgave å sørge for at alle typer personligheter kan få utfolde seg faglig, både de sterke og uforsonlige, og de mykere og mer beskjedne. I denne sammenheng kan det oppstå et motsetningsforhold mellom akademisk frihet til å ytre seg om hva man vil og hvor og hvordan man vil, og hensynet til medarbeidere og opprettholdelse av et forsvarlig arbeidsmiljø. Se også kapittel om akademisk frihet.

7.4. Klanstruktur

En maktstruktur kan sammenlignes med det som på fagspråket innen organisasjonsutvikling kalles klaner. Denne tenkning er blant annet hentet fra Cameron og Quinn sin kultur og organisasjonstenkning, se «*Identifisering og endring av organisasjonskultur, De konkurrerende verdier*», Cameron og Quinn, 2013. Organisasjoner med en fremtredende klankultur sammenlignes ofte med en familieorganisasjon, og kjennetegnes ved at den fokuserer på interne problemer, og at verdier som fleksibilitet, fellesskap, høy moral og lojalitet, og forpliktelse, verdsettes. Målet i det vi her kaller klanskulturer er å styre miljøet og organisasjonen gjennom samarbeid, deltakelse og konsensus uten en sterk formell ledelse. Medlemmene kjenner en sterk tilknytning og tilhørighet til gruppen og organisasjonen, og teamarbeid, utvikling og medvirkning står sentralt i denne type organisasjoner. Organisasjonen har en liten grad av formalisering og forholdsvis flat struktur, samtidig som det ofte er sterke uformelle ledere som styrer mye av virksomheten. Vi finner ofte i slike kulturer i sterke ekspertgrupper med felles status som lærerkollegier ved skoler og universiteter.

Slike uformelle maktstrukturer kan være viktige og riktige for en organisasjon. Hvis man får «klanen», eller den uformelle ledelsen, til å styre mot de samme målene som den formelle ledelsen, blir resultatet et velfungerende system som også kan få komplekse organisasjoner til å fungere godt.

7.5. Helhetsmodellen



Den konseptuelle foretaksmodellen (Busch mfl. 2007)

Modellen tar utgangspunkt i at en organisasjon er en koalisjon av interesser.

Strategiene, målene og målbildene styrer utviklingen av transformasjonssystemet. Når interessentene har en felles forståelse av samfunnsoppdrag og ambisjoner, faller prioritering av underliggende mål og arbeidsprosesser lettere. Transformasjonssystemet beskriver de strukturelle forholdene i systemet, alt fra organisasjonsstruktur, roller og rolleinnhold til arbeidsprosesser og belønningsstruktur. Når strategiene endres vil det som oftest også være nødvendig å justere eller radikalt endre deler av transformasjonssystemet.

De to andre sub-systemene i modellen er ledelsessystemet og atferdssystemet. Ledelsessystemet setter mål for systemene og prosessene, mens atferdssystemet kan forstås som en sosial organisme, hvor mennesker med sine verdier, holdninger, kunnskaper, motivasjon og emosjoner inngår.

De fire sub-systemene kobles gjennom seks ulike prosesser. Disse påvirker og påvirkes i større grad under endringsprosesser enn under stabil daglig drift. Ledelse av endringsprosesser forutsetter en forståelse av både utfordringene og muligheten prosessene gir for å fokusere og styrke endringsarbeidet. Den politiske prosessen

handler om kommunikasjonen mellom ledelsen og nøkkelinteressentenes bidrag til strategiene og de belønninger de skal få tilbake.

Ledelse av koordineringsprosessen betyr at interessentene får en god forståelse av de viktige og relevante måleindikatorene.

Profesjonaliseringsprosessen består av kommunikasjonen mellom atferdssystemet og transformasjonssystemet.

Arbeidsprosessene krever kompetanse, motivasjon og energi fra atferdssystemet om de skal endres eller forbedres.

Verdiutviklingsprosessen handler om å gjøre interessentenes verdier eksplisitte, og skape forståelse og kraft i virksomhetens visjon, verdiplattform, og holdninger.

Innholdet i ledelsesutviklingsprosessen fokuserer på enkeltpersonenes kunnskaper, motivasjon og følelser.

12. Medias rolle i konflikten

Arbeidsmiljøutfordringene ved IHS har vært, og er fortsatt, omtalt i media, og da særlig universitetsavisene Khrono og Universitetsavisa. Den omfattende mediadekningen har vært spesiell i denne saken, og det er først og fremst «Steinnes-saken» som i 2018 var i fokus. I Steinnes-saken var det også et sidespor om en uenighet internt i Forskerforbundet (FF) som vi ikke går nærmere inn på i denne undersøkelsen. I tillegg til dette har det også vært omtalt likestilling, tilrettevisning, tilsettingsprosesser, leders avgang og denne undersøkelsen. I tilknytning til det siste har også faktaundersøkelse som metode vært i søkelyset. (Når det gjelder faktaundersøkelse var det sist vinter også to andre arbeidsmiljø saker ved NTNU som har vært i medias søkelys, disse sakene går vi ikke nærmere inn på, men de fremgår av enkelte artikler.)

De ansatte ved instituttet har ulik holdning til det mediafokuset som har pågått. Enkelte ønsker den velkommen, noen ser den som nyttig for å få informasjon om hva som foregår, mens andre igjen opplever det belastende. Enkelte personer opplever ved omtale i avisa å være uthengt og ansvarliggjort for arbeidsmiljøproblemer ved instituttet. Selv om de ikke nevnes med navn, er de lett gjenkjennbare i beskrivelser. Det er først og fremst ansatte ved instituttet som har vært kilde til pressen. På grunn av dette har Kartleggingsgruppa funnet det nødvendig å omtale medias rolle i konflikten og hvordan det har påvirket konfliktene og uregelmessighetene ved instituttet.

Det understrekes fra Kartleggingsgruppa at ytringsfriheten er en menneskerett og et grunnlovsfestet rettsprinsipp som er grunnleggende for vårt demokrati. I Grunnloven § 100 er hovedregelen at «Ytringsfrihet bør finne sted». Rektor ved NTNU, Gunnar Bovim, uttalte den 28.11.18 i Universitetsavisa at man ved NTNU ikke skal «begrense ytringsfriheten, men stimulere den.» Dekan ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, Marit Reitan, uttalte i en kronikk i Universitetsavisa den 19.10.18 at «NTNU skal kompromissløst forsvare ytringsfriheten og den akademiske friheten».

Kartleggingsgruppa stiller seg bak disse føringene fra NTNUs ledelse, men det ligger også et ansvar for både arbeidsgiver og arbeidstakere å vise et tilstrekkelig ytringsansvar og respektere grensene for når ytringer kommer i konflikt med lovbestemmelser innen bl.a. personvern, arbeidsmiljøutfordringer og straffelov. (Dette er nærmere omtalt under del A i eget kapittel om ytringsfrihet og akademisk ytringsfrihet.)

Vi har i denne saken lagt ved mer enn 60 avisartikler. Flere har vært spilt inn av ansatte, men Kartleggingsgruppa har sett det nødvendig å supplere med ytterligere artikler for å kunne gi en mer fullstendig analyse. Det har også vært flere artikler i bl.a. Uniforum som vi har valgt ikke å ta med da de ofte har kortere artikler som bygger på artikler fra Khrono og UA. Når det gjelder Khronos dekning av faktaundersøkelse, har Kartleggingsgruppa funnet det nødvendig å ta med flere artikler fra ulike aviser for å vise en bredere og mer balansert fremstilling. De ca. 60 artiklene vi har sett nærmere på, er følgende:

Dato	Avis	Overskrift
01.12.14	Ramazzini (Norsk tidsskrift for arbeids- og miljømedisin)	Forsvarlig håndtering av klager om mobbing og trakassering i faktaundersøkelser
27.04.15	Morgenbladet	Jeg har opplevd å se professorer trakassere kvinnelige studenter og kollegaer på det groveste - og slippe unna med det gang på gang.
29.02.16	Universitetsavisa	NTNUs forvaltning av den akademiske frihet - tilrettevisninger
29.09.16	LO-aktuelt (FriFagbevegelse)	Hvordan undersøke klager om mobbing og trakassering
21.03.18	Khrono	Herrenes historie igjen?
28.06.18	Khrono	Ansatte reagerer på "illegalt maktbruk" mot kollega ved NTNU
28.06.18	Universitetsavisa	Beskylder ledelsen for "illegitim maktbruk"
29.06.18	Universitetsavisa	Fare for utvikling av fryktkultur
01.07.18	Adressa	Ansatte mener tvangsflytting forsterker fryktkultur
03.09.18	Universitetsavisa	Nye varsler om seksuell trakassering ved NTNU
06.09.18	Khrono	Tidligere leder i FF på NTNU omplasseres mot sin vilje
13.09.18	Universitetsavisa	Ytring: Girards sydebukkteori av Heidi Stakset
13.09.18	Universitetsavisa	Her hersker ingen fryktkultur
13.09.18	Universitetsavisa	Dekanen: Denne saken er krevende for mange
13.09.18	Universitetsavisa	Steinnes: Et angrep på min integritet
17.09.18	Khrono	Challenge power i Steinnes-saken?
17.09.18	Khrono	FF på NTNU reagerer sterkt på innblanding fra FF på UIB

19.09.18	Khrono	Aaslestad løfter Steinnes-saken opp til hovedstyret i FF
19.09.18	Forskerforum	Forskerforbundet ved UIB: - Derfor støtter vi Kristian Steinnes
20.09.18	Khrono	Her er NTNUs begrunnelse for å tvangsflytte professor Steinnes
26.09.18	Khrono	FF sier nei til å gi økonomisk bistand til Steinnes
01.10.18	Khrono	Kolleger starter kronerulling for tvangsflyttet professor på NTNU
18.10.18	Khrono	Steinnes-saken: Instituttleder ved IHS på NTNU går på dagen
18.10.18	Universitetsavisa	Instituttleder ved NTNU trekker seg med umiddelbar virkning
18.10.18	Universitetsavisa	Jeg regner med dette betyr at tvangsflyttingen oppheves
18.10.18	Dagens medisin	Behov for forskningsbaserte medarbeiderundersøkelser
19.10.18	Khrono	Dekan: Steinnes forblir omplassert
19.10.18	Universitetsavisa	Ytringsfrihet og ytringsansvar
25.10.18	Universitetsavisa	Det er problematisk at vi studenter ikke har fått nok informasjon
25.10.18	Khrono	Steinnes-sak og Nedkvitne-sak
28.10.18	Khrono	Holmedal: NTNU-ledelsen må si unnskyld til tvangsflyttet professor
30.10.18	Khrono	Psykologiprofessor ny leder ved konfliktrammet institutt på NTNU
20.11.18	Khrono	Søker med sterk kritikk og klage på ansettelsesprosess ved NTNU
21.11.18	Khrono	Slottemo: Søkere trenger bedre beskyttelse mot feil i ansettelser
26.11.18	Khrono	NTNU-dekan: Kjenner oss ikke igjen i beskrivelse av ansettelsesprosesser
28.11.18	Universitetsavisa	Ytringsfriheten et ufravikelig prinsipp
01.12.18	Khrono	Det finnes faktisk problemer ved ansettelsesprosesser i academia

01.12.18	NRK	Rapporten som endret alt
10.12.18	Klassekampen	Hvordan bli kvitt en varsler? Om faktaundersøkelser
25.01.19	Universitetsavisa	"Havarikommisjon" skal undersøke uforsvarlig arbeidsmiljø IHS
20.02.19	Khrono	Omstridt advokat og «faktagransker» hyret inn av NTNU i Steinnes-saken
20.02.19	Universitetsavisa	Undersøkelser av arbeidsmiljø og konflikter får krass kritikk
21.02.19	Universitetsavisa	Et godt arbeidsmiljø trenger konstruktive, kritiske spørsmål
21.02.19	Khrono	Ida Munkeby: Et godt arbeidsmiljø trenger konstruktive, kritiske spørsmål
21.02.19	Khrono	Ved siden av jobben som professor, gjør han business av faktaundersøkelser. Nå skal metoden granskes.
22.02.19	Advokatbladet	Oppfordrer Advokatforeningen til å vurdere om såkalte faktaundersøkelser holder mål
26.02.19	Khrono	Kritiserer kollega for dårlig metode i kartlegging av arbeidsmiljøsaker
08.03.19	Under dusken	Mange spørsmål men ingen svarer – faktaundersøkelse bak lukkede dører ved IHS
14.03.19	Universitetsavisa	Hovedtillitsvalgt mener begrepet faktaundersøkelse er misvisende
15.03.19	Universitetsavisa	NTNU – en stresset organisasjon
20.03.19	Khrono	Faktaundersøkelser gir grunn til bekymring
21.03.19	Universitetsavisa	Historien om et varslet havari
29.03.19	Kommunal-rapport	Faktaundersøkelsens ufortjent dårlige rykte
29.03.19	Khrono	Kartlegging av universiteter og høyskoler: 10 av 14 har benyttet seg av faktaundersøkelser. Flest ved NTNU.

04.04.19	Universitetsavisa	Slutføring av rapport utsatt til etter sommeren
04.04.19	Khrono	Faktarapport i Steinnes-saken blir forsinket – dekan Børresen trer til side
10.04.19	Universitetsavisa	Kriseinstituttlederen
11.04.19	Universitetsavisa	Det er klart det er belastende for de ansatte
22.04.19	Khrono	Ytringsmot bør finne sted
01.05.19	Psykologisk.no	Forsker på trakassering på jobb – vant årets nyvinning
03.05.19	Khrono	Psykolog og professor Einarsen fikk pris for faktaundersøkelser

12.1. Ansattes reaksjoner og holdninger til mediedekningen

12.2. Likestillingsperspektiv

12.2.1. Morgenbladet: Jeg har opplevd å se professorer trakassere kvinnelige studenter og kollegaer...

I Morgenbladet den 27.04.15 ble Kari Magnussen intervjuet hvor hun fortalte at hun har opplevd å se mannlige professorer trakassere kvinnelige studenter og kolleger på det groveste, og slippe unna med det gang på gang. I artikkelen gjengis konkrete hendelser fra en sommerfest noen år tilbake hvor en kvinnelig masterstudent ble antastet muntlig og fysisk av en mannlig professor. Det gjengis også at det noen år senere hadde falt kommentarer av seksuell karakter fra en annen mannlig professor overfor en kvinnelig stipendiat. Det står at det dominerende kvinnesynet er gammeldags. I 2015 ble det tatt kontakt med kvinner som fortsatt arbeidet ved instituttet og som bekreftet at dette kvinnesynet fortsatt rådet ved instituttet:

«Arbeidsmiljøet bærer preg av at hvis du er yngre kvinne er du først og fremst noe søtt som er fint å ha der, ikke en kollega. – Det strukturelle problemet er det verste. At du vet at du ikke kan melde fra til noen og hvis du gjør det, er det du som er problemet.»

Instituttet hvor dette angivelig hadde skjedd fremgår ikke av artikkelen da Magnussen fryktet gjengjeldelse for de som fortsatt var ansatt der og kunne gjenkjennes.

[Redacted text block]

12.2.2. UA: Nye varsler om seksuell trakassering ved NTNU

Den 03.09.18 ble AKB intervjuet av Universitetsavisa hvor temaet var «Nye varsler om seksuell trakassering». De sakene som der løftes frem, er ikke noe som er en del av herværende sak. Det vi imidlertid ønsker å påpeke, er AKBs avslutning på intervjuet, hvor hun bekrefter å ha vært utsatt for atferd som kan karakteriseres som seksuell trakassering:

«- Hva med deg selv: Du er utdannet ved NTNU og har det meste av din profesjonelle karriere ved HF-fakultetet her. Har du vært utsatt for atferd tidligere i din karriere, som du i dag ville karakterisert som seksuell trakassering?

På dette spørsmålet snur dekan Anne Kristine Børesen stolen mot vinduet bak seg og tenker en stund, før hun svarer med ansiktet vendt mot vinduet: - Ja.»

12.2.3. Khrono: Herrenes historie, igjen?

Den 21.03.18 er det et oppslag i Khrono, «Herrenes historie, igjen?», hvor 29 kvinnelige historikere beskriver historiefaget som en av universitetssektorens mannsbastioner. Av kjente navn blant de 29 kvinnene, finner vi igjen AMT og HGS. Førstnevnte er ansatt ved IHS, mens sistnevnte har tidligere søkt stilling ved IHS uten å nå helt opp. Khrono opplyser at innlegget først ble publisert på hifo.no.

Artikkelen innledes slik:

«Når noen av dagens voksne, kvinnelige historikere møtes, hender det at vi mimrer om vår egen tid som hovedfagsstudenter. Vi tenker tilbake på et historiefag som var sterkt mannsdominert. Det fantes få fast ansatte kvinnelige historikere, selv om de som var der preget historiefaget positivt og ga verdifulle bidrag til forskning og fagutvikling. Som unge kvinner var vi forundret og rystet over den skjeve kjønnsbalansen i faget.

Den gangen trodde vi at vi skulle greie å forandre på det. Vi satt der på lesesalene, fulle av ungdommelig engasjement og entusiasme. Sånn skulle det ikke fortsette lenge, for vi skulle endre dette når vi selv kom i posisjoner med innflytelse. En stund på 1990- og 2000-tallet var vi også optimistiske: ting tydet på både endring og endringsvilje. I dag er vi kanskje mer forundret og mer pessimister enn noensinne. For hva har skjedd? Fint lite, dessverre.»

Artikkelen har som utgangspunkt faglig publisering og fordeling av arbeidsoppgaver. Det vises bl.a. til en tabell som viser at kvinneandelen blant førsteamanuensiser og professorer er under 25 % på historiske fag. Det påpekes at det er et kjønnskonservativt system.

12.2.4. UA: Fare for utvikling av frykttkultur

En annen vinkling er fra en artikkel i Universitetsavisa den 29.06.18: «Fare for utvikling av frykttkultur». Utgangspunktet for denne artikkelen er at tre professorer, HOF, MAF og INK, kritiserer ledelsen for beslutningen om å flytte KRS til et annet institutt. På bakgrunn av at det var 12 personer som hadde skrevet et støttebrev for KRS, kom alders- og kjønnsbalanse opp som tema, da det var påpekt at det var eldre, mannlige professorer «en gjeng gretn gamle gubber» som hadde skrevet under dette brevet. Til spørsmålet om kjønnsbalanse uttalte MAF følgende:

«- Om det var sånn ville jeg ikke skrevet under. Jeg er ikke mann, ikke veldig gammel heller. Så er jeg også utlending. Nei, jeg kjenner meg ikke igjen i den beskrivelsen. Vi er tross alt tre kvinner som signerte oppropet. Ikke alle som skrev under er gamle heller. Det stemmer at det er mange menn på instituttet, men problemene vi har er ikke kjønsspessifikke»

Kartleggingsgruppa kan ikke på bakgrunn av dette se annet enn at dette samsvarer med de generelle funn som ble gjort under rapportens kapittel om kjønnsbalanse og uformell makt.

12.3. Artikler om ansettelsesprosesser

12.3.1. Khrono: Søker med sterk kritikk og klage på ansettelsesprosess ved NTNU

I slutten av november 2018 ble det gjennom flere artikler i Khrono belyst utfordringer ved ansettelser ved instituttet. Den 20.11.18 omtaler Khrono en klage fra en søker som ikke ble ansatt. Klageren fremstår ikke med navn. Her rettes det søkelys på ansettelsesprosessene ved IHS og fakultetet, og det er særlig regler for habilitet i ansettelsesprosesser som diskuteres. I en faktaboks fremgår det hvem som satt i silekomiteen, den sakkyndige komiteen, og pedagogikk- og intervjugruppa. Det som var uvanlig med denne ansettelsen, var at den som ble innstilt på førsteplass og tildelt stillingen, ble i utgangspunktet silt bort av silingskomiteen, men tatt inn igjen av sakkyndig komite, før hun til slutt ble innstilt på førsteplass.

12.3.2. Khrono: Søkere trenger bedre beskyttelse mot feil ansettelser

I en påfølgende artikkel i Khrono den 21.11.18, påpeker HGS at «*Søkere trenger bedre beskyttelse mot feil i ansettelser*» der hun viser til at hun selv har klaget etter at hun nylig ble forbigått i en ansettelse ved instituttet. Hun påpeker systemfeil og problematiserer at det ikke gis partsinnsyn. Videre kommenterer hun manglende forutsigbarhet og klagerett i slike prosesser. En av hennes vinklinger kobler grunnlag for dårlig arbeidsmiljø med ansettelsesprosesser innen akademien:

«— Det er veldig mye dårlig arbeidsmiljø rundt oss. Mye av dette handler om konflikter i forbindelse med ansettelsessaker, sier Slottemo til Khrono.

Hun mener også at noe har forandret seg når det gjelder kritikk av ansettelsessaker.

— Tidligere var det ofte sakkyndig komite som ble kritisert, mens nå er det oftere forholdet mellom pedagogisk komite og måten ledelsen håndterer det skjønnet som skal utøves i disse sakene det gjelder, sier hun.

Slottemo mener det har vært konflikt og uro rundt ansettelser så lenge hun har vært ansatt i akademien, og det er 24 år.

— De fleste ansettelsene er uproblematisk, men så kommer det noen som skaper uro, og dermed gir et dårlig arbeidsmiljø, og som kan vare i flere år framover, sier hun, og legger til:

— Det gjør at det lett oppstår sterk uro i fagmiljøet hvis saken ikke er saklig begrunnet og korrekt ført. For å dempe på dette, kreves forutsigbarhet, forhåndsdefinerte regler og en ansettelsespraksis som har legitimitet i fagmiljøene. Skjønn må utøves med klokskap, sier hun.»

Det spesielle med HGS sak, var at den innstillende rekkefølgen fra sakkyndig komite ble endret etter at pedagogikk- og intervjugruppa hadde gjennomført intervju og prøveforelesning (se nærmere om dette under kapitlet om ansettelsesprosesser).

12.3.3. Khrono: NTNU-dekan: Kjenner oss ikke igjen i beskrivelse av ansettelsesprosesser
Som svar på HGS kritikk, fremgår det av artikkel den 26.11.18 at fakultetet ikke kjenner seg igjen i beskrivelsen av ansettelsesprosesser. AKB siteres her slik:

«At en kandidat velges foran en annen, er ikke ensbetydende med at feil har funnet sted, men at den valgte kandidaten etter en grundig prosess har blitt vurdert som den best kvalifiserte. Grunnlaget for denne vurderingen er bred, og hviler ikke på den vitenskapelige produksjonen alene, men på at den valgte kandidaten har overbevist i hvert trinn av prosessen.»

Etter å ha forklart prosessene og vurderingene som ligger til grunn, avslutter AKB med at det arbeides hardt med å sikre å unngå feil i ansettelsesprosesser. AKB kommenterer ikke HGS sammenbinding av ansettelsesprosesser og dårlig arbeidsmiljø.

12.3.4. Khrono: Det finnes faktisk problemer ved ansettelsesprosesser ved NTNU
Den 01.12.18 svarte HGS på AKBs svar av 26.11.18. Hun er uenig i AKBs vurdering av ansettelsesprosessene. På nytt fremhever hun at ansettelsesprosesser er konfliktskapende, noe hun knytter til vektingen i utvelgelsesprosessen:

«Det er i dag en tendens til å vektlegge pedagogisk komité mer enn tidligere. Jeg tror det er én årsak til konflikter. Skal sakkyndig komités innstilling fravikes, må det være godt begrunnet i forhåndsdefinerte retningslinjer. Det må framgå av utlysningsteksten hva som vil bli vektlagt og hvor mye de ulike kompetansekravene skal telle. Å gjøre om på rangeringer krever gode argumenter og forståelige valg hvis de skal aksepteres av søkerne og de aktuelle fagmiljøene.

Bråk og uro i fagmiljøene er én følge av svakt begrunnede omrokeringer. Vansker med å få folk til å ta på seg denne typen oppdrag er en annen. Jeg vet at en del personer i dag ikke lenger sier ja til å sitte i sakkyndige komiteer. De ser ikke poenget med det når instituttleder med et fingerknips kan rokere om på deres innstilling. Den holdninga er forståelig, og den burde være noe en dekan tar på alvor.»

Noe av det som er utfordrende, er etter HGS syn arbeidsgivers mulighet til å misbruke sin posisjon i dette:

«Uten at denne vektinga er nærmere avklart, er det opp til enkeltlederes skjønn. Én gang kan han/hun lene seg på pedagogisk komité, neste gang på sakkyndig komité, den tredje på intervjuet. Det åpner for vilkårlighet og trynefaktor; instituttleder kan bruke de argumentene han/hun ønsker for å få ansatt den personen han/hun vil. Det er merkelig at dekan Børresen ikke ser hvordan dette kan skape uklarheter, åpne for maktmisbruk og manipulering, og dermed skape grobunn for konflikter.»

12.3.5. Khrono: Herrenes historie, igjen?

Et halvt år før denne diskusjonen mellom HGS og AKB pågikk i Khrono, påpekte de 29 kvinnelige historikere, herunder HGS og AMT, at kjønnsbalansen fremsto som sentral i rekrutteringsprosessene. Dette fremgikk av artikkelen i Khrono av 21.03.18, «Herrenes historie, igjen?», hvor følgende sitat er hentet fra:

«Det er etter hvert ganske mye forskning som viser en tendens til at vi rekrutterer dem som ligner oss selv, enten det dreier seg om kjønn, etnisitet, fagfelt, forskningsinteresser eller andre forhold. Det ser ut til å gjelde i en rekke bransjer, også i akademien. Det betyr at menn ofte rekrutterer andre menn.

Det finnes flere studier av vurderinger av akademiske prestasjoner som viser at søknader, CVer, undervisningskurs og prosjektbeskrivelser med mannsnavn på systematisk vurderes som sterkere enn når det står et kvinnenavn på. Det er menn (og noen kvinner) som sitter i vurderingskomiteer og tilsetningsutvalg og som rangerer menn over kvinner, til tross for fine formuleringer om likestilling og kjønnsbalanse. Denne partiskheten må alle være bevisst på slik at de kan gjenkjenne den. Det er nødvendig for å sikre likebehandling i alt som innebærer faglige vurderinger.

I tillegg blir posisjoner, stillinger og inkludering ofte avgjort utenfor formelle organer. En ønsket kandidat blir hjulpet på vei oppover ved å få delta i skriving av søknader og publikasjoner, invitert med i forskningsprosjekter osv. Det bidrar lett til at menn blir hjulpet opp og fram gjennom de uformelle nettverkene de inngår i. Det gjør at uformelle og til dels kjønnsavhengige strukturer lettere blir opprettholdt.

Rekrutteringa basert på likhet gjelder på systemnivå. På individnivå er mønsteret mer komplekst. Det finnes en rekke menn som både er opptatt av og bekymret for den skjeve kjønnsbalansen i historiefaget og som ønsker å bidra til å forandre den. Likevel: Det kjønnskonservative systemet er en seig materie. Den er krevende, men ikke umulig å endre.»

HGS påpeker også i Khrono den 01.12.18 at det ved NTNU er moderat kjønnskvotering i ansettelsessaker.

Kartleggingsgruppa registrerer at ansettelsesprosessene ved fakultetet og instituttet ved flere anledninger den senere tid har blitt påklaget og løftet frem i media. Dette beskriver hvor fremtredende og posisjonierende ansettelser ved instituttet faktisk er.

12.4. Tilrettevisningssaken

12.4.1. UA: NTNUs forvaltning av den akademiske frihet

I Universitetsavisa den 29.02.16 skriver KRS et innlegg om «*NTNUs forvaltning av den akademiske frihet*» hvor han påpeker at «*I Forskerforbundet har vi det bestemte inntrykk at antall tilrettevisninger har økt betydelig i omfang – særlig etter at vi fikk ordningen med tilsatte ledere*».

Her gjengis deler av KRS innlegg:

«Den akademiske friheten er et av fundamentene for aktiviteten ved universiteter og høyskoler. I § 1-5 i Universitets- og høyskoleloven slås det fast at universiteter og høyskoler ikke bare skal verne, men også fremme akademisk frihet. Akademisk frihet

er retten til fritt å kunne forske, undervise, uttale seg og publisere i tråd med anerkjente akademiske normer og standarder uten å bli utsatt for sanksjoner. Den kan derfor beskrives som fravær av og vern mot overstyring eller sanksjoner som truer forskerens vitenskapelige integritet, det vil si hindrer en forsker i å følge eller gi uttrykk for egne faglige vurderinger (NOU 2006:19).

Ansvaret for å ivareta den individuelle akademiske frihet er lagt på institusjonene, men gjennomføring og forvaltning er delegert til fakultetene og i siste instans ofte til instituttlederne. I møte med den enkelte ansatte er det sistnevnte som i praksis forvalter og tolker akademisk frihet. Derfor er instituttledernes instruksjer, prosedyrer og deres kunnskap, klokskap og praksis av stor betydning. Den enkelte leders ansvar på dette området er ikke blitt mindre etter at normalordningen er blitt tilsatte ledere.

(...)

Det er i skjæringspunktet mellom individuell faglig autonomi og institusjonell styringsrett og styringsbehov bruken at tjenstlige tilrettevisninger aktualiseres. En tjenstlig tilrettevisning er per se ingen trussel mot den akademiske friheten. Tvert i mot kan den være på sin plass. Dersom en ansatt behøver korreksjon i sitt arbeid kan det være passende med et så vidt anvendbart sanksjonsmiddel. Derimot er det utfordringer knyttet til bruken av tilrettevisninger.

Selv om terskelen for å ta den i bruk kan synes lav, har Sivilombudsmannen påpekt at en tjenstlig tilrettevisning må anses som en sak av stor betydning for den tilsatte og dennes arbeidsforhold. Det er med andre ord ingen bagatell å bli tilrettevist av arbeidsgiver. En tilrettevisning har betydelig disiplinerende effekt, både for den tilsatte som blir irettesatt, men potensielt også for miljøet. Den er egnet til å ramme den akademiske frihet både personlig og institusjonelt. Grunnlaget for en tilrettevisning må være krystallklart. Hvis det kan sås tvil om grunnlag og motiv skaper tilrettevisninger frykt og usikkerhet: hva er det legitimt å bringe opp, uttale seg om og diskutere?

(...)

Vi har eksempel på at stridens kjerne er uenighet om faglige prioriteringer. Da kan det reises spørsmål om tilrettevisninger benyttes for å vinne frem i saker hvor det er konflikt mellom ledelse og ansatte i faglige spørsmål og prioriteringer. Sakene viser også at det ikke er tilstrekkelig bevissthet om kravene til saksbehandling i offentlig forvaltning. Det gir grunn til bekymring.

NTNU og andre institusjoner innførte ansatt ledelse ut fra et argument om at det gir mer profesjonell ledelse. Det har gitt lederne mer makt - og med det følger ansvar. Men dersom makten brukes på en måte som fører til at ansatte ved NTNU ikke fritt kan gi uttrykk for egne faglige vurderinger og prioriteringer står man i fare for å oppnå det motsatte av lovens intensjon og bokstav.»

12.5. Steinnes-saken

Den første føljetongen fra arbeidsmiljøet ved IHS, var den etter hvert omtalte Steinnes-saken. Utgangspunktet var da ledelsen ved fakultetet valgte å plassere KRS ved et annet institutt.

12.5.1. UA: Beskylder ledelsen for «illegitim maktbruk» og Khrono: Ansatte reagerer på «illegalt maktbruk» mot kollega ved NTNU

Den første artikkelen i denne føljetongen sto på trykk den 28.06.18 i både Universitetsavisa og Khrono. Begge avisene hadde fått oversendt et brev hvor 12 av de ansatte blant annet hadde varslet om «illegitim maktbruk». Både KRS og AKB ble intervjuet, og vi siterer følgende:

«Professor Kristian Steinnes er sentrum i en bitter konflikt ved Institutt for historiske studier (IHS). Et varsel om flytting av ham får en gruppe kolleger til å reagere skarpt. – Et uventet og hardt slag, sier Kristian Steinnes om flyttevarselet.

«Varselet om å tvangsflytte Steinnes gir næring til bekymring om illegitim maktbruk», skriver tolv fast vitenskapelig ansatte ved Institutt for historiske studier i et brev som er stilet til dekan ved Det humanistiske fakultet, Anne Kristine Børresen, med rektor Gunnar Bovim, personalsjef Arne Kr Hestnes og organisasjonsdirektør Ida Munkeby i kopifeltet.

(...)

Fikk valg mellom to institutter

Etter hva Universitetsavisa erfarer ble Steinnes kalt inn på ledernes kontor på kort varsel, og uten å få oppgitt dagsorden for møtet. Der ble han pålagt å velge mellom to institutter, med kort valgfrist.

«Vi ser med stor bekymring på tvangsflyttingen og ber om at handlingen reverseres», skriver de tolv kollegaene av Steinnes.

Om plasseringen skjer i en situasjon der det har vært langvarige spenninger i arbeidsmiljøet. «Flere kolleger kan sies å stå i et spenningsfylt forhold til sin leder», står det å lese i brevet.

Bakgrunnen for hendelsene som foranlediget varselet om tvangsforflytning av Steinnes handler dels om personlige motsetninger, dels om faglige uenigheter, samt konflikter i forbindelse med ulike tilnærminger til det dårlige arbeidsmiljøet ved instituttet.

- Urimelig å plassere ansvar på ene parten

Brevskriverne advarer mot å redusere arbeidsmiljøproblemene til rene personalkonflikter. Det er uansett urimelig å plassere ansvaret for problemene på en part alene, mener de.

«Varselet om å tvangsflytte Steinnes gir næring til bekymring om illegitim maktbruk. Steinnes har vært leder av Forskerforbundet og kom i et spenningsfylt forhold til dekan og instituttleder. Etter oppfordring fra kolleger har han i ulike fora, inkludert arbeidsmiljøgruppa som ble opprettet med sikte på å forbedre arbeidsmiljøet, ytret saklig og konstruktiv kritikk. Tvangsflytting av han er egnet til å skape enda mer uro, spekulasjoner og fryktkultur på IHS,» skriver de 12 i brevet.

Brevskriverne ber også om at dekan Børresen byttes ut i denne saken: «Siden dekan kommer fra samme fagmiljø, oppfatter vi forholdet som så nært at vi ber om at saksforholdet i det videre behandles av en settedekan.»

Steinnes: - Glad for søkelys

Til Universitetsavisa sier Steinnes at han ikke vil uttale seg om saken, av frykt for represalier fra ledelsen.

- Men jeg er glad for at det settes søkelys på saken, sier han.

- Du har vært en ledende tillitsvalgt ved NTNU i en periode med store organisatoriske omveltninger og til dels høyt konfliktnivå. Opplever du dine ledeses handlemåte her som en hevnaksjon?

- Det har jeg ingen kommentarer til.

Under møtet fikk Steinnes beskjed om at han kom til å bli flyttet til et annet institutt, og han fikk to institutter å velge mellom, med kort betenkningstid. Steinnes er nå sykemeldt.

- Kjenner du deg utsatt nå?

- Ja, det gjør jeg. Dette som nå har hendt meg har vært et hardt og uventet slag, sier professor Kristian Steinnes.

Børresen: - Komplekst.

Det er Tor Einar Fagerland som er leder for instituttet hvor Steinnes jobber. UA har forsøkt å nå Fagerland, som er på ferie. Dekan Anne Kristine Børresen svarer på vegne av ledelsen.

- Hva handler denne saken om, slik du som dekan og leder ser det?

- Den har en personaldel, som jeg verken kan eller vil uttale meg om. Så har den også en arbeidsmiljødel, som blant annet er adressert i ARK-undersøkelsen. Den situasjonen kan best karakteriseres som kompleks, svarer Børresen.

- ARK-undersøkelsen viser at IHS er ridd av langvarige konflikter, hva har du og instituttleder gjort for å håndtere disse konfliktene?

- Vi har jobbet systematisk for å endre på situasjonen. Med tanke på at det har vært fremmet kritikk mot manglende medvirkning, har vi blant annet kjørt brede og

inkluderende prosesser der medarbeidere har foreslått tiltak som skal bevare og bedre arbeidsmiljøet.

- Steinnes har vært en ledende tillitsvalgt i en turbulent periode ved NTNU. Nå utsettes han for tvangsflytting ikke lenge etter at han gikk av som tillitsvalgt. I hvilken grad er det snakk om en hevnaksjon fra ledelsens side?

- Jeg kjenner ikke meg igjen i en slik beskrivelse.

- Ser du at saken kan stille NTNU-ledelsen i et uheldig lys?

- Det har jeg ingen kommentarer til.

- Brevskriverne ønsker en settedekan på saken. Vi de få ønsket oppfylt?

- Jeg registrerer at de ønsker det. Det får vi ta opp til vurdering. Vi skal også gjøre det vi kan for å følge opp alle parter over sommeren, svarer dekan Anne Kristine Børresen.»

I Khrono den 28.06.18 ble både AKB og ØYT intervjuet, og KRS uttalte seg skriftlig. I faktaboksen linkes det til det første brevet som de 12 skrev til ledelsen. Vinklingen var som følger:

«Tidligere leder i Forskerforbundet på NTNU, professor Kristian Steinnes, har fått beskjed om at han skal omplasseres fra Institutt for historiske studier (IHS) til et annet institutt - mot sin vilje. Bakgrunnen skal være en personalkonflikt med nærmeste leder.

12 kolleger av Steinnes reagerer på «tvangsflyttingen» og har skrevet brev til universitetsledelsen og ber dem reversere vedtaket. De reagerer også på at det som lenge har vært en betent arbeidsmiljøsituasjon på instituttet, blir karakterisert som en personalsak.

Både universitetsledelsen og de 12 vitenskapelig ansatte brevskriverne ved Institutt for historiske studier er enige om at det er store arbeidsmiljøproblemer ved instituttet, og har vært det noen år.

— Det er ingen tvil om at det over lenger tid har vært et krevende arbeidsmiljø på dette instituttet og det har vi jobbet systematisk med å bedre, sier dekan Anne Kristine Børresen ved Det humanistiske fakultet ved NTNU.

Brev fra 12 tidligere kolleger

Dekan Børresen er selv historiker, og fram til hun ble dekan i 2013 var hun ansatt som professor ved instituttet.

Nå har 12 av hennes tidligere vitenskapelige kolleger skrevet brev til henne, og med kopi til rektor Gunnar Bovim, HR- og HMS-sjef Arne Kr. Hestnes og organisasjonsdirektør Ida Munkeby.

(...)

«Illegitim maktbruk»

I brevet som ble sendt ledelsen fredag, men som via internpost ikke nådde fram til adressatene før tirsdag denne uka, skriver de 12 at de er bekymret for «illegitim maktbruk» ved universitetet.

«Vi ser med stor bekymring på tvangsflyttingen og ber om at handlingen reverseres», heter det blant annet i brevet som også Khrono har mottatt.

De 12 brevskriverne viser til at omplasseringen skjer i en situasjon der det har vært langvarige spenninger i arbeidsmiljøet på instituttet.

«Flere kolleger kan sies å stå i et spenningsfylt forhold til sin leder. Misnøye med ledelsen ble tydelig dokumentert gjennom ARK 2017 (arbeidsmiljøundersøkelse, red.mrk) og toppet seg da verneombudet ved instituttet for mindre enn et år siden fant det nødvendig å trekke seg fra vervet. Arbeidsmiljøproblemene ved IHS (Institutt for historiske studier, red.mrk) kan ikke reduseres til personkonflikter og det er urimelig å legge ansvaret for en spenningsfylt relasjon utelukkende på en av partene gjennom et så drastisk tiltak. Varselet om å tvangsflytte Steinnes gir næring til bekymring om illegitim maktbruk.», heter det videre i brevet.

Spenningsfylt forhold

Det vises til at Steinnes også har vært leder av Forskerforbundet ved NTNU og i den rollen kom i et spenningsfylt forhold både til dekan og instituttleder. De 12 underskriverne frykter at omplasseringen av Steinnes vil sette arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet tilbake.

«Tvangsflytting av han er egnet til å skape enda mer uro, spekulasjoner og frykttkultur», skriver de 12 historikerne. De ber også om at saken videre behandles av en settedekan i og med at dekan Børresen selv kommer fra samme fagmiljø som de involverte.

Dekan: Følger opp alle parter

Det er nettopp øverste leder av Det humanistiske fakultetet, historieprofessor og dekan Anne Kristine Børresen, som kommenterer saken på vegne av universitetsledelsen.

— Hva tenker du om brevet fra de 12 vitenskapelig ansatte?

— Jeg registrerer at vi har fått et brev og det skal leses grundig. Vi kommer også til å anstrenge oss for å følge opp alle parter som er berørt i saken etter sommeren, sier hun.

— Det betyr at det ikke vil skje noe i saken om vedkommende som brevskriverne mener skal «tvangsflyttes» heller, før etter sommeren?

— Det stemmer. Men utover det ber jeg om forståelse for at jeg ikke kan kommentere denne saken, da det er en personalsak, sier dekanen.

— Det er jo noe av kritikken i brevet - at dere gjør om en arbeidsmiljøsak til en personalsak?

— For meg er det to forskjellige saker. Det er ingen tvil om at det over lengre tid har vært et krevende arbeidsmiljø på dette instituttet og det har vi jobbet systematisk med å bedre, både før og etter arbeidsmiljøundersøkelsen, sier Børresen.

— For du/dere har fått brev fra noen av dagens aktuelle brevskrivere tidligere også?

— Ja, det har vi og jeg hadde møte med dem i fjor høst. Arbeidsmiljøproblemene er ikke noe som har vært skjøvet under teppet her, sier dekanen.

Arbeidsmiljøundersøkelse

Khrono har fått innsyn i arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK 2017) som er gjennomført på instituttet høsten 2017. Svarprosenten på instituttet er 88 prosent, og betydelig høyere enn den var under forrige undersøkelse i 2014 (57,4 prosent).

Der Institutt for historiske studier skiller seg mest ut, i negativ retning, fra de andre enhetene ved NTNU, og øvrige høyere utdanningsinstitusjoner som har svart, er når det er spørsmål om personlige konflikter, sosialt klima og tillit til ledelsen, både ved instituttet og til en viss grad også fakultetet.

Dekan Anne Kristine Børresen gjør oppmerksom på at det er store standardavvik på svarene i undersøkelsen.

Flere tiltak på gang

Dekanen viser til en rekke tiltak som er iverksatt eller vedtatt iverksatt på instituttet.

Av de viktigste tiltakene er bedring av internkommunikasjon for å hindre misforståelser og mistenksomhet, proffere mottak av nyansatte, flere fora for diskusjoner på tvers av fag blant annet om ansettelse og faglige bedømmelser, samt opprettholdelse av gode sosiale arenaer.

— Og jeg har lyst til å understreke at det er kjørt brede medvirkningsprosesser blant alle de nærmere 80 ansatte på instituttet her, sier Børresen.

— Det er 36 vitenskapelig ansatte på instituttet?

— Arbeidsmiljøet gjelder alle ansatte, både de midlertidige, vitenskapelig og de som jobber i administrasjonen. Jeg vil jo synes det er underlig hvis ikke alle skal telles med i arbeidsmiljøet, sier Børresen.

Og ifølge oppsummeringen av noen av tiltakene ble det gjennomført en vellykket sommerfest 13.juni i år med 110 personer tilstede.

Ikke vurdert settedekan ennå

— Har du diskutert dette siste brevet med den sentrale NTNU-ledelsen som også er kopiert inn som mottaker av bekymringsbrevet?

— *Vi fikk jo brevet i dag. Derfor har vi kun rukket å ha en kort samtale om det, og altså ikke rukket å gå grundig inn i saken ennå, sier Børresen til Khrono tirsdag.*

Dekanen ønsker ikke å kommentere ordlyden i brevet fra de 12 som karakteriserer saken med «tvangsflytting» av Steinnes som «illegitim maktbruk».

— De 12 brevsriverne ber også om at det ordnes med en settedekan i videre behandling av saken fordi du selv har bakgrunn på instituttet det gjelder?

— *Jeg ser det, men det er altså et forslag vi nettopp har mottatt og som vi ikke har rukket å gjøre grundige vurderinger av, sier dekan Børresen.*

Verneombud: Uheldige personalkonflikter

Vara-verneombud, professor Øyvind Thomassen, har lest brevet som er gått til fakultets- og universitetsledelsen, men har selv ikke skrevet under. Han ønsker ikke å si om han ville ha signert brevet dersom han ikke hadde vært verneombud.

— *Som verneombud må jeg ta hensyn til alle ansatte, og balansere mellom ansatte og ledelse, sier professor Thomassen.*

Han ønsker ikke å si noen ting om hva som eventuelt er en personalsak og hva som er arbeidsmiljøkonflikt, men presiserer:

— *Alle personalkonflikter er uheldige for det generelle arbeidsmiljøet. For oss som jobber «på gulvet» og befinner oss i arbeidsmiljøet til daglig blir det et annet blikk på slike saker. Og som verneombud jobber vi med å forebygge slike situasjoner. Personalkonflikter oppi det hele, vanskeliggjør arbeidet, sier han.*

— Dekanen mener at personalsaken med Steinnes og oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen er to forskjellige saker?

— *Arbeidsmiljø og personalkonflikter henger sammen. Det er en helhet, og kan ikke deles opp i enkelte bestanddeler, sier verneombudet.*

«Ansatt ledelse et problem»

— Hva mener du er den underliggende grunnen til arbeidsmiljøproblemene her?

— *De kommer som en følge av den nye ledelsesstrukturen ved universitetet. Det er overgangssmerter fra den gangen vi gikk over fra kollegial ledelse til ansatte ledere, mener Thomassen.*

I 2013 gikk NTNU over fra valgt til ansatt ledelse ved samtlige institutter ved universitetet. Det var relativt få søkere til hver stilling, ifølge Universitetsavisa. Den nå «tvangsflyttede» professor Kristian Steinnes var en av tre søkere på

instituttlederstillingen ved Institutt for historiske studier den gangen. Førsteamanuensis Tor Einar Fagerland, som hadde vært ansvarlig for 22.juli-utstillingen, ble ansatt, og han er nå inne i sin andre periode som instituttleder.

Prøver videre til høsten

- Og hva må til for å løse arbeidsmiljøproblemene etter din mening?
- *Gode integrerte prosesser der ledelse, vernet systemet og fagforeningslinjen jobber godt seg imellom, sier verneombud Øyvind Thomassen.*
- Men er det ikke det som har skjedd nå, men en lang felles tiltaksliste etter mange møter med bred involvering?
- *Det er en god liste med tiltak, men det må jobbes med implementeringen av tiltakene og det må vi prøve å jobbe videre med til høsten, sier Øyvind Thomassen.*

Steinnes er sykemeldt

Khrono har vært i kontakt med professor og tidligere tillitsvalgt Kristian Steinnes. Etter det Khrono kjenner til fikk han kun noen dager på seg til å velge mellom to ulike institutter han skulle overflyttes til.

Han skriver i en sms at han er sykemeldt som følge av forholdene på instituttet, og ønsker ikke å gi noen kommentarer i frykt for ytterligere represalier.

Khrono har også vært i kontakt med representanter for de 12 brevskriverne. Etter at noen av dem har snakket sammen, har de kommet fram til at ingen ønsker å gi noen ytterligere kommentarer ut over det som allerede står i brevet.

Instituttleder Tor Einar Fagerland er på ferie, og det er dekan Børresen som svarer på vegne av ledelsen.»

KRS valgte ikke å gi noen kommentar til Khrono i overstående artikkel.

12.5.2. Adressa: Ansatte mener tvangsflytting forsterker fryktkultur

I Adressa to dager senere, den 01.07.18, er KRS fortsatt ordknapp, men forteller følgende:

«Kristian Steinnes har hatt sin arbeidsplass ved Det humanistiske fakultet i over 20 år. I flere av de senere årene representerte han de ansatte i arbeidslivsspørsmål som leder av Forskerforbundet på NTNU. Nå er han sykemeldt som følge av det som nå har skjedd etter vårsemesterets slutt. Han ønsker å være forsiktig med å kommentere saken i frykt for represalier.

- Det var en veldig overraskende og tung beskjed å få. Jeg fikk beskjeden muntlig og fikk to dager på meg til å velge mellom to andre institutter. Så fikk jeg to dager utsettelse da jeg klagde. Jeg har ikke fått noe skriftlig om hva disse alternativene innebærer, sier Steinnes, og legger til at han er glad for støtten han har fått fra kolleger, studenter og tillitsvalgte rundt om i landet etter beskjeden kom.»

I tillegg er AKB intervjuet i Adressa hvor hun sier mye av det samme som hun sa til Universitetsavisa og Khrono to dager tidligere, og HWA er intervjuet. Det gjengis fra sistnevntes intervju:

«- Et ledelsesproblem

En av dem som har signert brevet er professor og tidligere dekan Håkon With Andersen. Han mener flyttingen av Steinnes er et ledd i en utvikling der det som tradisjonelt har vært en romslig og åpen faglig debatt nå blir hindret av ledelsen på instituttet.

- I Ark-undersøkelsen ser vi at vi skårer veldig høyt på tilfredsheten med faget og selve arbeidet. Men når det gjelder tilliten til ledelsen ligger vi fryktelig lavt. Vi er vant til at vi som faste ansatte har ansvaret for faget og undervisningen, og vi har alltid hatt friske diskusjoner om faget. Men da vi for noen år siden fikk en ny ledelsesstruktur med ansatt ledelse har vi blitt isolert, og har ikke noe forum å ta disse diskusjonene i, sier With Andersen.

Professoren påpeker at denne ledelsesstrukturen kan fungere godt andre steder, men at det har fungert dårlig hos dem, og mener flyttingen av Steinnes er en maktbruk fra ledelsen de ikke har sett tidligere.

- En maktdemonstrasjon

- Det er mulig det er dekning for dette i tjenestemannsloven, men klokt er det ikke. Det vi ser utenfra er at de tar en god historiker ut fra instituttet mot sin vilje. Det syns vi er en veldig dårlig måte å løse arbeidsmiljøproblemene på, sier With Andersen.

- Men dekanen kaller jo dette en personalsak, og ikke en arbeidsmiljøsak?

- Det å kalle det en personalsak oppfatter vi som en maktdemonstrasjon. Det har aldri skjedd før at noen har blitt tvangsflyttet fra instituttet, og det er et veldig kraftig virkemiddel. Hvis det bare var en personkonflikt så må den være usedvanlig dårlig håndtert.»

ØYT ble også intervjuet i Adressa den 01.07.18 som verneombud (vara):

«Professor og verneombud (vara) på instituttet Øyvind Thomassen mener det viktigste av tiltakene er det som handler om medvirkning.

- Den store utfordringen for oss er at det er gjort et vedtak i en personalsak som har hatt så stor effekt på arbeidsmiljøet, uten at vi som jobber med arbeidsmiljøet er orientert eller rådført på forhånd, sier Thomassen.

- Personalsaker henger sammen med arbeidsmiljøet generelt. I denne saken burde det være rimelig opplagt for alle at dette er uheldig for det langsiktige arbeidet med arbeidsmiljøet. Min bekymring er at hvis det her har vært én personalkonflikt, kan det fort bli 10-15 personalkonflikter nå. Det kunne og burde ha vært løst på en klokere måte, legger han til.»

12.5.3. Khrono: Tidligere leder i Forskerforbundet på NTNU omplasseres mot sin vilje
Saken ble fulgt opp i Khrono den 06.09.18 like etter at KRS ble omplassert. Det første brevet som de 12 skrev til ledelsen er også her lenket i faktaboks. Her forklarer KRS slik han forstår hvorfor han ble omplassert:

«Hovedpersonen selv, Kristian Steinnes, er fortsatt delvis sykmeldt, men måtte i går, onsdag, takke ja til omplassering. Og nå angrer han på at han i sin tid tok på seg verv som tillitsvalgt ved NTNU.

— Hadde jeg visst det jeg vet nå, ville jeg nok brukt energien min på andre områder, sier Steinnes til Khrono.

(...)

Steinnes var fram til i fjor leder i Forskerforbundet på NTNU. Han mener at konflikten startet etter at han som tillitsvalgt tok opp problemet med økende bruk av tjenestelige tilrettevisninger (advarsler, red.mrk) ved universitetet, i en kronikk i Unviersitetsavisa i 2016.

Den prinsipielle kronikken ble publisert omtrent samtidig med at en ansatt ved Institutt ved historiske studier hadde fått en kontroversiell tilrettevisning gitt av nettopp instituttleder Fagerland.

Et titalls personer ved det samme instituttet henvendte seg også til tillitsvalgt Steinnes og varslet om bekymringer over arbeidsmiljøet ved instituttet, noe Steinnes bragte videre til institutt- og fakultetsledelse. Han forteller at de ikke ble møtt med gehør.

Siden den gang har arbeidsmiljøproblemer og personkonflikter tilspisset seg, og det er sendt brev og motbrev mellom ulike leire blant de ansatte og ledelsen.

Det eneste alle synes å være enige om er at det er store arbeidsmiljøproblemer på instituttet, noe også den siste arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK 2017) viser. Der er det tydelige utslag på spørsmål om personlige konflikter, sosialt klima og tillit til ledelsen, både ved instituttet og til en viss grad også fakultetet, selv om det er store standardavvik.»

Artikkelen fortsetter med å vise til motbrevet som de 14 andre skrev til ledelsen, hvor de tok et oppgjør med de som skrev det første brevet (brevet er ikke linket til artikkelen, men Khrono gjengir fra brevet):

«Siden Khrono sist omtalte saken er det flere som har skrevet brev. En gruppe på 14 ansatte sendte midt i sommerferien, 9.juli, brev til dekanen på fakultetet, Anne Kristine Børresen, med kopi NTNUs ledelse der de reagerer på brevet til de 12 første brevskriverne. Og sterkest reagerer de på at saken er blitt kjent i media.

«Vi er veldig skuffet og lei oss over innholdet og tonen i den siste tidens mediedekning av Institutt for historiske studier (IHS). Ingen arbeidsplass er perfekt,

men vi kjenner definitivt ikke igjen det bildet som skapes av IHS i brevet du mottok fra en gruppe av våre kollegaer og i avisartiklene.», heter det i brevet. De 14 underskriverne mener også at det er nødvendig med en kritisk, åpen og faktabasert diskusjon om arbeidsmiljøutfordringene ved instituttet, men sier videre at den diskusjonen hører hjemme ved instituttet, ikke i media.

Ros for åpen dialog med ledelsen

«Vi vil gjerne fremheve den omfattende innsatsen instituttets ledelse har lagt ned over de siste fem årene ved å ta opp arbeidsmiljørelaterte saker på en positiv, åpen og kollegial måte. Vi vil rose dem for å ha skapt et rom hvor kollegaer kan ytre seg fritt og åpent og for at de oppmuntret til åpen dialog», heter det også.

Ingen vil uttale seg

Så langt Khrono har klart å bringe på det rene er det ingen av underskriverne som ønsker å uttale seg om saken. Kilder sier også at det aldri var meningen at «støttebrevet» til ledelsen skulle bli kjent i mediene.

Det argumenteres også med at brevet ikke er et partsinnlegg i Steinnes-saken, men at det ble skrevet for å støtte opp om arbeidet for et bedre arbeidsmiljø og fordi man ikke kjente seg igjen i medienes beskrivelse av situasjonen på instituttet. Også Universitetsavisa og Adresseavisen omtalte konflikten før sommerferien.

Khrono har fått tilgang til brev, klager, epostutveksling og en rekke dokumenter i saken fra ulike hold.»

Videre er arbeidsgivers håndtering omtalt, samt KRS klage til rektor:

«Munkeby svarer

Organisasjonsdirektør ved NTNU Ida Munkeby har også skrevet brev. 22.august i år svarte hun de første 12 brevskriverne som reagerte på tvangsflyttingen av Steinnes, og hun kommer ikke kritikerne i møte på noen punkt.

Munkeby skriver blant annet at hun har gått gjennom saken en gang til og konkluderer med at «det ikke er grunnlag for si at omplassering er et uttrykk for «illegitim maktbruk».»

Overfor Khrono understreker hun det samme.

— Vi har gått grundig gjennom all dokumentasjon i denne saken, etter anmodning fra dekanen, spesielt fordi det ble stilt spørsmål med habiliteten hennes her, sier Munkeby, som også legger til at NTNUs øverste ledelse har full tillit til saksbehandlingen i saken.

— Men dekan og instituttleder er venner privat. Kan ikke det gi habilitetsproblemer?

— Jeg er kjent med det argumentet, og at det har vært tema i saken, så det er også vurdert. Men utifra det vi kjenner til så er ikke vennskapet av en sånn art at det skal

ha virket inn på håndteringen av saken, sier Munkeby, som understreker at det også er derfor dekanen har bedt rektor og hans stab svare brevskriverne.

Steinnes klaget til rektor

To dager senere, 24.august, sendte Steinnes en fire siders klage, samt en rekke vedlegg, til rektor Gunnar Bovim, og ba han om å omgjøre vedtaket om omplussing. Men rektor ønsket ikke å gripe inn i saken.

— Når Ida Munkeby svarer, så er det rektor som svarer, sier rektor Bovim i en kommentar til Khrono og legger til:

— Vi har ingen grunn til å ta denne saken ut fra fakultetet.

I juli sa dekan Anne Kristine Børresen til Khrono at:

— Vi kommer også til å anstrenge oss for å følge opp alle parter som er berørt i saken etter sommeren.

Skjedde fort denne uka

Da Khrono møter Steinnes mandag denne uka er han fortsatt 50 prosent sykmeldt og sterkt preget av saken og den langvarige konflikten, men likevel ved godt mot fordi han ennå ikke har fått svar på klagen om vedtaket om omplussing som da lå på rektor Gunnar Bovims bord.

Men så skjer alt fort: Dagen etter, tirsdag, får Steinnes beskjed om at rektor Bovim ikke vil gripe inn i saken, men sender den tilbake til håndtering på fakultetet. Dagen etter der igjen, onsdag denne uka, gir fakultetet Steinnes beskjed om at de ikke ser noen grunn til å gjøre om vedtaket.

Det vises til at det «ikke er kommet frem nye momenter i klagen som gir grunnlag for en ny vurdering». Videre heter det at «... beslutning er truffet med grunnlag i arbeidsgivers styringsrett. Dette innebærer at det ikke er klageadgang i forvaltningslovens forstand».

Kastet kortene – foreløpig

Den tidligere lederen i Forskerforbundet på NTNU, kastet derfor sent i går kveld foreløpig kortene og må finne seg til rette på et nytt institutt.

Arbeidsgiver hadde gitt Steinnes absolutt siste frist til 5.september med å velge mellom to ulike institutter ved NTNU som sin nye arbeidsplass.

— Hvordan har du det nå, snart tre måneder etter at du fikk vite at du skulle omplusses?

— Jeg er svært skuffet over arbeidsgivers behandling av meg etter mange års innsats, både som vitenskapelig ansatt, men også som tillitsvalgt og leder av Forskerforbundet ved NTNU, sier han.

Onsdag ga han beskjed til fakultetets ledelse at dersom han må velge et nytt arbeidssted så blir det Institutt for språk og litteratur som er det mest nærliggende.

Til Khrono opplyser han at han har vært i samtale med instituttlederen der og at han er trygg på at han er velkommen.

Ikke personkonflikt

— Noen mener at dette er en personkonflikt mellom deg og instituttleder blant annet fordi du søkte instituttlederjobben som han fikk i sin tid. Hva slags konflikt mener du det er?

— *Jeg har både som tillitsvalgt og som medlem av arbeidsmiljøgruppen på instituttet fått i oppdrag å bære fram synspunkter og saker relatert til arbeidsmiljøet på instituttet. Noe av dette har falt instituttlederen tungt for brystet. Selv om jeg har gjort dette på en saklig, ryddig og konstruktiv måte, har han framstilt dette som en konflikt bunnet i at jeg ikke fikk instituttlederjobben for mange år siden. Det er en god illustrasjon på hvordan han har søkt å trekke oppmerksomheten bort fra budskapet jeg har fått i oppdrag å bære fram.*

— *Jeg jobbet ikke på instituttet da jeg søkte instituttlederjobben, og jeg gikk inn i rollen som leder av Forskerforbundet ved NTNU. Jeg har i ettertid hatt helt andre fokus. Jeg har ikke ønsket instituttlederjobben, søkte ikke ved sist utlysning og har aldri hatt noe problem med det.*

Steinnes mener at konflikten handler om at han er - og har vært - uenig i sak i mange av sakene som er håndtert av instituttleder Fagerland.

Arbeidsmiljøet er verre nå

— Vil det løse konfliktene ved instituttet at du nå blir flyttet?

— *Nei. Beslutningen om å flytte meg har i betydelig grad forverret arbeidsmiljøet ved instituttet, sier Steinnes.*

— Angrer du på at du ble tillitsvalgt?

— *Som fastlegen sa til meg: Å være tillitsvalgt kan være en risikosport. Slik burde det imidlertid ikke være, særlig ikke ved en stor og viktig institusjon som NTNU. Jeg har lært mye, og møtt mange hyggelige mennesker, men hadde jeg visst det jeg vet nå, ville jeg nok brukt min energi på andre områder, sier han.*

— Og ditt eget forbund, Forskerforbundet støtter deg heller ikke i denne saken?

— *Så langt har de sagt at jeg ikke har noe valg og bare må finne meg i og bli omplassert. Det er arbeidsgivers styringsrett. Men jeg har nå sendt søknad om om få støtte til egen advokat, så får vi se hvordan den behandlingen går, sier Steinnes.»*

Vi går her ikke nærmere inn på forholdet mellom KRS og Forskerforbundet, men INK stilte i denne forbindelse opp til intervju i samme artikkel:

«Fryktkultur ved NTNU

En av de opprinnelige brevskriverne, professor Ingar Kaldal, er opprørt over måten saken er håndtert på og at kollega Steinnes sannsynligvis nå må forlate instituttet.

Han mener at håndteringen skaper en fryktkultur blant de ansatte.

— Jeg vil si at ledelsen i denne saken viser at den håndterer situasjonen så dårlig at det bare er egnet til å forsterke, heller enn å løse, problemene, sa Kaldal til Universitetsavisa tidligere i sommer.

Han mener fortsatt det samme.

— NTNUs ledelse har her vist at det ikke er takhøyde nok for at ansatte kan ytre seg kritisk. Det må være både legitimt og viktig å kunne ytre seg kritisk til ledelsen. Her er det ingen grunn til å tvile på at Steinnes blir omplassert fordi ledelsen har sett hans kritikk som brysom og vanskelig å takle, sier Kaldal til Khrono.

Slapt støttebrev

Professor Kaldal har ikke lest «støttebrevet», men da Khrono gjør han kjent med innholdet blir han ikke imponert.

— Instituttleder har henvist til dette brevet i nyhetsbrev som er sendt ut til de ansatte blant annet, men når jeg nå kjenner innholdet kan jeg ikke si annet enn at det var slapt. Egentlig er det bare en erklæring om at underskriverne har sympati med ledelsen, sier Kaldal.

— Men tror du nå at arbeidsmiljøproblemene ved instituttet blir mindre, dersom Steinnes bytter arbeidsplass?

— Det vil ikke løse noen ting. Konflikten er heller blitt mer tilspissa, sier Kaldal.

Vara-verneombud ved instituttet, Øyvind Thomassen, sitter midt i arbeidet med å løse arbeidsmiljøproblemene og følge opp de svake resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen. Av hensyn til nettopp arbeidet med arbeidsmiljøet og samtlige ansatte ønsker ikke Thomassen å kommentere saken.

— Omfattende brevskriving internt på et institutt sier vel noe om at det er ganske dårlig kommunikasjon og arbeidsmiljø?

— Brevskrivningen fører til at saken tilspisses, sier Thomassen.»

Etter ØYT korte kommentar, ble TEF forespurt om å uttale seg, men han henviste til AKB. AKB orienterte om at den fysiske forflytningen var midlertidig og ville vare ut inneværende lederperiode. Khrono spurte videre om det var hold i frykt for gjengjeldelse fra ledelsen, og tok opp spørsmålet ved AKB egen habilitet:

«— Folk på instituttet - i alle leire tør ikke/vil ikke snakke om forholdene i frykt for represalier blant annet. Er det en fryktkultur på instituttet?

— *Jeg har ikke grunnlag for å si at det ikke er rom for å ytre seg kritisk til forhold på instituttet. Likevel viser arbeidsmiljøundersøkelsen at instituttet har utfordringer og at det er stort sprik i hvordan medarbeiderne opplever arbeidsmiljøet. Jeg ser ikke bort fra at dette kan påvirke ytingsklimaet, sier Børresen.*

— Omfattende brevskriving er ingen god kommunikasjonsmåte - er det ikke et tegn på at det er en dårlig kultur og frykt for å snakke sammen?

— *Jeg er enig i at brevskriving ikke er en god kommunikasjonsform. Derfor har dette gjentatte ganger vært tema for diskusjon i ulike møter på institutt og fakultet. Medarbeidere har blant annet blitt oppfordret til å ta opp det de er kritiske til direkte med ledelsen, fortsetter dekanen.*

Lite privat kontakt

— Habiliteten din er blitt vurdert opp mot at du er personlig venn med instituttleder og hans kone. Hvor gode venner er dere egentlig?

— *Vi var tidligere kolleger og venner. Etter at jeg ble dekan, har vi hatt svært lite kontakt privat. Jeg er likevel kjent med at relasjonen mellom instituttleder, hans kone og meg har vært et tema. Derfor har jeg bedt organisasjonsdirektøren vurdere min habilitet i saken.*

— Steinnes sier han angrer på at han i sin tid ble tillitsvalgt. Er det trygt å være tillitsvalgt og skiller man godt nok på sak og person der?

— *Det er trygt å være tillitsvalgt ved NTNU.*

— Tror du at arbeidsmiljøproblemene på instituttet nå vil være løst når Steinnes flyttes?

— *Arbeidsmiljøproblemene knytter seg til en rekke forhold. Derfor finnes det heller ikke en enkelt løsning på dem. Det er satt i gang en rekke tiltak for å bedre arbeidsmiljøet i kjølvannet av arbeidsmiljøundersøkelsen. Tiltakene ble utviklet gjennom en bred medvirkningsprosess. Vi har tro på at dette vil gi gode resultater på sikt, sier dekan Anne Kristine Børresen.»*

Etter denne omfattende artikkelen i Khrono, kom det fire ulike artikler på samme dag, den 13.09.18, i Universitetsavisa. Den første er et innlegg som Heidi Stakset har skrevet om Girarids syndebukkteori, hvor hun konkretiserer flyttingen av KRS til å følge samme logikk. «*Han utpekes som syndebukk av ledelsen ved NTNU uten at de kanskje forstår motivene bak sine avgjørelser.*»

12.5.4. UA: Her hersker ingen fryktkultur

Den andre artikkelen av samme dag i samme avis, er et intervju med TTP, hvor han sier en del om motbrevet fra de 14:

«*Petersen er professoren som er mest senior av 14 som signerte «motoppropet» ved Institutt for historiske studier. Petersen bekrefter at brevet, som er stilet til dekan*

Anne Kristine Børresen ved HF-fakultetet, er ment som en støtteerklæring til instituttledelsens anstrengelser for å bedre arbeidsmiljøet ved instituttet. Han avslår å kommentere innholdet i brevet nærmere.

- Dette er noe vi som signerte brevet ble enige om, og da er det dette man holder seg til, fastslår professor Petersen.

- Ingen mistillit

Han er imidlertid villig til å si følgende:

- For det første: Jeg føler ikke at det eksisterer noen fryktkultur ved IHS, slik noen har hevdet.*
- For det andre: Det hersker gode vilkår for å bedrive god forskning ved IHS.*
- For det tredje: Jeg har ingen mistillit til ledelsen verken ved instituttet eller fakultetet.*
- For det fjerde: Enkelte ved instituttet kan med fordel prioritere å forske mer og skrive færre brev.*

Utover dette uttrykker professor Petersen oppgitthet over å måtte forholde seg til utenomfaglige forhold ved instituttet, forhold som stjeler unødvendig tid fra de faglige aktivitetene. Han håper på arbeidsro for tida som kommer.»

Artikkelen går så inn på forhold internt i Forskerforbundet som vi ikke går nærmere inn på her.

Den tredje artikkelen fra samme dag i samme avis, står KRS frem og sier at «angrepet på min integritet, og at jeg tas hardt for å ha båret fram synspunkter og kritikk på vegne av andre, oppleves som verst». Ut over dette frembringes det ikke noe nytt i denne artikkelen.

Den fjerde artikkelen fra samme dag, i samme avis, poengterer AKB i forbindelse med flyttingen av KRS, at KRS «vil beholde alle oppgaver som har å gjøre med forskning og undervisning tilknyttet IHS, selv om han blir tvangsflyttet.» Ut over dette er det repetering at forhold som har vært løftet frem tidligere.

12.5.5. Khrono: Her er NTNUs begrunnelse for å tvangsflytte professor Steinnes
Den 20.09.18 synliggjøres begrunnelsen for å flytte KRS i Khrono, med påfølgende intervju med AKB:

«Den omplasserte professoren og tidligere leder i Forskerforbundet på NTNU, Kristian Steinnes, er lei av spekulasjonene om den egentlige grunnen til at han blir tvangsflyttet.

Steinnes har lenge etterlyst en inngående skriftlig begrunnelse for omplasseringen. Og 11.september fikk han begrunnelsen tilsendt fra HR/HMS-avdelingen ved Det humanistiske fakultet.

Steinnes: Dekanen sår mistanke

Professoren selv har ikke hatt noe ønske om at NTNUs begrunnelse skulle publiseres og bli offentlig. Men nå har han ombestemt seg.

— Først og fremst fordi dekanen sår mistanke om at noe alvorlig kan ligge bak ved å henvise til at dette er en personalsak hun ikke vil eller kan kommentere, sier Steinnes til Khrono.

Senest i et intervju i Forskerforum tirsdag antydte dekan Anne Kristine Børresen at det ikke var ansattes kritikk mot arbeidsmiljøet ved Institutt for historiske studier som er bakgrunnen for saken.

— Det handler ikke om den saken, det har rot i noe helt annet, sa Børresen.

Dette og tidligere svar har skapt grobunn for en rekke spekulasjoner om hva som er den egentlige årsaken til omplasseringen. «Noe må det jo være», er omkvedet.

Manglende tillit og kommunikasjon

Her er NTNUs skriftlige begrunnelse:

- Du har ikke tillit til instituttleder og du ønsker ikke å forholde deg til ham.
- Manglende overholdelse av spilleregler for kommunikasjon har vært tatt opp flere ganger, uten at dette har endret seg. Dette handler om spillereglene for kommunikasjon og ikke adgangen til å ytre seg kritisk.
- Relasjonen mellom deg og instituttleder har vært en utfordring over lang tid, og det har vært brukt mye ressurser på dette.
- Det har over tid vært forsøkt flere tiltak uten at dette har bedret situasjonen. Situasjonen vurderes som fastlåst og uholdbar.
- Konflikten har påvirket både din og instituttleders helsesituasjon.
- Konflikten har gitt negative effekter på arbeidsmiljøet ved instituttet.
- Arbeidsgiver har i en slik situasjon både en omsorgsplikt og aktivitetsplikt. Disse pliktene gjelder både overfor deg, instituttleder og arbeidsmiljøet ved instituttet.

Oppkonstruert og misvisende

Kristian Steinnes mener NTNU-ledelsens begrunnelse er oppkonstruert og misvisende.

— Jeg fikk ikke inn noe av det jeg vil mene var hovedpunkter i referatene fra møtene som de bygger sin argumentasjon på, sier han til Khrono.

Selv mener han at saken mot han startet etter at han i februar 2016 skrev en kronikk i Universitetsavisa som tillitsvalgt kritiserte NTNU for økende bruk av tilrettevisninger (advarsler red.mrk).

— Men du har ikke tillit til instituttleder og du ønsker ikke å forholde deg til ham?

— Det er riktig at jeg – som mange andre kolleger – har synkende tillit til instituttleder. Dette gjelder forhold som likebehandling av ansatte, instituttleders behandling av tillitsvalgte og verneombudet, hans kones rolle ved instituttet, hans håndtering av og grunnlaget for å tilrettevise en ansatt, manglende transparens, konflikthåndtering og så videre, sier Steinnes, og legger til:

— Men kanskje særlig gjelder det forhold knyttet til mitt virke som tillitsvalgt. Mest graverende i så måte er kanskje at instituttleder Tore Einar Fagerland forlangte å få vite navnene på dem som hadde varslet meg som tillitsvalgt angående arbeidsmiljøet ved instituttet.

Kontaktet fakultetet

— «Manglende overholdelse av spilleregler for kommunikasjon» er et punkt. Hva menes med det?

— Med brudd på spilleregler siktes det antagelig til at jeg har kontaktet fakultetet angående forhold på instituttet. Det er noe overraskende at dette skal inngå i en begrunnelse for tvangsflytting. Jeg forstår heller ikke hvordan dette henger sammen med argumentet om at flyttingen er begrunnet i en personkonflikt. Rent konkret gjelder dette at jeg har henvendt meg til fakultetet angående forhold som tidligere er tatt opp med instituttleder, både som tillitsvalgt og senere, uten at det har kommet respons. Og dels handler det også om forhold som angår instituttlederens kone som også jobber på instituttet, forklarer Steinnes.

— «Det har over tid vært forsøkt flere tiltak» heter det. Hva slags tiltak er det snakk om?

— Jeg regner med at de her sikter til møter med meg. For meg har disse tiltakene verken i form eller innhold framstått som reelle forsøk på å bedre tillitsforholdet, men mer som forsøk på disiplinering av en tidligere tillitsvalgt, sier Steinnes.

— NTNU -ledelsen mener at konflikten har gitt negative effekter på arbeidsmiljøet ved instituttet?

— Her er årsakssammenhengen heller omvendt. Det er instituttleders håndtering, blant annet av sakene nevnt over som har hatt negative effekter på arbeidsmiljøet og undergravd tilliten hans, sier Steinnes.

Dekanen: Dette er ingen gjengjeldelsessak

Dekan Anne Kristine Børresen er den fra NTNUs ledelse som uttaler seg i denne saken.

— Er dette hele begrunnelsen for flyttingen av Steinnes, eller ligger det enda mer bak?

— Dette er hele begrunnelsen.

— Saken «har rot i noe helt annet», sa du til Forskerforum tirsdag. Skjønner du at det kan føre til rykter?

— *Det jeg svarte på da, var hvorvidt beslutningen om flytting hadde sammenheng med epostutveksling knyttet til ønsket Steinnes hadde om et møte i februar 2017. Så forstår jeg at det kan oppstå rykter i en personalsak der vi ikke kan kommentere innholdet i saken. Derfor vil jeg gjerne understreke hva denne saken ikke handler om: Det er ikke en gjengjeldelsesaksjon mot en som tidligere var leder av Forskerforbundet på NTNU, sier Børresen.*

— Steinnes mener han ikke har fått med sine kommentarer inn i referatene fra møtene som er holdt og at beslutningen om omplassering er tatt på et skjevt grunnlag?

— *Steinnes har ønsket å legge til momenter i referatene som ikke ble tatt opp i møtet. Derfor er kommentarene lagt ved referatene.*

Ingen flere omplasseringer på gang

— Flere, 12 brevskrivere på instituttet blant annet, sier at de står i et spenningsforhold til instituttleder. Planlegges det omplasseringer av flere ansatte?

— *Nei.*

Har man merket effekt på arbeidsmiljøet som følge av omplasseringen av Steinnes?

— *Steinnes er ikke flyttet ennå. Som jeg tidligere har sagt, er det mange og sammensatte forklaringer på arbeidsmiljøproblemene ved Institutt for historiske studier som ikke kan forklares ut fra en enkeltsak, sier dekan Børresen.»*

12.5.6. UA: Jeg regner med at dette betyr at tvangsflyttingen oppheves
Etter at TEF valgte å trekke seg som leder, var KRS på nytt i medias fokus den 18.10.18, i Universitetsavisa, hvor han fremsatte at TEFs fratredelse ville medføre at KRS selv nå skulle tilbake til instituttet:

«- Flyttingen av meg ble begrunnet i en personalkonflikt mellom meg og leder, og skulle vare til hans lederperiode gikk ut i juli 2021. Derfor oppfatter jeg det som klokkeklart at tvangsflyttingen nå må oppheves, sier professor Kristian Steinnes til Universitetsavisa.»

12.5.7. Khrono: Dekan: Steinnes forblir omplassert
Dette ble besvart av AKB i Khrono den 19.10.18:

«Torsdag gikk instituttlederen av med øyeblikkelig virkning. Den tidligere fagforeningslederen og historieprofessor Steinnes uttalte da til Khrono at han tok det for gitt at han kunne flytte tilbake til sin opprinnelige arbeidsplass igjen.

— *Jeg regner nå med at flyttingen av meg blir opphevet. Avtalen var at jeg skulle flyttes så lenge Fagerland var instituttleder, sa Steinnes da.*

(...)

I dag avviser dekan Anne Kristine Børresen dette.

— Beslutningen om å flytte Kristian Steinnes står ved lag, sier Børresen.»

I tillegg har det vært flere artikler angående en konflikt mellom KRS og Forskerforbundet, og det har vært enkelte artikler som støtteerklæringer til KRS.

12.5.8. UA: Det er problematisk at vi studenter ikke har fått nok informasjon. Studenttillitsvalgte sto den 25.10.18 frem i Universitetsavisa hvor problemstillingen var manglende informasjon:

«Maria Beck og Tor-Einar Siebke, instituttillitsvalgte ved Institutt for historiske studier(IHS) på Dragvoll, forteller at det har vært vanskelig å forholde seg til det som nå er kjent som Steinnes-saken.

- I likhet med de ansatte opplever vi mangelfull informasjon om saken. Ettersom det er personalkonflikter og taushetsplikt inne i bildet er dette forståelig til en viss grad, men når saken har fått et slikt omfang og konsekvenser opplever vi det likevel som problematisk å ikke ha nok informasjon til å forstå de avgjørelser som er tatt, sier de.

Utfordringer med kommunikasjonen

De to instituttillitsvalgte forteller at hele saken har ført til endel forvirring og usikkerhet i studentmassen.

- De som påvirkes mest av saken er nok studentene som tar Europastudier ettersom Steinnes underviste og var veileder i mange av deres fag. Fagene har på kort tid måtte gjennomgå for å få på plass blant annet andre forelesere og nytt pensum. Det oppleves svært uheldig for studentene å miste en så godt likt foreleser.

Beck og Siebke forteller også at flere opplever utfordringer med kommunikasjonen ved IHS.»

Det har vært et stort engasjement i denne saken som var mest aktuell i universitetsavisene fra slutten av juni 2018 og ut november samme år. (To av de mest leste artiklene i UA i 2018 gjaldt denne saken.) KRS var selv tidlig på banen med å omtale saken, fra intervjuet i Adressa den 01.07.18. I en tidlig fase var han forholdsvis ordknapp og balansert i sine uttalelser, men i artikkelen den 20.09.18 i Khrono gir han sin versjon av hovedtrekkene i konflikten, hvor han langt på vei bekrefter sin rolle i dette. Blant de øvrige ansatte ved instituttet har INK og HWA vært intervjuet med kritikk av ledelsens håndtering, og også fremmet begreper som bl.a. «fryktkultur» (INK). TTP har også uttalt seg i UA, hvor han tar til motmæle mot dette. ØYT har også vært intervjuet i rollen som VO. Fra ledelsens side er det AKB og Ida Munkeby som har uttalt seg. Vi ser også at studenttillitsvalgte har valgt å si noe om saken, men fra et synspunkt hvor de opplever å være tilsidesatt pga manglende informasjon.

12.6. Leders avgang

I forbindelse med at Fagerland valgte å gå av som instituttleder med øyeblikkelig virkning, ble situasjonen bak avgangen omtalt i Khrono og Universitetsavisa.

12.6.1. Khrono: Steinnes-saken: Instituttleder ved IHS på NTNU går på dagen

I Khrono den 18.10.18 beskrives avgangen å være knyttet til Steinnes-saken: «*Fagerland skal ha følt seg presset til å gå av som følge av Steinnes-saken.*» Khrono gjengir også fra både Fagerlands e-post til de ansatte der han opplyser at han går av, og de refererer til e-posten som Fagerland sendte til Østlyng den 03.04.18.

Det vises for øvrig til pressemeldingen fra NTNU, og artikkelen gjengir en del eldre omtale fra Steinnes-saken og at det foreligger arbeidsmiljøproblemer ved instituttet.

12.6.2. UA: Instituttleder trekker seg med umiddelbar virkning

I Universitetsavisa samme dato gjengis mye av det samme. Avgangen knyttes også der opp mot Steinnes-saken. Imidlertid ser det ikke ut til at Universitetsavisa har mottatt kopi av Fagerlands e-post av 03.04.18.

Den 30.10.18 har Khrono en artikkel hvor ny instituttleder presenteres. Flaten valgte ikke å uttale seg om den pågående konfliktsaken.

12.7. Faktaundersøkelse – metodekritikk

Khrono har i løpet av våren 2019 vært spesielt opptatt av faktaundersøkelse som metode, noe som kan knyttes til flere undersøkelser i medieomtalte saker ved NTNU den senere tid. Den dekningen som går igjen i Khrono har etter Kartleggingsgruppas syn vært ubalansert, og vi har her derfor valgt å oppsummere flere artikler om temaet enn kun det som er omtalt i Khrono.

12.7.1. Ramazzini: Hovedprinsipper i faktaundersøkelser

Faktaundersøkelse har gjennom flere år vært omtalt i tidsskrifter, aviser og fagblad. I Norsk tidsskrift for arbeids- og miljømedisin, Ramazzini, nr. 4 2014, hadde Ståle Einarsen¹, Helge Hoel² og HAP en artikkel som het «Hovedprinsipper i faktaundersøkelser». Artikkelen tar for seg bakgrunnen for, og hovedelementene i metoden, og artikkelen gjengis i sin helhet:

«Mobbing og trakassering forekommer i alle virksomheter fra tid til annen. Norske studier viser at slike problemer rammer 4-6% av alle ansatte på et gitt tidspunkt (Nielsen et al., 2009). Hvordan går man så frem dersom ansatte anklager kolleger eller ledere for slike forhold. I teorien kunne man tenke seg en rekke ulike måter man kunne håndtere slike situasjoner på, det være seg i rollen som leder eller som HMS personell. Sistnevnte vil selvsagt kunne arbeide med ulike metoder avhengig av om man kun jobber med den enkelte, eller om man går inn i saken på oppdrag fra en

¹ Professor og psykolog. Cand. psychol., dr. psychol. og professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen. Einarsen arbeider med mobbing, destruktiv ledelse og konflikthåndtering.

² Professor. Senior lecturer i organisasjonspsykologi ved Manchester School of Management ved University of Manchester.

arbeidsgiver. I denne sammenhengen er det sistnevnte situasjon som er aktuell; en arbeidsgiver ber om assistanse i tilknytting til klage på mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet.

Siden mobbing og trakassering er regulert i arbeidsmiljøloven, må vi i slike saker forhold oss til denne. Videre ble det i 2007 inngått en avtale mellom partene i arbeidslivet på norsk og europeisknivå, kalt "Framework agreement on violence and harassment at work" som regulerer hvordan slike situasjoner skal håndteres. I denne avtalen beskrives det hvordan saker som angår vold, mobbing og trakassering skal håndteres i den enkelte virksomhet. Fra norsk side ble avtalen underskrevet av blant annet regjeringen, NHO, LO, Spekter og YS. Når man arbeider i arbeidsmiljøfeltet står man dermed ikke fritt til å velge metodikk i slike saker, i alle fall ikke dersom man arbeider på arbeidsgivers oppdrag eller vegne i saken. Er rollen å være veileder/terapeut for én part, har man derimot en rekke ulike valg knyttet til både rolle og metodikk (se også Einarsen & Pedersen, 2007).

Rammeavtale om håndtering av mobbing og trakassering

Av avtalen fremgår det at påstander knyttet til slike forhold skal håndteres ved hjelp av ryddig og korrekt saksbehandling (se også tabell 1). Hovedprinsippene er at ansatte skal ha mulighet til å klage på det de opplever som urimelig og nedverdiggende behandling fra andre, det være seg leder, andre medarbeidere, eventuelt elever, kunder, pasienter/klienter. Arbeidsgiver har plikt til å følge opp enhver slik klage med en standardisert, rettferdig og upartisk undersøkelse av de faktiske forhold i saken og det innen rimelig tid. Det skal konkluderes om hvorvidt mobbing og trakassering har foregått eller ei, eventuelt om det er brudd på andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven (f.eks. krenkelse av integritet og verdighet eller at man utsettes for uheldige psykiske belastninger (se også Pedersen & Einarsen, 2011). En konklusjon om brudd på arbeidsmiljøloven skal følges opp med disiplinærtiltak rettet mot den eller de som eventuelt har forgått seg i saken, samtidig som det gjenopprettes et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for den eller de som eventuelt er skadelidende. Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at en slik prosedyre opprettes og gjennomføres. Imidlertid vil arbeidsgiver kunne leie inn ekstern hjelp, i norsk sammenheng gjerne fra bedriftshelsetjenesten eller fra eksterne konsulentselskaper, til å gjennomføre undersøkelsen av de faktiske forhold i saken. Saksbehandling skal være konfidensiell så langt det er mulig. Anonyme klager godtas ikke da dette strider mot prinsippet om en rettferdig behandling av begge parter i saken. Hovedpunktene i avtalen er å finne i tabell 1.

Tabell 1: Hovedpunktene i Framework Agreement on harassment and Violence at work, original engelsk tekst.

A suitable procedure will be underpinned by but not confined to the following:

- It is in the interest of all parties to proceed with the necessary discretion to protect the dignity and privacy of all

- No information should be disclosed to parties not involved in the case
- Complaints should be investigated and dealt with without undue delay
- All parties involved should get an impartial hearing and fair treatment
- Complaints should be backed up by detailed information
- False accusations should not be tolerated and may result in disciplinary action
- External assistance may help If it is established that harassment and violence has occurred, appropriate measures will be taken in relation to the perpetrator(s). This may include disciplinary action up to and including dismissal. The victim(s) will receive support and, if necessary, help with reintegration.

Innholdet i avtalen er etter vår vurdering i tråd med prinsippene i arbeidsmiljøloven og forskrift om internkontroll, men avtalens innhold utdyper disse og gjør dem eksplisitte. I følge arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver pålagt en undersøkelsesplikt i saker der ansatte mener seg utsatt for uheldig, utilbørlig, krenkende eller trakasserende atferd av andre i arbeidsmiljøet. I paragraf 3.1. punkt 2e står det for eksempel at arbeidsgiver skal "iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov" (Lovdata, 2014). Altså skal en arbeidsgiver med hjelp av en standardisert metode (rutine) undersøke om trakassering eller brudd på andre bestemmelser har foregått i en gitt sak. Om man så konkluderer med at noen faktisk har vært utsatt for slike forhold, er arbeidsgiver pålagt å iverksette tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, samt forebygge at problemene fortsetter, eventuelt at det oppstår nye problemer i etterkant av saken. Det følger av dette at dersom man konkluderer med at arbeidsmiljøloven ikke er brutt i en gitt sak, skal man heller ikke sette i verk tiltak. Vi vil i det hele advare mot å sette i verk tiltak om man ikke har konkludert med at det faktisk er brudd på lovens bestemmelser, f.eks. om trakassering. Tiltak vil da i seg selv implisere en konklusjon om brudd. Denne paragrafen i internkontrollforskriften har vært lite påaktet, og det har i liten grad vært utviklet metodikk for å etterleve den på det psykososiale området.

Faktaundersøkelse som metode

I tråd med dette og innholdet i den nevnte avtalen har vi utviklet ny metodikk innen det psykososiale arbeidsmiljøet de siste årene, kalt «Faktaundersøkelse» (se også Einarsen & Hoel, 2011). Faktaundersøkelse er en systematisk metode for rettfærdig saksbehandling i arbeidsmiljø- og konfliktsaker der ansatte påstår seg utsatt for uheldig, utilbørlig, krenkende eller trakasserende behandling av andre i jobbsammenheng. Utgangpunktet er at det foreligger en klage fra en eller flere ansatte på hvordan man blir eller har blitt behandlet av andre i arbeidsmiljøet. Målet med undersøkelsen er å få kartlagt de faktiske forholdene i saken for deretter å ta stilling til om det som har skjedd er å anse som brudd på en eller flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Metoden har dermed to hovedelementer. Først dreier det seg om å systematisk samle inn relevant og tilstrekkelig informasjon til å kunne belyse hva som faktisk ser ut til å ha forekommet i en gitt sak, for så på denne

bakgrunn å konkludere om det som er skjedd er brudd på arbeidsmiljøloven, eventuelt på interne føringer og personalreglementer.

Intervjuer med partene og vitner er det viktigste verktøyet i metoden. Imidlertid vil det også kunne være aktuelt å se på tidligere dokumenter i saken, f.eks. referater, brev, stillingsbeskrivelser, men også elektroniske beviser, som facebook eller e-post og SMS. I noen tilfeller vil det også kunne være aktuelt med befarings. Den første fasen dreier seg da om å fastslå hvilke handlinger som kan dokumenteres og hvilke påstander som eventuelt ikke kan dokumenteres. Deretter tar man stilling til om de handlinger som sannsynlig ser ut til å ha forekommet mellom partene er å anse som brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, det vil si om de isolert sett eller etter en samlet vurdering er å anse som uheldige, utilbørlige, krenkende eller trakasserende. Standarden som benyttes i slike situasjoner må i følge arbeidsmiljøloven være i tråd med «den sosiale og teknologiske utviklingen i samfunnet». Man vil da måtte konkludere med hvorvidt det som har skjedd i 2014 er å anse som heldig, krenkende, utilbørlig eller krenkende eller om det som har skjedd kan sies å være en påregnelig del av det å være i et arbeidsforhold der kolleger og ledere inngår.

Mobbing og konflikter vil selvsagt alltid ha et visst subjektivt element. Det noen reagerer på i en gitt situasjon vil andre ikke synes er noe å ta på vei for. I faktaundersøkelsen er vi imidlertid ikke opptatt av hvordan partene karakteriserer det som har skjedd, ei heller hvordan de måtte reagere på det som har skjedd, men heller hvilke handlinger som faktisk kan dokumenteres å ha funnet sted. I den grad det gis motstridende versjoner, vil det så kunne være nødvendig å kalle inn vitner, gjøre befaringer eller se til skriftlig dokumentasjon. Det skrives referat fra samtlige intervjuer, som de intervjuede underskriver. Undersøkelsen dokumenteres til slutt i en skriftlig rapport som presenteres for de involverte parter.

Faktaundersøkelse baserer seg videre på noen viktige prinsipper. Den er konfidensiell så langt det er mulig, men ikke anonym partene imellom. Det er videre faktiske hendelser og situasjoner som er utgangspunktet og ikke opplevelser og følelser. Den som fremsetter en påstand må dokumentere denne med å vise til eksempler og faktiske hendelser. Det som legges fram som dokumentasjon og bevis skal videre fremlegges for motpart til uttalelse. Den anklagede har rett til å få forsvare seg fullt ut. Faktaundersøkelse bygger på prinsippet om full kontradiksjon; altså partenes rett til å få komme med sine anførsler, og til å få imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning, et viktig generelt prinsipp for rettsikkerhet. Kontradiksjon er ikke bare viktig for at undersøkelsen skal være tuftet på tilstrekkelig balanserte og korrekte opplysninger, men også for at partene skal føle seg rettferdig behandlet.

BHT personell vil etter vår mening være godt egnet til å bistå arbeidsgiver i slike saker. Deres frie og uavhengige stilling gjør at man lett kan ivareta et av metodens viktige forutsetninger, nemlig den at undersøkelsen foretas av uhildet personell. Man må imidlertid påse at man faktisk er habil i den gitte sak, da man lett kan ha arbeidet med en eller flere av partene i tidligere faser eller på annen måte være involvert i den

aktuelle avdeling. Habilitet er en viktig forutsetning for en rettferdig og nøytral prosess. Man må i den forbindelse påse at også den som representerer arbeidsgiver i saken og som dermed er den som er hovedansvarlig for prosessen og oppdragsgiver for BHT i den aktuelle sak, er habil. Å være habil betyr at det ikke kan stilles spørsmålstegn ved ens egen nøytralitet og objektivitet i saken. I praksis vil dette dreie seg om at man selv ikke er anklaget i saken, hverken direkte eller indirekte, at man selv ikke har nære bindinger til en eller flere i saken, utover at man eventuelt er deres felles leder osv.. Videre har man ikke på en eller annen måte allerede jobbet så mye med saken at man på den måten har fått «aksjer» i den. Man må derfor vurdere både egen og oppdragsgivers habilitet før man påtar seg et slikt oppdrag.

BHT personell vil i slike saker arbeide på mandat fra arbeidsgiver. Det er kun arbeidsgiver (eventuelt Arbeidstilsynet eller politiet) som kan iverksette en slik undersøkelse. Dette mandatet bør være skriftlig og slå fast hovedprinsippene for hvordan en faktaundersøkelse skal foregå, samt hvordan arbeidsgiver forplikter seg til å arbeide videre med saken i etterkant. Det kontradiktoriske prinsippet gir som føring at BHT's vanlige taushetsplikt i individualsaker ikke gjelder. Taushetsplikten gjelder imidlertid fortsatt i forhold til virksomheten som sådan. Rapporten som BHT overleverer der bakgrunn, funn og konklusjoner i saken redegjøres for, er arbeidsgivers eiendom i ettertid. Rapporten gir arbeidsgiver et dokumentert grunnlag for videre arbeid i saken. Metoden forutsetter imidlertid at arbeidsgiver selv tar den endelige konklusjonen i saken, samt at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for de videre tiltakene. Faktaundersøkelsen er derfor ikke en undersøkelse som inkluderer råd om videre håndtering, den avslutter med en konklusjon om hvorvidt den aktuelle klage skal støttes eller ikke, eventuelt om det er opplagte organisatoriske forhold som har vært direkte medvirkende til at arbeidsmiljøloven er å anse som brutt i den gitte sak. Generelle forhold i arbeidsmiljøet overlates til neste vernerunde eller til den årlige arbeidsmiljøkartleggingen.

I en høyesterettsdom fra 2001 (Kårstø-dommen) slås det fast at når arbeidsgiver utøver styringsrett, noe som er tilfelle når arbeidsgiver går inn i konfliktsaker mellom ansatte eller mellom medarbeidere og ledere, er arbeidsgiver pålagt å bedrive forsvarlig saksbehandling før beslutninger om tiltak tas. En godt utført faktaundersøkelse ivaretar dette kravet, er i tråd med forskriften om internkontroll og etterlever den nevnte europeiske rammeavtalen.»

12.7.2. LO-aktuelt: Hvordan undersøke klager om mobbing og trakassering
Den 29.09.16 publiserte LO-aktuelt (Fri Fagbevegelse) en kronikk av Einarsen, HAP og Hoel, som også gjengis i sin helhet: «Hvordan undersøke klager om mobbing og trakassering»:

«Vanskelige konfliktsaker preges ofte av frykt, mistro og usikkerhet. Med faktaundersøkelse som metode kan slike saker møtes med åpenhet, forutsigbarhet og rettssikkerhet.

Mobbing og trakassering rammer 4-6 prosent av alle ansatte på et gitt tidspunkt. I tillegg er det ansatte som mener seg utsatt for urettferdighet eller mer avgrensede tilfeller av utilbørlig eller krenkende opptreden av ledere eller andre ansatte. Den ansatte kan reise slike saker direkte til arbeidsgiver eller gå veien om verneombud eller tillitsvalgte. Uansett er det arbeidsgiver som er pålagt å håndtere denne typen saker i tråd med lov- og regelverk, samt grunnleggende prinsipper for god saksbehandling. Vi vil her presentere hovedprinsippene for arbeidsgivere i slike saker, slik at tillitsvalgte kan overvåke at arbeidet forgår på en rettferdig og forsvarlig måte.

Arbeidsgiver har ansvaret

Tillitsvalgtes rolle i slike saker er i første rekke å se til at arbeidsgiver blir informert om saker i arbeidsmiljøet som kan innebære brudd på arbeidsmiljøloven, opptre som støtteperson og rådgiver for det involverte medlem, samt å kontrollere at arbeidsgivers arbeid med saken lever opp til arbeidsmiljølovens og regelverkets krav.

Arbeidsmiljøloven og forskrift om internkontroll pålegger arbeidsgiver å undersøke og konkludere i saker der arbeidsmiljøloven vil kunne være brutt, og videre sette i verk tiltak i den grad lovbrudd har forekommet. Selv om ansatte selv kan velge å ordne opp i konfliktsaker direkte med den det gjelder, er det arbeidsgiver som har ansvaret for at alle ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette prinsipp er også i samsvar med en avtale mellom partene i arbeidslivet på norsk og europeisk nivå, kalt «Framework agreement on violence and harassment at work», som regulerer hvordan slike situasjoner skal håndteres. Som arbeidsgiver står man dermed ikke fritt til å velge metodikk i slike saker. Hovedprinsippene i avtalen og regelverk ellers er at ansatte skal ha mulighet til å klage på det de opplever som urimelig og nedverdiggende behandling fra andre i arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver plikter å følge opp klagen med en standardisert, rettferdig og upartisk undersøkelse av de faktiske forhold i saken. Det skal konkluderes med hvorvidt det foreligger en uheldig psykisk belastning, krenkelse av integritet og verdighet, utilbørlig opptreden, mobbing eller trakassering. Ved brudd på arbeidsmiljøloven iverksettes tiltak rettet mot den eller de som eventuelt har forgått seg i saken, samtidig som det skal gjenopprettes et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for den eller de som er skadelidende. Arbeidsgiver vil kunne leie inn ekstern hjelp til å gjennomføre undersøkelsen. Saksbehandling skal være konfidensiell, men anonyme klager godtas ikke, da dette strider mot prinsippet om kontradiksjon.

Rettsikkerhetsprinsipp

Metoden faktaundersøkelse er utviklet av undertegnede basert på disse prinsippene. Det er fakta i saken som er utgangspunktet, og ikke opplevelser og følelser. Den som fremsetter en påstand, må dokumentere denne med eksempler og faktiske hendelser. Det som legges fram som dokumentasjon og bevis, skal videre fremlegges for motparten. Den anklagede har rett til å få forsvare seg, på samme måte som klager skal få mulighet til å imøtegå eventuelle mot-klager eller annen informasjon som den

påklagede legger fram til sitt forsvar. Faktaundersøkelse bygger således på prinsippet om kontradiksjon, altså partenets rett til å få komme med sine anførsler, og til å få imøtegå det motparten eller andre har anført i sakens anledning. Kontradiksjon er ikke bare viktig for at undersøkelsen skal være fundert på tilstrekkelig balanserte og korrekte opplysninger, men også for at partene skal føle seg rettferdig behandlet og ha mulighet til å kunne forsvare seg.

I den grad det gis motstridende versjoner fra de involverte, vil det kunne være nødvendig å kalle inn vitner, gjøre befaringer eller se til skriftlig eller elektronisk dokumentasjon. Individuelle intervjuer, såkalte kartleggingssamtaler, med partene og med vitner er det viktigste verktøyet i metoden. Annen dokumentasjon vil kunne være tidligere dokumenter i saken: referater, brev, stillingsbeskrivelser, men også elektroniske bevis, som facebook, e-post eller sms.

Undersøkelsen har fire faser:

- 1) Kartlegging av de faktiske forhold så langt dette lar seg gjøre.
- 2) En vurdering av om de dokumenterte handlinger og hendelser innebærer brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- 3) Rapport med informasjon til de involverte om faktagrunnlag, vurderinger og undersøkelsens konklusjoner.
- 4) Eventuelle tiltak og oppfølging.

De rettslige standarder nedfelt i arbeidsmiljøloven må vurderes i tråd med «den sosiale og teknologiske utviklingen i samfunnet». Man vil da måtte konkludere med hvorvidt det som har skjedd, ut fra dagens standarder og kunnskap, er å anse som uheldig, krenkende, utilbørlig eller trakasserende. Eller om det kan sies å være en påregnelig del av det ubehag det innebærer å være i et arbeidsforhold med kolleger og ledere man ikke har valgt selv. Det som vurderes er altså om det som faktisk har skjedd, ligger innenfor det en gjennomsnittsperson med rimelighet må kunne tåle av atferd og ledelse fra sine kolleger og ledere.

Habilitet

Habilitet er en viktig forutsetning for en rettferdig og nøytral prosess fra arbeidsgivers side. I praksis vil dette dreie seg om at man selv ikke er anklaget i saken, hverken direkte eller indirekte, at man selv ikke har nære bindinger til en eller flere i saken osv. Habilitetsvurderinger gjelder også de som eventuelt leies inn for å undersøke den aktuelle sak.

Faktaundersøkelsen inkluderer ikke råd om videre håndtering, den avslutter med en konklusjon om hvorvidt klagen støttes eller ikke, eventuelt om det er opplagte organisatoriske forhold som har vært direkte medvirkende til at arbeidsmiljøloven er å anse som brutt. Tiltak bestemmes etter at de involverte er gjort kjent med rapporten og eventuelt har fått kommet med sine siste innvendinger.

God prosess skaper ro

I tillegg til å gi arbeidsgiver en plattform for videre tiltak i vanskelige saker der påstand står mot påstand, innebærer faktaundersøkelse en rettssikker behandling av de involverte, samtidig som sentrale psykologiske rettferdighetsprinsipp ivaretas. Vanskelige konfliktsaker møtes med åpenhet, forutsigbarhet og rettssikkerhet i en prosess hvor man får lagt frem sitt syn på saken, samtidig som man får innsyn i andres oppfatninger og opplevelser. Vår erfaring er at dette fører til at partene i et flertall av sakene slår seg til ro med resultatet og arbeidsgivers oppfølging, og fortsetter å arbeide i virksomheten uavhengig av om de har fått medhold eller ikke.»

12.7.3. Klassekampen: Hvordan bli kvitt en varslar? Om faktaundersøkelser

Det har versert flere artikler om faktaundersøkelse som metode i perioden fra oktober 2018 og helt frem til nå, og flere av dem har hatt en kritisk tilnærming.

Den 10.12.18 skrev Petter Gottschalk³ følgende kronikk i Klassekampen hvor han får frem sine synspunkter om faktaundersøkelse som metode:

«En faktaundersøkelse er et hjemmesnekret opplegg fra noen konsulenter. Metoden er ikke vitenskapelig forankret. Den undervises verken på universiteter eller høyskoler. Faktaundersøkelser brukes i praksis til å ramme varslere, tillitsvalgte og andre som ledelsen vil bli kvitt.»

I kronikken ramses opp resultatene etter ulike faktaundersøkelser der hvor varslere, herunder verneombud og tillitsvalgte deretter ble oppsagt. Gottschalk fortsetter:

«Kanskje kan man hevde at det er positivt at det er etablert et alternativ til granskninger. Mens granskninger er forsøkt monopolisert av advokater, er faktaundersøkelser forsøkt monopolisert av psykologer. Ingen av dem har noen formell utdanning i rekonstruksjon av hendelser og hendelsesforløp. Den eneste utdanningen som for tiden finnes her i landet er utdanning i etterforskning ved Politihøgskolen.

(...)

Dersom du deltar på et kurs de [Arbeidsmiljøspesialistene] holder, kan de gi deg et diplom slik at du kan kalle deg sertifisert faktaundersøker.

(...)

Dette kan minne om diplommet jeg fikk i Donald Duck-rennet i sin tid.

Når en sertifisert faktaundersøker (med diplom) kan utløse oppsigelse av en økonomisjef som var varslar, er rettsikkerheten ikke bare truet, men helt fraværende.

³ professor i IT-strategi, og ansatt ved institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøyskolen BI. Han har de senere år forsket mye på politiet og deres IT-bruk. Han har også forsket mye på kunnskapsledelse. Gottschalk forsker også på kriminaliteten som politiet skal bekjempe, da særlig organisert kriminalitet og økonomisk kriminalitet. (Wikipedia)

Egentlig er faktaundersøkelser rettet mot oppklaring av arbeidskonflikter, mens granskninger er rettet mot oppklaring av misligheter og ulykker. Men metodene brukes om hverandre. Jeg har nå fått tak i 82 rapporter fra slike undersøkelser, den ene verre enn den andre. Det trekkes konklusjoner på sviktende grunnlag. Rapportene er ofte springende, uleselige og uforståelige for folk flest, og kan fritt misbrukes av de som har bestilt og betalt for dem. Misbruket blir ikke slått ned på av Arbeidstilsynet.

I en demokratisk rettsstat skiller vi mellom undersøkelse, påstand, motstand og avgjørelse. Ved mistanke om kriminalitet skiller vi dermed mellom etterforskning, tiltale, forsvar og dom. Mens politiet etterforsker, tar påtalemyndigheten ut tiltale, advokater forvarer tiltalte, mens retten dømmer. Slik er det ikke ved faktaundersøkelser og granskninger i praksis. Forfatterne av mange av de rapportene jeg er i besittelse av, inntar like godt tre av fire roller: De undersøker, de påstår og de dømmer. Forsvar bryr de seg ikke om. De åpner kanskje opp en liten luke for såkalt kontradiksjon (imøtegåelse), men det er så liten at den uthengte verken skjønner sammenhengen eller får tid til å respondere.»

Etter å ha beskrevet problemet med faktaundersøkelser og granskninger, gir Gottschalk en beskrivelse av løsning:

«Hva er løsningen? Først må faktaundersøkere avskiltes, Arbeidsmiljøspesialistene avvikes og Advokatforeningens retningslinjer kastes i søppelkassen. Der nest må det utvikles et fag basert på granskningsvitenskap som tar opp i seg perspektiver fra psykologi, sosiologi, kriminologi, avhør/intervju, juss, revisjon, økonomi, ledelse og organisasjon. I andre land foreleses «investigation» som et vanlig universitetsfag uavhengig av politiet. Studentene skal sette i stand til å rekonstruere en hendelse og et hendelsesforløp. Hva skjedde? Hvordan skjedde det? Hvem gjorde hva? Når skjedde det? Hvorfor skjedde det? Metoder for informasjonsinnsamling for å belyse og besvare disse spørsmålene vil stå sentralt. Dokumentasjon av funn og systematisering av bevis blir viktig.

(...)

Dersom en varsler er blitt gjenstand for faktaundersøkelse og opplever gjengjeldelse, bør politiet på eget initiativ etterforske lederen som er hovedansvarlig for gjengjeldelsen. Strafferammen er ett års fengsel, men så langt foreligger ingen dom her i landet.»

12.7.4. Dagens medisin: Behov for forskningsbaserte medarbeiderundersøkelser
I Dagens medisin den 19.10.18 hadde Stein Knardahl et innlegg som het «Behov for forskningsbaserte medarbeiderundersøkelser» hvor han innledningsvis kommenterte faktaundersøkelser og rettet kritikk mot Gottschalk som tidligere hadde omtalt faktaundersøkelse i Grimstad Adressetidende:

«Sunt bondevett er rett og slett ikke tilstrekkelig for å vite hva som faktisk har betydning for trivsel, mening og helse. Det er derfor behov for medarbeiderundersøkelser som måler de faktorene som påviselig har betydning for helse, som grunnlag for spesifikke tiltak.

***I 2018 ER** det fremsatt kritikk av metoder for å kartlegge arbeidsmiljøet og/eller håndtere konflikter. I Grimstad adressetidende 15. juli 2018 kritiserte BI-professor Petter Gottschalk såkalte faktaundersøkelser. Dette er en systematisk metode for utredning av konflikter og mobbing basert på det kontrafaktiske prinsipp. Alle impliserte intervjues for å kartlegge omfang og årsaksforhold.*

Undersøkelsene har fire faser:

- *Kartlegging av de faktiske forhold så langt dette lar seg gjøre,*
- *vurdering av om de dokumenterte handlinger og hendelser innebærer brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser,*
- *rapport med informasjon til de involverte om faktagrunnlag, vurderinger og undersøkelsens konklusjoner, og*
- *eventuelle tiltak og oppfølging.*

***PROBLEMATISK.** Metoden har den intetsigende betegnelsen «faktaundersøkelse», og Gottschalk hevdet at faktaundersøkelse «er et hjemmesnekret opplegg fra noen konsulenter» og «brukes i praksis for å ramme varslere». Imidlertid er metoden utviklet av noen av verdens fremste mobbeforskere sammen med partene i arbeidslivet. Gottschalk hadde ingen begrunnelse for påstanden om «å ramme varslere».*

En annen sak er at det er meget problematisk å bruke spørreskjemaundersøkelser for å avdekke hva som er årsaken til en konflikt. Slike spørreundersøkelser kan bare bli måling av hvor mange som holder med hver av partene og kan gjøre alt mye verre ved å involvere flere på arbeidsplassen.

«Faktaundersøkelse» som utredning av konflikter og mobbing er ikke spørreskjemaundersøkelse.»»

12.7.5. NRK: Rapporten som endret alt

Noen dager før Gottschalk skrev kronikken i Klassekampen, omtalte NRK, den 01.12.18, en sak om faktaundersøkelse. Der fremgår det:

«Faktaundersøkelse er en granskingsmetode for å håndtere arbeidskonfliktsaker. Metoden går ut på at ofte eksterne folk kommer inn og blant annet intervjuer ansatte og ledelse i en bedrift. Poenget er å finne ut om noen har brutt arbeidsmiljøloven i en konflikt. Deretter er det opp til arbeidsgiver å sette i gang tiltak. I verste fall at noen mister jobben.

Faktaundersøkelse

- Ble lansert i Norge i 2007. Metoden ble utviklet i forbindelse med Bondevik-regjeringens satsing «Jobbing uten mobbing».
- Var et samarbeid mellom fageksperter og flere aktører i arbeidslivet, deriblant Arbeidstilsynet og LO.
- Inspirert av lignende metoder i Storbritannia, men basert på norsk arbeidsmiljølov.
- Bygger på generelle prinsipper for saksbehandling; herunder habilitet, dokumentasjon av prosess, undersøkelse av påstander og kontradiksjon (rett til motsvar).
- Metoden har som mål å undersøke og finne fakta i en arbeidskonflikt ved hjelp av intervjuer, dokumenter, observasjon og befaring.
- Målet er å finne ut om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven, og deretter iverksette tiltak slik at konflikten på arbeidsplassen opphører.

(...)

En rekke arbeidslivseksperter som NRK har snakket med, blir ikke overrasket når de hører NNs historie. De mener slike faktaundersøkelser er en ny farlig trend i norsk arbeidsliv.

– Når ledelsen vil bli kvitt noen eller få slutt på noe, så setter de i gang en faktaundersøkelse, sier Petter Gottschalk, som er professor ved Handelshøyskolen BI, til NRK.

Han har i lang tid studert faktaundersøkelser og granskingsrapporter, og klart å samle sammen 82 stykker fra de siste 15 årene. Av disse undersøkelsene og rapportene er det bare én som ikke har konkludert i favør bedriftsledelsen, ifølge Gottschalk.

Med andre ord: Ofte er det personen som sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, som selv blir utpekt som problemet.

Og omfanget ser ut til å øke.

– Etterspørselen etter slik tjenester vokser enormt, sier Gottschalk.

(...)

Ifølge Gottschalk er det ikke faktaundersøkelse i seg selv som er problemet, det er bruken av metoden.

Flere advokater og eksperter som NRK har snakket med, mener faktaundersøkelser svært ofte bryter med flere etiske prinsipper:

Personen som utfører faktaundersøkelsen etterforsker saken samtidig som han/hun også konkluderer og «dømmer» i saken.

Ofte får ikke den ansatte som er hovedpersonene i undersøkelsen, anledning til å komme med tilsvarende på rammende utsagn fra kolleger og ledere.

Faktaundersøkelsen er ofte verken objektiv eller uhildet. Ofte er det bindinger mellom faktaundersøkerne og bedriften som har bestilt undersøkelsen.

(...)

Ståle Einarsen er professor ved Universitetet i Bergen, og er ekspert på arbeidskonflikter. Han er medforfatter av boka «Faktaundersøkelse», og er en av dem som har bidratt til å innføre den Storbritannia-inspirerte metoden til Norge.

Einarsen understreker at han ikke har kontroll på hvordan metoden brukes i praksis, men Einarsen kjenner seg ikke igjen i funnene til Petter Gottschalk om at metoden alltid frikjenner bedriften.

– Min erfaring er motsatt. Min erfaring er at arbeidsgiver ofte får kritikk i faktaundersøkelsene – og da ofte for ikke å ha håndtert konflikten godt nok, sier han.

Ifølge Einarsen (les hele hans tilsvaret nederst) er det å forvente at ansatte som har mistet jobben etter en faktaundersøkelse, vil hevde at selve undersøkelsen var urettferdig.

– Men vi synes det har vært overraskende hvor fornøyde folk har vært selv om de ikke har fått medhold. Det er jo en metode som skal gi noen rett og noen feil – det bidrar ikke akkurat til harmoni.

(...)

Skal du bli en sertifisert faktaundersøker, må du gjennom et tredelt kurs som koster cirka 40.000 kroner inkludert noe mat og overnatting. Prosessen tar cirka et år, ifølge Einarsen.

Han påpeker at kursene er svært populære, og anslår at det i dag er cirka 120 sertifiserte faktaundersøkere i Norge.

Hvem som helst kan i prinsippet bli faktaundersøker. En utfordring, mener advokat Birthe Eriksen⁴, som har bred erfaring fra varslingssaker.»

– Poenget er at dette feltet har fått utvikle seg fritt. Det eksisterer ingen kontroll, sier hun.

– Det er for lite oppmerksomhet på hvilke konsekvenser slike undersøkelser kan få. I mange saker får slike undersøkelser en faktisk virkning, nærmest som en dom. Likevel er det få som orker å gå til retten for å overprøve en slik undersøkelse, selv om det åpenbart er alvorlige metodiske feil ved den.

Vil ha mer kontroll

Eriksen vil ha Advokatforeningen, Psykologforeningen og de relevante lærestedene på banen for å sikre en viss kontroll med hvordan faktaundersøkelser og private

⁴ Advokat Birthe Eriksen ph.d. arbeider særlig med arbeidsrett, kontraktsrett, personvern, økonomisk kriminalitet, selskapsrett og eierstyring og selskapsledelse. Hun har doktorgrad fra 2016 i arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold. (Guideadvokat.no)

granskninger utføres, og sikre at de som utfører slike undersøkelser er kompetente nok.

Selv hevder Eriksen at hun har sett mange urovekkende eksempler på faktaundersøkelser som har fått store skadevirkninger for de involverte.

– Kanskje kunne man fått på plass en obligatorisk skolering og sertifiseringsordning som krav til å få levere tjenester knyttet til private undersøkelser?

Eriksen får støtte av Petter Gottschalk. Han kaller kursingen som Einarsen og Arbeidsmiljøspesialistene driver med, for «uansvarlig».

– I dag deler det private konsulentfirmaet Arbeidsmiljøspesialistene ut sertifikater til faktaundersøkere mot betaling. Dette må komme over i ordnede former, sier Gottschalk.

Også Ståle Einarsen ønsker mer kontroll.

– Hvis jeg skulle fått bestemt, ville jeg at Arbeidstilsynet skulle vurdert kvaliteten på faktaundersøkelser og gjort faktaundersøkelser selv, men det vil de ikke, sier han.»

I et tilsvarende svar mot kritikken av faktaundersøkelse, sier Ståle Einarsen følgende:

«Han understreker at det ikke er metoden i seg selv det er noe i veien med. Einarsen påpeker at det i retningslinjene for faktaundersøkelser er flere punkter som skal sikre at ting går rettssikkert og etisk forsvarlig for seg. Deriblant habilitet og kontradiksjon.

– Hvis det finnes eksempler på faktaundersøkelser som ikke sikrer kontradiksjon (tilsvarende), så er det en dårlig utført faktaundersøkelse, sier han.

Einarsen er ikke enig i kritikken om at personen som utfører faktaundersøkelsen samtidig vurderer og konkluderer i saken.

– Nei, for i utgangspunktet er faktaundersøkelsen arbeidsgivers metode, og det arbeidsgiver får er en dokumentasjon på saken og et råd på vurdering i forhold til arbeidsmiljøloven. Deretter skal arbeidsgiver selv ta stilling til saken, og i perioden mellom at rapporten overleveres arbeidsgiver og de kommer med en konklusjon, skal partene få mulighet til siste kontradiksjon. Deretter skal arbeidsgiver ta den endelige stilling og å vurdere relevante tiltak.

– Flere hevder at faktaundersøkelser ofte verken er objektiv eller uhildet, og at det ofte er bindinger mellom faktaundersøkerne og bedriften som har bestilt undersøkelsen?

– I våre retningslinjer for faktaundersøkelser skal du ikke bare sørge for at du selv er habil, men også sørge for at dem som gir deg oppdraget er habile. Du skal altså sjekke om personen som gir deg oppdraget, har vært innblandet i saken du skal undersøke.

– Saken med NN tyder jo på at metoden kan være veldig belastende for dem som får en slik avgjørelse mot seg?

– Nå kjenner ikke jeg den saken og kan derfor ikke uttale meg spesifikt om den. En belastningsfri metode innen et så belasta felt, er umulig. Vi må jo vite hvem som er gjort hva i en arbeidskonflikt – det er det faktaundersøkelsen avdekker.

– Hvorfor innførte dere denne metoden?

– Jeg har jobbet med forskning på mobbing i 30 år, og det jeg så, var at saker med mobbing og trakassering ikke ble tatt tak i på arbeidsplassen. Folk kunne klage så mye de ville, men det skjedde ingenting i organisasjonen.

Ifølge Einarsen ble konflikter tidligere i beste fall håndtert ved at man skulle «snakke sammen» og deretter komme seg videre.

– Resultatet var at personen som varslet om mobbingen, fortsatt satt der med en sterk opplevelse av å være krenket, sier han.

Einarsen skulle gjerne sett at Arbeidstilsynet i større grad kontrollerte at faktaundersøkelser gikk riktig for seg ute i bedriftene. Men det at Arbeidsmiljøspesialistene tilbyr kursing er bedre enn ingenting, mener Einarsen.

– For hva er alternativet? Gå tilbake til sånn det var før? Da ingenting var dokumentert i arbeidskonflikter? Nå kommer det i det minste en konklusjon som kan overprøves og kritiseres, sier han.»

Arbeidstilsynet ved avdelingsdirektør Monica Seem ble også utfordret om Arbeidstilsynets rolle knyttet til faktaundersøkelse som metode:

«Avdelingsdirektør Monica Seem i Arbeidstilsynet understreker at valg og gjennomføring av metode er arbeidsgivers ansvar.

– Men hvis vi i en tilsynssituasjon har gitt pålegg om å kartlegge og risikovurdere ulike sider ved arbeidsmiljøet, kan vi også si at kartleggingen ikke er god nok. Dette gjelder også ved bruk av faktaundersøkelser. Utenom tilsyn har Arbeidstilsynet få muligheter til å sjekke og kontrollere hvordan faktaundersøkelser brukes, sier hun.

Ifølge Seem er prinsippene i faktaundersøkelsen gode, og den er godt egnet til å opplyse en sak der det er påstand mot påstand. Samtidig er hun forsiktig med å anbefale metoden.

– De som selger kurs i faktaundersøkelse har god kompetanse, men de har også en interesse i at metoden er mye brukt. Vi anbefaler ikke faktaundersøkelse foran andre metoder, for sakene er så ulike, og de krever forskjellige metoder. Men det betyr ikke at vi ikke stiller oss bak de gode rådene i metoden.

Seem tror ikke flere regler og krav er veien å gå, og er skeptisk til at Arbeidstilsynet skal drive med sertifisering på dette området.

- Faktaundersøkelse er bare en av mange metoder som brukes, så det å innføre en sertifiseringsordning rundt dette vil være kostbart og krevende, for da måtte vi tilbudt dette på alle metoder.
- Er dere enig i at metoden misbrukes i Norge?
- Vi har ikke noe grunnlag for å uttale oss om praksisen der ute, for det finnes ikke noen oversikt over alle sakene, sier Seem.
- Men dersom misbruk av faktaundersøkelse som metode viser seg å bli et stort problem i norsk arbeidsliv, må vi vurdere om vi skal bruke mer ressurser på dette tema.»

12.7.6. Khrono: Omstridt advokat og «faktagransker» hyret inn av NTNU i Steinnes-saken
Med dette som bakteppe, gikk Khrono den 20.02.19 ut med en artikkel om faktaundersøkelse og HAP som faktagransker i herværende sak, men følgende ingress:

«Faktaundersøkelse. NTNU har satt igang en såkalt faktaundersøkelse ved Institutt for historiske studier på NTNU der arbeidsmiljøet har vært dårlig i flere år. Metoden er omstridt og det er samme mannen som er innleid for å gjennomføre den. Flere tar nå til orde for at metoden, som ikke er forskningsbasert, bør avskaffes.»

Artikkelen sier noe innledningsvis om Kartleggingsgruppa og mandatet, og refererer til Steinnes-saken som Khrono har omtalt tidligere.

Av de som Khrono har snakket med eller refererer til, går de personene som har uttalt seg til NRK og Klassekampen igjen. Det er professor Petter Gottscalk som gjentar deler av sin kritikk slik det fremgår fra Klassekampen, videre er det advokat Birthe Eriksen som sier noe om bruk av faktaundersøkelser knyttet til varslingssaker, og det er avdelingsdirektør Monica Seem som gjentar Arbeidstilsynets standpunkt likt det som ble uttalt overfor NRK. I tillegg har HAP uttalt seg, organisasjonsdirektør Ida Munkeby, HR sjef AKH og KRS. Ståle Einarsen er sitert fra tidligere intervju.

Før HAPs uttalelse gjengis, opplyser Khrono om at HAP har blitt klaget inn for Advokatforeningens disiplinærutvalg. Til dette skriver Khrono følgende:

«Kilder forteller til Khrono om flere faktaundersøkelser de mener har gått i gal retning, og der advokat Harald Pedersen har vært utreder.

Pedersen er klaget inn for Advokatforeningens disiplinærutvalg to ganger, og Khrono har fått innsyn i protokollene fra utvalget og Disiplinærnemnden.

I 2016/17 mente klageren at Pedersen ikke hadde opptrådt nøytralt og dermed brutt Advokatforeningens regler for granskinger. Bakgrunnen var at advokaten først gjennomførte en faktaundersøkelse for arbeidsgiver, som førte til at verneombudet mistet jobben. Når ombudet så gikk til sak mot arbeidsgiveren sin, ble arbeidsgiver representert blant annet ved advokat Pedersen.

Klagen ble formelt avvist i både i Disiplinærutvalget og i ankeinstansen, Disiplinærnemnden, fordi den var fremmet etter klagefristen.

Også i 2018 ble Pedersen klaget inn for brudd på god advokatskikk fordi han hadde bistått en arbeidsgiver, Voss kommune, i flere saker på samme arbeidsplass, både i rollen som faktaundersøker, advokat og som rådgiver for kommunen. Klager var advokat Vegard Veggeland i arbeidstakerorganisasjonen Delta.

Klaget på rolleblanding og brudd på retningslinjer

Veggeland klaget inn Pedersen fordi han mente Pedersen først hadde vært rådgiver for en faktaundersøkelse utført av kommunen, før han gikk inn som advokat for arbeidsgiver i kommunen når arbeidsrettslige anbefalinger ble gjort og en ansatt ble omplassert etter undersøkelsen. Han mente videre at Pedersen i etterkant av dette hadde gjennomført en ny faktaundersøkelse, som følge av varsler som kom i forbindelse med oppfølging av den første faktaundersøkelsen.

Veggeland mente det var en rolleblanding som gjorde at undersøkelsene ikke var uavhengige, og han mente faktaundersøkelsene måtte regnes som private granskingsoppdrag og være omfattet av Advokatforeningens retningslinjer for private granskingsoppdrag. Disse var brutt, heter det i klagen.

I denne saken uttalte Pedersen selv at han ikke hadde noen fast tilknytning til arbeidsgiver og at de to faktaundersøkelsene ikke hadde direkte sammenheng.

Disiplinærutvalget støttet dette. Utvalgets konklusjon var at de hadde forståelse for at det kan stilles spørsmålstegn ved om Pedersen allerede hadde gjort seg opp en mening om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen før han foretok faktaundersøkelsen nr 2, men avviste at han ikke hadde opptrådt uavhengig og nøytralt. Disiplinærutvalget frikjente dermed Pedersen og Veggeland fikk ikke medhold i klagen sin.

Til Khrono sier Delta-advokat Veggeland at han står for klagen han leverte. Om hans inntrykk av Harald Pedersens måte å gjennomføre faktaundersøkelser på, sier han følgende:

— Ut fra det jeg har sett, opplever jeg at han opptrer formålsrettet i det han kaller faktaundersøkelser. Med det mener jeg at han innretter spørsmål, logikk og argumentasjon, slik at det bygger opp under og leder til en ferdig konklusjon, sier Veggeland.»

Khrono stilte også noen spørsmål til HAP, som uttalte følgende:

«Khrono har bedt Harald Pedersen om et intervju og sendt over påstander som kommer fram i denne saken, samt spørsmål på e-post. Vi har blant annet spurt Pedersen om oppdragsgiverne slipper billig unna i hans faktaundersøkelser og om han gjør seg opp meninger før han gjennomfører intervjuer. Vi har også spurt om han er trygg på at faktaundersøkelsene han utfører er egnet til å løse opp i

arbeidskonflikter og ivareta de som deltar i intervjuene dine, samt om han har en framtoning som kan oppleves som vanskelig og nedbrytende for de som forklarer seg.

Pedersen svarer på e-post:

«Det er riktig som du antyder at hensikten med en faktaundersøkelse er å undersøke hvorvidt fremsatte påstander knyttet til opplevde arbeidsmiljøproblemer kan dokumenteres. Jeg kjenner meg forøvrig ikke igjen i de påstandene som fremsettes i din e-post, og må på generelt grunnlag si at det er vanskelig å imøtegå slike påstander på en konstruktiv måte. Jeg opplyser i den forbindelse også at jeg som advokat er underlagt taushetsplikt og følgelig ikke kan uttale meg om konkrete saker».»

For ordens skyld kan vi legge ved kommunikasjonen av 19.02.19 mellom Khrono og HAP før sitatet ble gjengitt i Khrono, som viser spørsmålene HAP «fant vanskelig å imøtegå på en konstruktiv måte» (HAP svar gjengis først, og spørsmålene fra Trædal i Khrono kommer deretter):

Emne: Re: Spørsmål fra Khrono
Dato: Tue, 19 Feb 2019 19:45:02 +0100
Fra: Harald Pedersen <harald@arbeidsrettsadvokatene.no>
Til: Torkjell Trædal <torkjell@khrono.no>

Hei

Bekrefter mottak av e-post fra Khrono i dag 19.02.19.

Det er riktig som du antyder at hensikten med en faktaundersøkelse er å undersøke hvorvidt fremsatte påstander knyttet til opplevde arbeidsmiljøproblemer kan dokumenteres. Jeg kjenner meg forøvrig ikke igjen i de påstandene som fremsettes i din e-post, og må på generelt grunnlag si at det er vanskelig å imøtegå slike påstander på en konstruktiv måte. Jeg opplyser i den forbindelse også at jeg som advokat er underlagt taushetsplikt og følgelig ikke kan uttale meg om konkrete saker.

Hvis du velger å trykke oversendte påstander, ber jeg om at mitt svar også trykkes.

Vennlig hilsen/Yours Sincerely

Harald Pedersen

Den 19.02.2019 15:28, skrev Torkjell Trædal:

Hei, Harald.

Som jeg sa i telefonen, handler ikke saken om enkeltsaker, men om kritikk mot faktaundersøkelsen generelt og om din framgangsmåte og dine rapporter. Derfor har

jeg under skrevet opp noen påstander jeg mener du har rett til å imøtegå. Tar det gjerne over telefon og kan ringe deg når du har tid.

PUNKTER TIL IMØTEGÅELSE OG SPØRSMÅL

1) Det påstås blant annet at du benytter deg av sansynlighetsovervekt når du dømmer folk i dine faktaundersøkelser. Det betyr at 51 prosent er tilstrekkelig for å gi svarteper til utvalgte NTNU-medarbeidere. Pedersen gir aldri svarteper til sine oppdragsgivere, som betaler regningene for faktaundersøkelsene hans.

Stemmer det at oppdragsgiverne slipper billig unna i dine faktaundersøkelser?

2) Faktaundersøkelser brukes i varslingssaker der sakskomplekset har en lang historie, men skjærer til fakta og undersøker ikke bakenforliggende årsaker. Ofte blir varslene gjenstand for undersøkelser

Blir varslere gjenstand for undersøkelser i dine faktaundersøkelser?

3) Noen mener du innretter logikk, argumentasjon og spørsmål, slik at det står til en ferdig konklusjon.

Gjør du deg opp en mening før du gjennomfører samtaler/intervjuer i faktaundersøkelser?

Jeg lurer også på om du kan svare på følgende spørsmål:

*** I hvilken grad er du trygg på at faktaundersøkelsene du utfører er egnet til å løse opp i arbeidskonflikter og ivareta de som deltar i intervjuene dine?*

*** Kilder har omtalt intervjuer du har gjennomført med dem som nedbrytende, og hevder du har avbrutt dem under forklaringer. Har du en fremtoning og en måte å gjennomføre intervjuer på som kan oppleves som vanskelig for de som må forklare seg?*

Mvh. Torkjell Trædal»

12.7.7. UA: og Khrono: Et godt arbeidsmiljø trenger konstruktive, kritiske spørsmål
Dagen etter, den 21.02.19, skrev organisasjonsdirektør Ida Munkeby et innlegg i både Khrono og Universitetsavisa hvor hun ønsket en slik diskusjon velkommen. Det var likelydende og avsluttes slik:

«...vil jeg understreke at det er nyttig og verdifullt med diskusjon om verktøyene vi tar i bruk for å løse opp i krevende og ofte svært sammensatte konflikter. Et levende, konstruktivt og kritisk arbeidsmiljø forutsetter at en stiller spørsmål også ved metoder og teknikker. Vi følger med på diskusjonen, og tar med oss alle synspunkter i det videre arbeidet.»

12.7.8. Khrono: Ved siden av jobben som professor, gjør han business av faktaundersøkelser. Nå skal metoden granskes
Samme dag, den 21.02.19, hadde Khrono en artikkel om Ståle Einarsen hvor det ble påpekt at han drev god forretning innen opplæring på faktaundersøkelse som metode. Foruten å sette søkelys på forretning og inntjening, ble på nytt faktaundersøkelse som metode løftet frem:

«Forsker Bitten Nordrik i AFI, som skal forske på faktaundersøkelsene, sier de blant annet skal knytte til seg juridisk kompetanse i forskningen de nå skal gjøre.

— Det skal vi gjøre, slik at vi kan få belyst de sidene våre informanter trekker fram som juridisk betenkelig. Vi skal se på hvilke tiltak man har gjort i en del saker og hvilke metoder man har brukt. Faktaundersøkelsene er noe som skal brukes som et virkemiddel når man ikke kommer videre og rettssak nærmest er neste nivå. Vi må se om man har tatt i bruk registeret av muligheter før man kommer dit, sier Nordrik.

Professor Einarsen mener at metodikken han har utviklet ikke kan regnes som en ekstern granskingsmetodikk.

— Det som imidlertid er en vurdering, er om man skal bruke interne krefter eller leie inn ekstern bistand. Men metoden bygger på prinsipper partene i arbeidslivet ble enige om i 2007, gjennom den Europeiske rammeavtalen for håndtering av trakassering, der det åpnes for å benytte ekstern bistand. Det er òg viktig å si at det ikke er snakk om en ekstern gransking, selv om man ber om bistand fra eksterne. Dette er arbeidsgivers valg og undersøkelser arbeidsgiver eier, sier Einarsen.

Akademikere ikke automatisk egnet til å undersøke arbeidskonflikter

Blant de som ønsker en gjennomgang av faktaundersøkelsene velkommen, er advokat Birthe Eriksen. Hun sa til Khrono i går at hun ønsker rettslig prøving av kvaliteten på faktaundersøkelsene.

Einarsen selv ser også gjerne at metoden blir gjenstand for en rettslig gjennomgang.

— Jeg er glad det kommer en diskusjon om dette, etter ti år uten særlige diskusjoner om faktaundersøkelser. Jeg ser at Birthe Eriksen etterlyser å få prøvd faktaundersøkelser for retten og det ser jeg gjerne at skjer. Men det er det hun som må gjøre, hvis hun som advokat sitter med det hun mener er gode saker og mener at dette er en så dårlig og unødvendig metodikk. Selv har jeg i mange år ventet på at faktaundersøkelser kan komme opp for retten. I fjor var jeg innkalt som sakkyndig vitne i retten, og da vant man ikke fram med kritikken av faktaundersøkelsen, fordi retten først og fremst bryr seg om sakens innhold, om arbeidsgiver har saksbehandlet forsvarlig og om de har rett til å gjøre de tiltakene de har gjort, og ikke hva man nødvendigvis kaller metodene, sier Einarsen.

Professor ved BI, Petter Gottschalk, anbefalte i går NTNU å terminere oppdraget NTNU hadde gitt faktaundersøker og advokat Harald Pedersen.

— De bør i stedet trekke på interne ressurspersoner i det norske universitetsmiljøet. Akademiske miljøer har lang erfaring med å hjelpe hverandre, alt fra fagfellevurderinger og bedømmelseskomiteer, til Nokut-evalueringer og sertifiseringer, sa BI-professoren.

Om kritikken fra Gottschalk svarer Einarsen:

— De som iverksetter faktaundersøkelser velger selv hva slags folk de vil sette til å gjennomføre dem. Men etter 30 år med konflikter stiller jeg meg tvilende på at man kan sette en hvilken som helst akademiker til å gjennomføre undersøkelsene.

Viser til at mange var fornøyde: — Skal love deg at folk ble syke før

— Hva tenker du om de som sier at de opplever undersøkelsene som belastende?

— Det er klart det er belastende å stå i slike konfliktsituasjoner og å delta i arbeidsgivers nødvendige og lovpålagte undersøkelser og tiltak. Da vi begynte med dette var det i første rekke for å ivareta lovens krav og sikre arbeidsgiver et gyldig informasjonsgrunnlag for videre tiltak for å gjenopprette og ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det som imidlertid etter hvert forundret oss, var at mange var relativt fornøyde etter å ha vært med på dette, sier Einarsen.

Han fortsetter:

— Og hvorfor var de fornøyde? Da måtte vi se til rettferdighetsforskning. Den sier at urettferdighetsfølelser letter og kanskje forsvinner hvis man føler seg hørt i en rettferdig prosedyre. Men denne forskningen viste også at hvis man er nok uenig i konklusjonen, så vil man også mene at selve prosessen, her faktaundersøkelsen, var urettferdig gjennomført.

— Skjer det at faktaundersøkelser brukes i saker der det ikke bør brukes?

— Den brukes sikkert i saker der den ikke burde eller ikke behøvde å bli brukt. Derfor skriver vi mye i bøkene våre om når man skal bruke det og ikke. Jeg vet hvordan det var på den tiden da man ikke hadde noen metodikk, og det skal jeg love deg at folk ble syke av. Metoden er laget for å finne ut om noen har opplevd brudd på arbeidsmiljøloven. Ut ifra det, kan man også belyse om andre har opptrådt klanderverdig. Da kan arbeidsgiver i ettertid gjøre relevante og rimelige tiltak i forhold til begge parter. Og det er jo en god ting, sier UiB-professoren og foredragsholderen.

Han kjenner seg på ingen måte igjen i kritikken om at de som bestiller faktaundersøkelsene sjelden blir kritisert.

— Mange saker handler om hvorvidt en ansatt er utsatt for mobbing og trakassering eller om man er utsatt for ledelse. En god del undersøkelser konkluderer med at man er utsatt for ledelse, andre med at ledere eller andre har opptrådt trakasserende, krenkende eller utilbørlig. Andre ganger igjen, vil det kunne konkluderes med at den

aktuelle konflikten utgjør en uheldig psykiske belastning for alle involverte. Det siste er typisk i saker der arbeidsgiver ikke har håndtert sakene forsvarlig på et tidligere tidspunkt. Men det jeg overhodet ikke kjenner meg igjen i, er det at arbeidsgiver ikke blir kritisert. Hovedregel er at man blir kritisert for manglende saksbehandling og sen saksbehandling, konkluderer Einarsen.»

12.7.9. Advokatbladet: Oppfordrer Advokatforeningen til å vurdere om såkalte faktaundersøkelser holder mål

Temaet har i samme periode også vært omtalt i Advokatbladet og Kommunal-rapport. Advokat Birthe Eriksen uttalte følgende til Advokatbladet den 22.02.19:

«Ifølge nettstedet Khrono har NTNU nylig satt igang en såkalt faktaundersøkelse ved Institutt for historiske studier på Universitetet i forbindelse med utfordringer med arbeidsmiljøet.

Advokat Eriksen oppfordrer nå Advokatforeningen til å komme på banen og oppdatere sine retningslinjer på feltet.

- Jeg mener at både jussutdanningen og Advokatforeningen må engasjere seg mer i dette stadig viktigere feltet som går på kryss og tvers av tradisjonelle rettsområder. Det utgjør også et voksende marked for advokater. Det er således knyttet betydelige økonomiske incentiver til dette markedet. Jeg oppfordrer Advokatforeningen til å sette ned et utvalg som skal dypdykke i de problemstillingene som begynner å komme på overflaten på et område som er gjenstand for betydelig rettsutvikling, sier Eriksen til Advokatbladet.

- Bør vurdere sertifisering

Hun mener utvalget bør vurdere om det er behov for nye kurs eller utdanning på feltet, og eventuelt en sertifiseringsordning for advokater som skal gjøre denne type oppdrag.

- I dag har Advokatforeningen ingen kurs i private granskninger. Jeg savner også et interdisiplinært kurs om varsling som integrerer juss og organisasjonspsykologi. Jeg mener også at man bør gå dypere inn i konseptet faktaundersøkelser med sikte på å vurdere om det i det hele tatt holder mål i forhold til rettslige og metodiske krav. Det er mulig man bør holde seg til granskningsbegrepet, og heller utvikle spesifikke metodiske krav til ulike granskningsområder, sier Eriksen.

Bekymret for rettssikkerheten

Hun tillegger at hun selv møter på undersøkelser av psykososiale forhold der begrepsbruken er varierende.

- Noen benytter «undersøkelsesrapport», andre «faktaundersøkelse» eller «granskning». Det er heller ingen entydig metodikk. I de ekstreme tilfellene er det et totalt fravær av metodikk. Det finnes også både psykologer og advokater som ikke har klart for seg de relevante rettslige bevistemaene, slik at hele innretningen på

undersøkelsen snubler allerede innledningsvis. Spesielt ser jeg at mange sliter med undersøkelse av påstander om gjengjeldelse etter varsling. Det er mye som flyter, og det er også uklart og varierende hvordan personvernet ivaretas, sier Eriksen.

Årsaken til at NRK og flere andre medier har skrevet flere saker om temaet i det siste, er ifølge Eriksen at det blant flere er en voksende bekymring for om rettssikkerheten er godt nok ivaretatt i disse undersøkelsene.

- Vi har blant annet sett noen ekstreme eksempler hvor det åpenbart har funnet sted brudd på arbeidsgivers aktivitetsplikt, der varsleren ender opp med å bli pålagt ansvar for egen situasjon, sier Eriksen.

(...)

- Man må begynne å se at det er store forskjeller mellom granskning av saker av mer objektive forhold og bevismateriale, og undersøkelser av psykososiale forhold. Problemet med psykososiale forhold er at det foreligger helt andre typer bevismateriale, hvor mye består i subjektive opplevelser, både fra den som utsettes for gjengjeldelse, mobbing og trakassering og fra vitner. Bare det å kunne analysere komplekse organisasjonspsykologiske prosesser krever ofte særskilt kompetanse, sier Eriksen.

Hun legger til at de såkalte faktaundersøkelsene i praksis kan få like stor de facto virkning som en dom i retten.

- For hvilke ansatte har ressurser til å bringe noe sånt inn for en domstol? Det er svært kostbart, og selv for de som har fagforeninger i ryggen, skal det mye til at orker og har ressurser nok til å stå i noe sånt. Dette er også saker som er kostbare for fagforeninger å støtte gjennom domstolsapparatet. De tvinges i økende grad til å kun velge ut de mest prinsipielle sakene. Og enda har jeg ikke nevnt alle som er uorganiserte. Det siste året har jeg selv hatt tre suicidale klienter som har stått i slike prosesser. Det kan være ekstremsport å stå i dette. Det er ikke nok bevissthet om den risikoen som er knyttet til dette, og dermed til hvilke kvalitetskrav som må stilles.

- Uklare grenser

- Konseptet faktaundersøkelser har kommet inn fra sidelinjen, og har etter hvert blitt benyttet bredt ved undersøkelse av ulike psykososiale forhold. Oppfatningen min er at det vitenskapelig grunnlaget for metodikken er svakere enn det vi etter hvert har bygget opp når det gjelder tradisjonell granskning, som blant annet bygger på kunnskap fra politietterforskning, sier Eriksen.

- Grensedragningen mellom faktaundersøkelser og private granskinger er uklare, og av og til lurer jeg på om man velger en faktaundersøkelse for å forsøke å unndra seg Advokatforeningens retningslinjer om private granskinger, legger Eriksen overfor Khrono.»

I samme artikkel fikk også HAP uttale seg:

«Advokat Harald Pedersen synes det er fint at man ønsker en seriøs debatt om bruk av faktaundersøkelse og private granskninger i vanskelige arbeidsmiljø saker hvor påstand står mot påstand.

- Vanskelig kritikk

- Dessverre har jeg opplevd kritikk den senere tid som har vært vanskelig å forholde seg til. Denne har dels vært personrettet, og den har dels sprunget ut av konkrete saker jeg ikke har anledning til å kommentere. I disse sammenhengene synes det som om man kritiserer metodikken faktaundersøkelse når man egentlig er dypt uenig i resultatet, sier Pedersen til Advokatbladet.

- Det virker som om man ikke skiller mellom kritikk av hvordan spesifikke faktaundersøkelser er utført, og faktaundersøkelse som metodikk. Denne type lite konkret kritikk med tilsvarende forankring er også fremsatt av deler av fagforeningsmiljøene, og enkelte vitenskapelige miljø, og det er ingen som har fremsatt kritikk som samtidig har kommet med alternative adekvate fremgangsmåter til hvordan man i stedet skal håndtere disse vanskelige sakene, tillegger Pedersen.

- Hensikten med å utvikle metodikken faktaundersøkelse var at vi så at arbeidsgiver hadde behov for et verktøy til å overholde lovpålagt undersøkelsesplikt i disse sakene, og derigjennom skaffe seg et forsvarlig grunnlag til å vurdere adekvate tiltak for å gjenopprette et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, sier Pedersen.

Faktaundersøkelse går ifølge Pedersen i korthet ut på å gjennomføre saksbehandling av en klage eller et varsel på eget arbeidsmiljø hvor påstand står mot påstand på en slik måte at man både ivaretar gjeldende rettssikkerhetsprinsipp og arbeidsmiljølovens krav, samtidig som man behandler partene og andre involverte på en måte som tilfredsstiller grunnleggende psykologiske rettferdighetskrav.

- Vi så etterhvert som vi fikk erfaring med gjennomføring av faktaundersøkelser at mange av de involverte slo seg til ro med resultatet og fortsatte i arbeidsforholdet - også om de ikke fikk medhold i påstanden. Dette kan forklares ut i fra rettferdighetsforskning som sier at urettferdighetsfølelser letter og kanskje forsvinner hvis man føler seg hørt i en prosedyre man opplever rettferdig. Det må imidlertid legges til at denne forskningen også viser at hvis man er tilstrekkelig uenig i konklusjonen, så vil man også motsetningsvis kunne mene at selve prosedyren var urettferdig gjennomført, sier advokaten.

Pedersen: - Tilfredsstiller kravene

Pedersen legger til at det å stå i høyt eskalerte konfliktsituasjoner hvor man opplever seg mobbet eller trakassert innebærer sterke psykiske belastninger helt uavhengig av

hvordan arbeidsgiver griper saken an, noe partene i en eventuell etterfølgende rettsprosess selvsagt også vil oppleve i tilsvarende økende grad.

Pedersen mener en tilstrekkelig grundig og godt gjennomført faktaundersøkelse samtidig vil tilfredsstille kravene i Advokatforeningens retningslinjer for private granskninger. Han legger til at det er arbeidsgiver som plikter å sørge for at arbeidsmiljølovens krav etterleves, og at selv om en del saker er krevende, så ligger det ikke noe krav i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal bruke jurist eller advokat i dette arbeidet.

Samtidig er Pedersen enig i at det kan fremstå som forvirrende at det brukes forskjellig benevnelse på metodebruk når man undersøker denne type arbeidsmiljøproblemer, og at en del saker er så sammensatte og vanskelige at det kan være naturlig å trekke på fagkompetanse av eksempelvis juridisk og psykologisk karakter.

Han er også enig i at det i denne sammenhengen er naturlig at jurister og advokater går foran og søker å utvikle rettssikker og forsvarlig metodebruk. Pedersen påpeker at det er blitt gjennomført et stort antall faktaundersøkelser de senere år uten at han er kjent med at de i noe særlig grad er blitt rettslig etterprøvd.

- Når det gjelder saker hvor arbeidstakere som varsler ikke får medhold, men i stedet selv kan oppleve å få kritikk i en faktaundersøkelse, påpeker Pedersen at det ikke er slik at den som først fremsetter en klage eller et varsel med en påstand rettet mot en annen deretter skal ha hevd på sannheten eller hvordan arbeidsgiver skal undersøke forholdet og konkludere.

- Arbeidsgiver må selvsagt undersøke saken på en måte som ivaretar alle de involvertes rettssikkerhet, påpeker Pedersen.

Pedersen presiserer at norsk arbeidsliv frem til for noen år siden ikke hadde metodikk for å håndtere slike saker, med det resultat at en rekke ansatte kjempet en håpløs kamp for annerkjennelse og muligheten for å få prøvd sin sak, ofte med store helsemessige konsekvenser.

- Det var på den bakgrunn partene i arbeidslivet inngikk en avtale i 2007 om hovedprinsippene i hvordan arbeidsgiver skal arbeide med slike saker. I vår bok om faktaundersøkelse fra 2016 tar vi bla utgangspunkt i denne avtalen, som forøvrig synes lite kjent i norsk arbeidsliv, sier Pedersen.»

12.7.10. Kommunal-rapport: Faktaundersøkelsens ufortjent dårlige rykte
I Kommunal-rapport den 29.03.19 har advokat Lill Egeland⁵ en kronikk, hvor hun tar et lite oppgjør mot kritikken mot bruken av faktaundersøkelser i arbeidsmiljøsaker:

⁵ Advokat og Partner i Simonsen Vogt Wiig. Lill Egeland er fast juridisk rådgiver for personalavdelingene i flere norske selskap og bistår Nasjonal ekspert som rapporterer om norsk arbeidsrett til EU-kommisjonen. Egeland er medforfatter på arbeidsrett.no (svw.no)

«I den senere tiden har mange rettet tungt skyts mot bruken av faktaundersøkelser i arbeidsmiljø saker. Men faktaundersøkelsen i seg selv er ikke problemet.

Arbeidsmiljøloven er tindrende klar: Arbeidsgiver skal sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere. Hvis noen blir utsatt for mobbing eller dårlig arbeidsmiljø, er det arbeidsgivers ansvar å rydde opp i det.

Her tyr flere og flere arbeidsgivere – og kanskje aller flest i offentlig sektor – til faktaundersøkelser foretatt av interne krefter, konsulenter, organisasjonspsykologer eller advokater.

(...)

Hovedutfordringen er likevel ikke faktaundersøkelsen i seg selv. Hovedutfordringen er at mange arbeidsgivere ikke tenker seg godt nok om før de velger hvilket verktøy de skal bruke for å håndtere et problem, og at de heller ikke bruker verktøyet godt nok når de har først har valgt det. Dermed kan faktaundersøkelsen bli en ødeleggende slegge i en situasjon hvor arbeidsgiver egentlig hadde behov for en avbitertang.

(...)

Hvis man kommer til at faktaundersøkelse er det rette verktøyet, må man tenke grundig på hvem som skal utføre den. I enkelte saker kan en ekstern faktaundersøkelse i seg selv eskalere konflikten og i tillegg medføre en polarisering på den aktuelle avdelingen.

(...)

Brukt riktig kan faktaundersøkelsen være et særdeles nyttig verktøy. Og faktaundersøkelsens inntog i det norske arbeidsliv har hatt mange positive effekter. Selv om bevisstheten rundt arbeidsmiljøproblematikk har økt de senere årene, har det likevel ikke alltid vært like mye fokus på at et saksforhold bør undersøkes grundig før man beslutter hvilket tiltak som skal iverksettes.

Inntrykket mitt som arbeidsrettsadvokat, er at det ikke er lenge siden at veien var kort til terapirommet når det var konflikt på jobben. Jeg har sett flere eksempler på at ansatte som har hevdet seg trakassert av sin nærmeste leder, uten videre undersøkelser er blitt satt i samme rom som nevnte leder med beskjed om å «finne ut av det». I verste fall kan en slik tilnærming være arbeidsgiverstyrt trakassering.

Prinsippene som en faktaundersøkelse bygger på, har også gitt lederne noen gode juridiske knagger å bruke når de selv skal undersøke et faktum. To viktige stikkord her er habilitet og kontradiksjon.

Krav om habilitet betyr at den som skal finne ut av hva som har skjedd, ikke selv kan være involvert i saken. En leder som får rettet påstander om trakassering mot seg, bør tre til side mens noen andre undersøker om påstandene er riktige.

Krav om kontradiksjon betyr at den som får rettet påstander mot seg, skal få anledning til å imøtegå disse. Det betyr også at det er vanskelig å ha en tilfredsstillende prosess hvis de som påstår mobbing, krever å være anonyme.

Faktaundersøkelsen bør ikke kastes under bussen ennå. Den må bare brukes klokt og på riktig måte.»

12.7.11. Khrono: Kritiserer kollega for dårlig metode i kartlegging av arbeidsmiljøsaker
Khrono og Universitetsavisa har også snakket med tillitsvalgte i universitetssektoren som har synspunkter på faktaundersøkelser. Den 26.02.19 ble en tillitsvalgt i Forskerforbundet, førsteamanuensis Helge Holgersen⁶, fra UIB intervjuet.

«—Jeg synes det er for lettvin, lite kunnskapsbasert samt uetisk å skyldte på feil bruk om metoden har utilsiktede effekter, sier førsteamanuensis Helge Holgersen ved Det psykologiske fakultet ved Universitetet i Bergen om sin kollega Ståle Einarsens metode for såkalt faktaundersøkelser i arbeidsmiljøkonflikter.

Holgersen, som også er tillitsvalgt for Forskerforbundet ved UiB, er sterkt kritisk til Einarsens metode som også møter kritikk fra arbeidsrettsadvokater, varslere og tillitsvalgte som har vært utsatt for faktaundersøkelsene.

(...)

— Dersom uheldige utfall av en metode i så stor grad tilskrives feil bruk, så burde en selvsagt se på opplæringen i den, eventuell sertifisering, og om det kan være noe med metoden som er galt.

(...)

Einarsens kollega, Helge Holgersen, har også erfaring med faktaundersøkelsessmetoden etter at det ble gjennomført en kartlegging på Institutt for klinisk psykologi ved Universitetet i Bergen i 2018, hvor han jobber.

Brydd seg om metoden

— Jeg referer metoden slik den ble brukt på oss på UiB. Metoden er ikke saksbehandling i det hele tatt, da de ikke er åpne om hvilke regler de følger i sin behandling i en sak og hvordan informasjon blir tolket. De opphøyer seg selv til etterforskere, men har ikke en motpart de må legge fram for og gi innsyn til; et politi som ikke arbeider i en rettsstat, sier Holgersen.

— Burde Einarsen brydd seg mer om hvordan metoden hans brukes?

— Jeg mener at enhver som utvikler en metode har en etisk forpliktelse til å undersøke hvordan metoden anvende. I en situasjon hvor det meldes så negativt tilbake om bruken av metoden, burde Einarsen som den fagmann han er øyeblikkelig

⁶ Førsteamanuensis Institutt for klinisk psykologi, Det psykologiske fakultet, UIB (UIBs hjemmeside)

grepet fatt i dette og undersøkt hva som går galt i bruk, og ikke bare utdanne flere i den pågående praksis, sier Holgersen.

Han mener at faktakartleggerne heller ikke er vitenskapelige i sin omgang med kvalitativt intervjumateriale.

— I framlegget av rapporten på Institutt for klinisk psykologi påpekte vi en rekke metodiske svakheter og uklarheter. De holdt imidlertid på sitt og ville ikke endre noenting. De gir uttrykk for at de forholder seg til fakta, men avgrenser seg til intervjuene og ikke den ofte omfattende skriftlige dokumentasjon som foreligger i en sak. Gjennomgående ser en en tendens til å psykologisere og personliggjøre strukturelle konflikter. Arbeidstakere blir karakterisert som lite endringsvillige, redde for nye ting, utrygge på retning osv, mens ledelse blir kritisert for å ikke være tydelig nok.

(...)

— Professor Einarsen mener at metodikken han har utviklet ikke kan regnes som en ekstern granskingsmetodikk?

— Metoden blir gjennomgående presentert som om det er en ekstern granskning. Arbeidstakere stiller opp og har håp om at det skal bidra til endring, men det gjør det gjennomgående ikke. Arbeidstakerne blir definert som opphav til problemet selv og gir enda mer opp, sier Holgersen.

Parallele undersøkelser

Holgersen mener at en uavhengig gransking, hvor partene i arbeidslivet var presentert i gruppa som undersøker, hvor det var anledning til kontradiksjon, hvor det var innsyn i behandlingsprosedyrer og det vitenskapelig ble gjort rede for hvordan materialet ble tolket, hadde vært å foretrekke.

— Vi i Forskerforbundet har drøftet om vi burde starte med parallelle undersøkelser initiert av arbeidstakere for å utgjøre en motvekt. Det vil si at vi kunne intervjuet de samme folkene og sett om vi kom fram til det samme resultatet og konklusjoner, sier Helge Holgersen.»

12.7.12. UA: Hovedtillitsvalgt mener begrepet fakatundersøkelse er misvisende
I universitetsavisa den 14.03.19 ble hovedtillitsvalgt i Forskerforbundet ved NTNU, Gry Eva Alterskjær intervjuet om erfaringer fra faktaundersøkelser, artikkelen viser særlig til to andre saker enn den ved IHS:

«Hun forteller at det å delta i en faktaundersøkelse kan oppleves svært belastende for de ansatte, og at de har sett flere tilfeller av at folk er blitt sykmeldte som resultat.

- Det er misvisende å kalle faktaundersøkelser for faktaundersøkelser. Slik vi ser det er disse undersøkelsene en kartlegging for å finne ut hvilke tiltak arbeidsgiver bør

sette inn, og det bør være veldig gode grunner til å gå til det skrittet å sette i gang en slik undersøkelse, sier Gry Eva Sinkaberg Alterskjær, hovedtillitsvalgt i fagforeningen Forskerforbundet ved NTNU.

(...)

- Opplevelsene av samme episode vil kunne være forskjellig fra person til person i slike saker, sier Alterskjær og understreker at hun ikke uttaler seg om de to konkrete sakene, men på generelt grunnlag.

- Hvem som har rett eller galt bør ikke være poenget med disse undersøkelsene. Det bør ikke handle om å fordele skyld. Poenget bør være å finne ut hvordan arbeidsmiljøet er for den enkelte arbeidstaker, og hva som kan gjøres for å gjøre det bedre.

Og nettopp sistnevnte er noe hun mener undervurderes når slike undersøkelser settes igang.

- Jeg kan ikke si vi har vært inn i mange saker hvor faktaundersøkelser er blitt brukt, men vårt inntrykk er at det til en viss grad undervurderes hvor mye som skal til for å gjenopprette arbeidsmiljøet i etterkant. Vi ser også at disse undersøkelsene kan være med på å forsterke motsetninger og konflikter som allerede ligger der, noe som gjør at det trengs enda større ressurser for å rette opp i problemene i etterkant.

I løpet av en slik faktaundersøkelse intervjues partene i konflikten, og også gjerne andre ansatte som kanskje har forsøkt å holde seg utenfor konflikten. Hvordan det oppleves å delta i et slikt intervju varierer, ifølge den hovedtillitsvalgte.

- Vi hører en del si at det oppleves som en befrielse å få fortelle hvordan de har det. Mange opplever det også som krevende å gjennomføre intervjuene, og synes det er tøft å måtte ta stilling til situasjoner de har sett eller opplevd. Det har også hendt at spørsmål som stilles blir for tøffe og pågående, noe vi prøver å hindre når vi er med inn i slike samtaler. I etterkant av undersøkelsen ligger det også en forventning om at det skal skje noe som gir en bedre arbeidshverdag. Skjer ikke det, er faktaundersøkelsen meningsløs og gjør vondt verre, sier hun.

Bør brukes varsomt

Alterskjær mener en bør være forsiktig med å bruke metoden i tilfeller hvor en enkeltepisode er årsaken til et dårlig arbeidsmiljø, eller hvor det er snakk om små grupper av ansatte som er påvirket av det. Men hun ser også at det kan være nødvendig i situasjoner hvor hele arbeidsmiljøet blir påvirket, situasjoner hvor det kan være vanskelig for arbeidsgiver å se hvilken ende de skal begynne i.

- Det beste ville vært å løse problemene før det får eskalere til et punkt hvor en slik undersøkelse er nødvendig. Og må en først gjennomføre en faktaundersøkelse, er det viktig at det settes inn tiltak etterpå. Det er et skummelt verktøy som kan slå ut i

forskjellige retninger, i hvert fall om en begynner å fordele skyld. Dette er jo ikke en rettssak.

Hun forteller at det da hun tok over jobben som hovedtillitsvalgt ikke var saker de var inne i som førte til faktaundersøkelser, og hun sitter heller ikke med en oppfatning av at det har vært mange slike saker ellers på NTNU. Men de siste årene har det skjedd noe.

- Vi har vært inne i flere slike saker de siste tre årene, og vi hører at det foregår flere slike saker i andre fagforeninger. Fra vår side er opplevelsen derfor at faktaundersøkelser er blitt mer utbredt. At det har vært så mye det siste året kan være tilfeldig, eller det kan handle om at arbeidsgiver i større grad benytter det som verktøy. Uansett hva årsaken er bør en være forsiktig, sier hun og legger til:

- Det er en kjempebelastning for arbeidsmiljøet når slike undersøkelser settes igang. Alt stopper på en måte opp, og det forventes å stå i ro til en har kommet til en konklusjon. Undersøkelsene har jo også en tendens til å dra ut over tid, noe som fører til at mange går rundt lenge i usikkerhet, og ofte i et krevende arbeidsmiljø. Det fører til at ansatte sliter med å forholde seg til arbeidshverdagen, og vi ser at folk blir sykmeldt av det. Slike undersøkelser krever mye ressurser, og har en kostnad for de som sitter i det.»

12.7.13. UA: NTNU – en stresset organisasjon

I en leder den 15.03.19, viser UA til flere faktaundersøkelser ved NTNU denne vinteren, hvor de også påpeker at forsøk på å få bukt med konfliktene mislykkes. De stiller et åpent spørsmål ved om faktaundersøkelser kan bidra til å gi en ønsket effekt:

«Ved Institutt for historiske studier (IHS) har en arbeidsgruppe som raskt ble døpt Havarikommisjonen vært i arbeid i februar for å intervju ansatte på og ved instituttet. Ved Institutt for sosialt arbeid (ISA) har en gruppe nedsatt av HR/HMS vært i aktivitet i samme periode for å drive faktainnhenting, gjennom å intervju et knippe ansatte, samt gå gjennom skriftlig dokumentasjon. Ved et institutt ved Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk har en tilsvarende gruppe vært i arbeid sent i fjor høst, med samme oppgave.

Felles for de tre instituttene er at de har vært, og er i større mindre grad fremdeles, ridd av interne konflikter. Det dreier seg for en vesentlig del om personkonflikt mellom enkelte personer, som har fått dominere i miljøet ved de respektive instituttene. Konfliktene har vært langvarige (IHS og ved IE-fakultetet), eller medium langvarig (ISA).

Felles for disse instituttbaserte konfliktene er at de opptrer som ulmebranner, som blusser opp fra tid til annen, for deretter å ulme videre uten åpne flammer en stund, gjerne med iherdige forsøk fra instituttleder/dekan på å stampe ut flammene. Felles er at disse forsøkene mislykkes.

Felles er at ledelsen ved NTNU tror og håper at faktainnhenting gjør susen. Man etablerer grupper som får til oppgave å lytte til de involvertes fortellinger, notere og drøfte, og gjøre seg opp skriftlige oppfatninger av hva det er som foregår. I hvilken grad dette har den ønskede effekt, er for tidlig å si. Ved en av undersøkelsene er det faktafeil. Ved den andre uttrykker tillitsvalgt kritikk til måten den er utført på. Ved IHS går ansatte nå og venter på at kommisjonen skal ferdigstille sin rapport.»

12.7.14. Khrono: Faktaundersøkelser gir grunn til bekymring

I en artikkel i Khrono den 20.03.19, forteller forsker Bitten Nordrik og seniorforsker Heidi Enehaug, begge AFI/OSLOMET, fra et forskningsprosjekt de er i gang med, hvor de ser på kritiske utfordringer ved faktaundersøkelser som metode for konfliktløsning.

«Vi er ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet i gang med et forskningsprosjekt, og ser, med utgangspunkt i tidligere studier og et pågående forskningsprosjekt, nærmere på noen kritiske utfordringer ved faktaundersøkelser som metode for konfliktløsning.

Konflikt-eskalering og håndtering

Som det fremgår av boken Varme konflikter i arbeidslivet (2018) er det i enhver virksomhet mange kilder til frustrasjon med potensial for å kunne utvikle seg til konflikt. Det er et rikt jordsmonn for verdi- og interessekonflikter når mennesker med ulik bakgrunn i fellesskap skal skape resultater, gjerne med knappe ressurser. I konfliktlitteraturen er det høy grad av enighet om at konflikter har en tendens til å følge bestemte eskaleringsmønstre (van de Vliert, 1998).

I forbindelse med det nasjonale prosjektet «Jobbing uten mobbing» utarbeidet forskerne Sørensen og Grimsmo (2006) en såkalte tiltakstrapp. Her ble det skilt mellom ulike konfliktnivåer samtidig som det under hvert nivå ble spesifisert hensiktsmessige konflikthåndteringsmetoder.

På «grønt» eller forebyggende nivå finner vi eksempelvis arbeidsmiljøundersøkelser. Formålet med en typisk arbeidsmiljøundersøkelse er å kartlegge det generelle arbeidsmiljøet med tanke på å avdekke risikoforhold og områder som bør forbedres. Godt gjennomførte arbeidsmiljøundersøkelser kan fange opp frustrasjoner på et tidlig tidspunkt og brukes som utgangspunkt for tiltak som forhindrer at uenigheter utvikles til konflikt.

I tiltaksrapporten listes faktaundersøkelse opp som et mulig tiltak på rødt nivå.

En faktaundersøkelse er en form for gransking der formålet er å finne ut om en eller flere personer kan ha brutt arbeidsmiljølovens bestemmelser. I slike tilfeller er fokus på det individuelle arbeidsmiljøet for å finne ut hvordan den eller de involverte har opptrådt. Ofte blir vitner intervjuet. Mellom grønt og rødt nivå i tiltakstrappen finnes en rekke andre tiltak.

Våre studier indikerer at konflikthåndteringstiltak på lavere nivåer i liten grad benyttes før faktaundersøkelser iverksettes. Det til tross for at konfliktene gjerne kan spores tilbake til saklig uenighet knyttet til arbeidsmiljøforhold.

Faktaundersøkelse og gransking

I utgangspunktet er det ikke noe regelverk som styrer hvordan granskinger skal gjennomføres, og praksisen er svært ulik.

Jusprofessor Johan Giertsen kritiserte i sin tid granskingen av Ingunn Yssen/Gerd-Liv Valla-saken, og utga i 2008 en bok om dette. Boken kom til å prege den offentlige debatten om temaet så vel som advokatforeningens «Retningslinjer for private granskinger».

(...)

Metoden for faktaundersøkelser bygger, ifølge høyesterettsadvokat Bent Endresen, på inkvisitoriske prinsipper, da det er samme person som etterforsker, anklager og dømmer. Gottschalk har gjennomgått 83 faktaundersøkelser og i 82 av disse «dømte» faktaundersøkerne til fordel for oppdragsgiver. Det er bakgrunnen for at han skrev en kronikk under tittelen «Dom på bestilling».

I samme kronikk gir han uttrykk for bekymringer knyttet til det faktum at vi snart har like mange «privatpraktiserende dommere» som vi har offentlig ansatte dommere i Tingrett, Lagmannsrett og Høyesterett.

Vi deler hans bekymring.

Fra arbeidsmiljøsak til personalsak

Som nevnt kan frustrasjoner som ikke fanges opp, og uenighet som ikke blir håndtert, utvikle seg til individuelle konflikter. På dette stadiet i et konfliktforløp opphører dialogen mellom konfliktpartene og de begynner gradvis å se sin motstander som en person uten sunn fornuft og moral.

Halvveis i konfliktforløpet er det ikke uvanlig at motparten karakteriseres som personer det er umulig å forholde seg rasjonelt til, eller i enkelte tilfeller, som «psykopater», «tyranner», «drager» eller andre uvesener. Karakteristikkene kan ses som forsøk på å «dehumanisering». Dette kan i neste omgang legitimere både tøffere retorikk og virkemidler.

Det er forståelig at utspill lett tolkes som personlige angrep på dette nivået, noe som også er bakgrunnen for at mange eksperter på konflikt vil tilrå dialogbaserte tiltak. Med faktaundersøkelser formaliseres partenes påstander om hverandre, fortrinnsvis i form av varsler om utilbørlig adferd, mobbing og trakassering. Varslene utløser arbeidsgivers undersøkelsesplikt, men det som undersøkes er ofte konfliktatferden og ikke årsaken til at uenigheten oppsto.

Idet det varsles endrer konflikten karakter. Fra å ha vært en arbeidsmiljøutfordring, det være seg ansattes opplevelse av uheldig styrings- eller ledelseskultur, arbeidspress, manglende arbeidstakermedvirkning med mer, blir det nå en personalsak der konfliktpartenes oppførsel skal under lupen.

Spørsmålet handler nå om enkeltpersoners mulige brudd på arbeidsmiljøloven, om enkeltepisoder kvalifiserer som mobbing og trakassering eller ikke, om det er varslet korrekt eller ikke, eller om varsler har opplevd gjengjeldelse eller ikke.

«Avhørsmetoder»

Personalsaker krever en spesiell ivaretagelse av konfidensialitet og dette vil legge begrensninger på hvem som får informasjon, og hvor mye. Arbeidstilsynet har heller ikke myndighet til å føre tilsyn med de privatrettslige bestemmelsene og har slik sett begrensede muligheter for å forhandle frem løsninger og kompromisser mellom partene i personalsaker.

Med henvisning til arbeidsgivers undersøkelsesplikt kan virksomhetsledelsen beslutte å gjennomføre faktaundersøkelser og utforme undersøkelsesmandat. Granskerne bestemmer hvem som skal få utforme mandatet. I mange tilfeller har de granskede foreslått vitner som de mener er sentrale for å opplyse saksforholdene uten at ønsket etterkommes eller at avslaget begrunnes. Eksterne granskere er ofte advokater som benytter seg av psykologer for gjennomføring av intervju som flere, i likhet med de som står frem i NTL Magasinets artikkel om faktaundersøkelser, beskriver som «avhørsmetoder».

I våre studier avtegner det seg også et annet interessant mønster som avtegner seg idet flere forteller at de har følt seg tvunget inn i disse avhørene under granskernes henvisning til arbeidsmiljølovens §2-3 arbeidstakers medvirkningsplikt. Under trusler om at brudd på §2-3 kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, har flere latt seg «avhøre», til tross for at de verken har hatt tillit til granskere eller metode. I et av våre pågående forskningsprosjekter undersøkes det nå hvorvidt medvirkningsplikten også omfatter arbeidstakers plikt til å stille opp overfor et granskingsorgan.

Den som utsettes for granskning kan oppleve en viss trygghet ved at granskerne forsikrer dem om at de vil få mulighet til kontradiksjon. De personopplysningene som fremkommer i intervju, skal den det fremsettes påstander om, få rett til å kommentere. Dersom disse kommentarene ikke tas inn i selve granskningsrapporten, og det ikke begrunnes hvorfor de er utelatt, er dette problematisk, og kan gi ubalanserte beskrivelser og vurderinger. Fravær av faglige vurderinger for og imot påstandene som fremsettes gjør det ofte også vanskelig å forstå grunnlaget for de konklusjonene som trekkes.

Mot dette bakteppet beskriver personer vi har intervjuet opplevelse av «rettsløshet». De har følt seg tvunget inn i prosesser der de verken har blitt hørt, trodd eller respektert. Utfallet av prosessene er ofte uforståelig for den granskede, og vil i

mange tilfeller medføre årelange prosesser der den granskede etterprøver konklusjonene, og prøver å oppnå personlig oppreisning. Det kan se ut til at dette særlig gjelder dem som opplever at faktaundersøkelser blir brukt som begrunnelse for omplassering eller oppsigelse.

Flere har, med varierende hell, klaget metode og prosess inn for Arbeidstilsynet og/eller ulike profesjonsforbunds etiske råd. Vi tar neppe hardt i om vi påstår at de granskede står relativt svakt etter at granskningen først er gjennomført. Dommen blir hengende ved de granskede, og kan endre deres selvforståelse. Noen ganger i en så betydelig grad at de sier de som personer har «blitt konflikten».

Påført post-traumatisk stressyndrom

Flere av de granskede har blitt syke i kjølvannet av granskningsprosessen, og fått depresjons- og/eller angstdiagnoser. Ved ett tilfelle ble den granskede utredet ved et av landets sykehus. Spesialisten i traumebehandling ga vedkommende diagnosen posttraumatisk stressyndrom «(...) De største belastningene er i utgangspunktet knyttet opp mot gjennomføringen av en faktaundersøkelse ... påstandene denne fremmer, og i særdeleshet måten disse er blitt brukt på i den videre prosess» (Nordrik, 2018).

Vi trenger mer forskning om faktaundersøkelser og andre granskningsmetoder; hvordan de erfares og hvilke konsekvenser de får for enkeltpersoner. Samtidig trenger vi kunnskap om hvilken betydning metoden får for det etablerte partssamarbeidet på bedrift. En av de intervjuede i nevnte artikkel i NTL Magasinet uttrykker bekymring for at «dette kan bli normen for å behandle ordinære arbeidsmiljøproblem».

Våre undersøkelser av virksomheters rutiner for konflikthåndtering gir et visst hold for bekymringen. Mange granskninger gjennomføres tilsynelatende med liten grad av involvering av tillitsvalgte og verneombud. Det betyr også at konflikthåndteringsverktøyet som følger med disse linjene tilsidesettes og at virksomheter, i sin metodebruk, går direkte inn på rødt nivå i sin konflikthåndtering.

Senere tids kritikk mot faktaundersøkelser har blitt møtt med påstander om at det ikke er metoden det er noe feil med, men måten den gjennomføres på. Sett i lys av antall «feilbruk» av metodene og de konsekvenser som følger av de, mener vi det er en forhastet konklusjon.

Det er et stort behov for systematiske undersøkelser av innhold, gjennomføring og konsekvenser av granskning og faktaundersøkelser. Det er også nødvendig at fagforeninger engasjerer seg og får myndighetene på banen i diskusjoner om mulige måter å regulere et felt der det meste for tiden synes å være lov.»

12.7.15. Khrono: Kartlegging av universiteter og høyskoler: 10 av 14 har benyttet seg av faktaundersøkelser. Flest ved NTNU

Den 29.03.19 fremgikk det av en artikkel i Khrono der avisen hadde gjort en undersøkelse av bruken av faktaundersøkelse i universitetssektoren. I den forbindelse har psykologiprofessor Roald Bjørklund⁷ uttalt seg:

«NTNU, har benyttet omstridte faktaundersøkelser minst ti ganger i konfliktsaker de siste årene. Tre av dem pågår nå. Ni andre universiteter og høyskoler har gjort det samme. — Helt forferdelig, sier psykologprofessor Roald Bjørklund ved Universitetet i Oslo.

Etter at NTNU hyret inn en omstridt advokat for å gjennomføre en faktaundersøkelse i Steinnes-saken og arbeidsmiljøet ved Institutt for historiske studier, har Khrono foretatt en spørreunde til universiteter og høyskoler om de benytter seg av faktaundersøkelser i arbeidsmiljøkonflikter og eventuelt hvor mange som er gjennomført.

Flere mener at faktaundersøkelsene, som er utviklet av blant annet professor Ståle Einarsen ved Universitetet i Bergen, som også kurser og sertifiserer «faktaundersøkere» gjennom konas selskap, har metodiske svakheter, at de påfører varslere og arbeidsmiljø ytterligere påkjenninger og at de brukes i feil type saker.

Khronos spørreunde til 14 universiteter og høyskoler, viser at de fleste har benyttet seg av omstridte faktaundersøkelser ved konflikter. Kun Høgskulen på Vestlandet (HVL), Universitetet i Stavanger og Nord universitet opplyser at de ikke har benyttet seg av slike undersøkelser.

(...)

Ved Institutt for historiske studier på NTNU pågår en faktaundersøkelse nå, trigget blant annet av tvangsflyttingen av tidligere tillitsvalgt Kristian Steinnes, slik Khrono har omtalt tidligere. Her er den mye omtalte advokat Harald Pedersen leid inn som medlem i gruppen som foretar faktaundersøkelsen blant et utvalg ansatte ved Steinnes' gamle institutt. Psykolog Ingrid Wibe er også inne som ekstern bistand i denne saken.

(...)

Munkeby: Habilitet i fokus

Mens noen universiteter og høyskoler uttrykker skepsis til å bruke faktaundersøkelser, sier organisasjonsdirektør ved NTNU, Ida Munkeby, at faktaundersøkelsene er i tråd med bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

— Faktaundersøkelse som metode følger rettslige saksbehandlingsprinsipper hvor habilitet og dokumentasjon står i fokus, sammen med blant annet retten til

⁷ Professor Psykologisk institutt, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, UIO. (UIO.no)

kontradiksjon og konfidensialitet. Dette står beskrevet i NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter mv. NTNUs metode bygger på anbefalinger fra Arbeidstilsynet, samt en nasjonal rammeavtale mot trakassering og vold på arbeidsplassen signert av partene i arbeidslivet i 2007. Dette er i tråd med bestemmelser i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver har ansvaret for at alle har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, sier Munkeby til Khrono.

(...)

Undersøkelser i omplassering av leder

Blant de faktaundersøkelsene advokat Harald Pedersen tidligere har vært inne i ved NTNU, finner vi den såkalte Skeie-saken fra vinteren 2015-2016. Faktaundersøkelsen i Skeie-saken ble tema da saken endte i rettssystemet.

(...)

Men for å vurdere faktaundersøkelsen som ble gjennomført, ba LOs advokat, som representerte Skeie, to sakkyndige om å skrive sakkyndigrapporter der de gikk gjennom faktaundersøkelsen som advokat Pedersen hadde gjennomført i saken.

De sakkyndige var Roald Bjørklund, professor i arbeidspsykologi ved Universitetet i Oslo, og Birthe Knizek, psykologi-professor ved NTNU.

Bjørklund: — Ville fått strykkarakter som masteroppgave

Bjørklund sier han i mange år har vært med på intervjuer og undersøkelser av arbeidsmiljø. Han mener faktaundersøkelsen som metode er fullstendig uetterrettelig.

— Rapporten jeg gikk gjennom var ikke verdt papiret den var skrevet på. Hvis en psykolog gjennomfører undersøkelser, er man bundet av del standarder og etiske retningslinjer, som blant annet går på brukerens oppfatning av undersøkelsen. Denne undersøkelsen bryter med den etikken, sier Bjørklund til Khrono.

Han fortsetter den faglige nedsablingen av faktaundersøkelsen:

— Den store mangelen ved faktaundersøkelsen jeg har vurdert, er at den ikke har noen struktur eller modell for intervjuene. Det er helt tilfeldig hvordan de gjennomføres. Hadde det vært en masteroppgave ville den strøket. Man er ikke bevisst om man stiller åpne eller lukkede spørsmål og det finnes ingen intervjuprotokoll eller intervjuguide, ramser Bjørklund opp.

— Vitenskapelig uholdbar praksis

Professor Birthe Knizek ved NTNU, som også gikk gjennom faktaundersøkelsen NTNU bestilte i Skeie-saken, skriver i sin sakkyndigvurdering at metoden bør være transparent, slik at leseren av rapportene kan forstå valg og beslutninger, selv om

leseren ikke er enig i dem. Dette reiser flere spørsmål ved Harald Pedersens faktaundersøkelse i Skeie-saken, skriver Knizek.

Om rapporten skriver hun:

«Sitatene er ofte ikke sitater, men nærmere fortolkninger. Det er indirekte beskrivelser av hva intervjuer/bisitter synes å ha hørt, men ingen direkte sitater ettersom < tegnet brukes på en måte som både indikerer pause samt at man taler på vegne av noen andre. Bruken av tegnet gjør det umulig å avgjøre hvem som er taleren. Dette er vitenskapelig sett en uholdbar praksis, ettersom det går klart imot transparensprinsippet og mulighet for etterprøvbarhet».

Knizek problematiserer at annenhåndsinformasjon, rykter, ligger til grunn for samtaler, uten at det diskuteres hva slags vekt dette kan tillegges. Positive utsagn får mindre plass i rapporten enn negative utsagn, uten at dette problematiseres.

«Undersøkelsen følger ikke transparensprinsippene innenfor intervjumetodikk og resultatene er dermed tvilsomme da de ikke kan etterprøves», skriver Knizek.»

Videre i artikkelen oppsummerer Khrono bruken av faktaundersøkelse ved de ulike universiteter og høyskoler, og ser på hvem som har vært leid inn som eksterne undersøkere. Bjørklund holder fast på å kommentere bruken av en tidligere undersøkelse ved NTNU, og fortsetter:

«— Sånn går det ikke an å holde på

Professor Roald Bjørklund ved Universitetet i Oslo mener faktaundersøkelsen ved NTNU, som han uttalte seg om som sakkyndig vitne om, er helt upålitelig.

— Innen vitenskapen stilles det krav til reliabilitet. Her kan man ikke vurdere reliabiliteten en gang. De vanlige kravene, som for eksempel å føre nøye protokoll over spørsmål, er ikke fulgt. I rettssaken kom det også fram vitner som sa at de hadde sagt ting som ikke en gang var kommet inn i rapporten. Vi klarte ikke en gang finne ut av om folk hadde fått de samme spørsmålene. Det var overhodet ingen dokumentasjon på at de involverte hadde fått fair behandling, slik europeiske retningslinjer krever, slår Bjørklund fast.

Etter saken sier han at han skulle ønske han ikke fikk høre noe mer om faktaundersøkelser.

— Det er ikke noe rettsvern i dette. Jeg tenkte at sånn går det ikke an å holde på. I dette faget har vi en så lang tradisjon for redellighet og pålitelighet... Jeg ble så fortvilet at jeg tenkte at dette ville jeg ikke høre noe mer om.

— Hva tenker du om faktaundersøkelser utføres ved en rekke universiteter og at Harald Pedersen har vært involvert i minst sju av dem?

— Det er helt forferdelig. At ikke ansatte ved universitetene som har kompetanse på dette tar det opp. Kostnadene for de involverte kan være så ekstreme og den

økonomiske kostnaden for de som betaler er høy. Det er uetisk, sier Bjørklund til Khrono.

Advokat Harald Pedersen: — Kan ikke se alternative måter å håndtere slike saker på

I boka «Faktaundersøkelse» fra 2016 går professor Ståle Einarsen, advokat Harald Pedersen og professor Helge Hoel gjennom hvordan metoden de har utviklet skal gjennomføres.

Intervjuprotokoller og oversikt over spørsmål som stilles, slik UiO-professor Roar Bjørklund etterlyser, er ikke del av metoden. Signerte referater er det som ifølge boka skal ivareta etterprøvbareheten.

Kartleggingssamtalene, intervjuene, som gjøres i undersøkelsene omtales som «strukturert samtale». Det anbefales at de som gjennomfører intervjuene tenker godt gjennom hvilke spørsmål som skal stilles, eller alternativt setter opp hovedpunktene for hva man ønsker å få avklart gjennom intervjuet.

Om faktaundersøkernes rolle, definerer de tre oppfinnerne av metoden at eksterne faktaundersøkere uten problem kan «skifte hatt» og fungere som oppdragsgivers advokat før og etter en faktaundersøkelse de har gjennomført.

Advokat Harald Pedersen sier i et svar til Khrono at han har registrert den han omtaler som «den ensidige negative måten noen aviser i flere artikler har søkt å fremstille faktaundersøkelser på».

— Jeg kan ikke se at noen i disse artiklene har frembrakt alternative metoder for å håndtere denne type saker på en forsvarlig måte. Arbeidsgiver er pålagt å undersøke og deretter om nødvendig iverksette tiltak for å overholde kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i arbeidsmiljøloven, sier Pedersen, og fortsetter:

— Hensikten med faktaundersøkelser er å gjennomføre en forsvarlig saksbehandling i vanskelige saker, ofte med høyt konfliktnivå, hvor det for eksempel fremsettes påstander om mobbing og trakassering og som de personene påstandene er rettet mot ikke kjenner seg igjen i. I vår bok om faktaundersøkelser viser vi hvordan arbeidsgiver kan undersøke slike saker på en måte som ivaretar gjeldende rettssikkerhetsprinsipp, og slik at prosessen oppleves rettferdig av partene og andre berørte. Dette ved at de vet hva som skjer, hvilke regler og føringer som gjelder, og ved at de føler seg hørt og ivaretatt, sier Pedersen.

Mener vitenskapelig metode ikke passer på faktaundersøkelser

Advokaten påpeker at psykologiprofessor Bjørklund som retter kritikk mot undersøkelsen han gjorde i saken der en leder hadde gått til sak mot arbeidsgiver (Skeie-saken på NTNU, *journ.anm.*), var sakkyndig vitne nettopp for saksøker. Pedersen er i den forbindelse av den oppfatning at Bjørklunds kritikk er et resultat av

at Bjørklund søkte å legge et generelt vitenskapelig perspektiv knyttet til hvordan man gjennomfører en forskningsstudie på faktaundersøkelsen.

— Dette perspektivet slik han beskrev det passer imidlertid ikke på faktaundersøkelser da man her skal undersøke konkrete fremsatte påstander om brudd på arbeidsmiljøloven. Man kan i slike sammenhenger ikke bare stille åpne spørsmål eller spørsmål man har laget ferdig på forhånd, sier Pedersen og viser til at de berørte skal få forklare seg fritt om saken og legge frem den informasjon de mener er viktig.

— Deretter kan de bli spurt om konkrete hendelser de har vært involvert i som de så får gjengi på sin måte. Når intervjuet er ferdig vil de bli spurt om de har noe mer å tilføye, deretter vil de få mulighet til å lese gjennom referatet og endre på formuleringer de mener er upresise. Videre får de hvis behov mulighet til å supplere med ytterligere informasjon, enten ved ny kartleggingssamtale eller ved etterfølgende skriftlige kommentarer, sier Pedersen om kritikken fra Bjørklund.

Lagmannsretten vurderte ikke kvaliteten på undersøkelse

Han viser videre til at lagmannsretten i saken slo fast at de i lys av annet bevis ikke så behov for å vurdere kvaliteten på gjennomføringen av faktaundersøkelsen Pedersen gjennomførte, og at tingretten fant det faktagrunnlaget arbeidsgiver hadde lagt til grunn i saken, herunder faktaundersøkelsen, som bevist.

— For å presisere, det rettes verken i tingrettsdommen eller i lagmannsrettsdommen kritikk mot måten faktaundersøkelsen ble gjennomført på, dette til tross for den kritikken angjeldende professor kom med i rollen som sakkyndig vitne for lederen som ble omplassert, påpeker Pedersen.

Advokaten legger også til at han synes det er et problem når enkeltaktører i vanskelige arbeidsmiljøsaker får «uttale seg fritt i media».

— Dette gjengir ikke noe balansert bilde av sakene, og hvis jeg som advokat har vært involvert i saken, kan jeg av hensyn til taushetsplikten ikke uttale meg.

NTNU: Viktig for oss å komme til bunns i årsaker for å kunne iverksette tiltak

Organisasjonsdirektør ved NTNU, Ida Munkeby, mener faktaundersøkelser kan være til hjelp når det ikke er nok å jobbe forebyggende og å løse saker på lavest mulig nivå. Hun er direktør ved universitetet som benytter klart flest faktaundersøkelser blant norske universiteter og høyskoler, og hun har svart skriftlig på Khronos spørsmål.

— Som jeg skrev i et innlegg i Khrono 21. februar i år er det til alles beste at uenigheter og motsetninger løses på lavest mulig nivå i organisasjonen, og gjennom direkte dialog mellom dem som er involvert. I tillegg er det viktig å jobbe forebyggende slik at man unngår at konflikter eskalerer og låser seg. Noen ganger er likevel ikke dette tilstrekkelig. Da er det arbeidsgivers plikt å sørge for å få et så faktabasert grunnlag som mulig for å ta best mulige beslutninger i vanskelige saker. I

slike tilfeller kan en formell faktakartleggingsgruppe være til hjelp. Samtidig er det viktig å understreke at en faktakartleggingsrapport på ingen måte kan sammenlignes med en domsslutning, men bare ett av flere grunnlag man tar beslutninger på bakgrunn av, sier Munkeby til Khrono.

Ønsker debatt velkommen

Organisasjonsdirektøren ønsker imidlertid debatt om metodikken som anvendes for å håndtere kompliserte arbeidsmiljøkonflikter velkommen.

— Konfliktene er i seg selv ofte en belastning for arbeidsmiljøet, og det er viktig å komme til bunns i årsaker for å kunne iverksette tiltak. Arbeidsgiver har en handlingsplikt i saker der man oppdager at det forekommer konflikter, trakassering eller andre forhold som i stor grad påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven krever at vi da undersøker hva som har skjedd og har system for å håndtere situasjonen

Munkeby sier at det er i de mest krevende sakene de velger å sette ut faktaundersøkelsene til eksterne.

— De mest krevende undersøkelsene settes ofte bort til eksterne for å sikre objektivitet og tillit for alle parter. Nærmeste leder, eller den leder som «eier» saken, vil deretter normalt fatte avgjørelser basert på rapporten fra undersøkelsen, men er ikke låst til denne.

— Hvorfor mener dere at denne metoden er så god for å få avklart hva som er rett og galt i konflikter ved NTNU?

— Problemstillingen dreier seg egentlig om å få et så faktabasert grunnlag som mulig for å kunne ta best mulig beslutninger i vanskelige saker. Slik sett er faktakartlegging ikke uvanlig og bør ligge til grunn for ledelsesmessige beslutninger. Man har plikt til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og å ta medarbeidere på alvor. NTNU har en policy hvor vi ønsker å løse saker for å komme videre – ikke feie dem under teppet.

— Registrerer at det er ulike meninger om metoden

Munkeby tilføyer at hennes største bekymring ved arbeidskonflikter er at arbeidsgiver ofte bruker for lang tid fra det settes i gang undersøkelser til de er i gang med tiltak.

— Tiden som brukes medfører i seg selv ofte en belastning for arbeidsmiljøet, som i påvente av konklusjoner og resultater blir værende i limbo. At det går lang tid handler for en stor del om kapasitetsutfordringer. Og at dette er krevende prosesser som fordrer systematikk, forutsigbarhet og god struktur. Samtidig risikerer en arbeidsgiver som ikke praktiserer handlingsplikten og lar være å gå inn i vanskelige situasjoner at ansatte blir stående i en enda større belastning der hverdagene preges av vedvarende og tilsynelatende endeløs konflikt.

— Harald Pedersen har bidratt til å få gjennomført/gjennomfører minst fire faktaundersøkelser ved NTNU. Er dere trygge på at arbeidet han gjør er av god nok kvalitet?

— *Så vidt vi har registrert er Pedersen er en av de norske ekspertene som har mest erfaring med slike undersøkelser. Vi har også benyttet andre leverandører som vi også er fornøyde med. Etter vår mening har de undersøkelsene som Pedersen og andre har utført for NTNU, dannet et godt og objektivt beslutningsgrunnlag for eventuelle tiltak har blitt iverksatt.*

— Psykologiprofessoren vi har intervjuet mener det er «helt forferdelig» at det er gjennomført minst 25 faktaundersøkelser ved norske universiteter og høyskoler (10 av dem ved NTNU). Tar dere kritikken mot disse undersøkelsene innover dere?

— *Jeg registrerer at det er ulike meninger om metoden, både blant forskere og legfolk. Vår erfaring er imidlertid at det i alvorlige konfliktsaker er viktig for partene å få frem et så faktabasert grunnlag som mulig, før arbeidsgiver kan iverksette tiltak. Før man tar metoden i bruk har man allerede i de fleste tilfeller forsøkt ulike andre tilnærminger, uten å lykkes, sier Munkeby.*

Ikke funnet bedre metoder

I likhet med advokat Pedersen, har ikke Munkeby funnet andre alternativer til faktaundersøkelsene ennå.

— *Så langt har ikke vi funnet andre metoder som fungerer bedre i slike prosesser og der den ansattes rettsvern og rettferdighetshensyn blir ivarettatt på samme måte. Dette betyr ikke at vi tror faktaundersøkelser er det eneste som virker når alt ser ut til å ha låst seg i en arbeidsmiljøsak. Alle teknikker har sine fordeler og ulemper. Finner vi andre metoder som kan brukes for å løse komplekse, følelsesladede og krevende saker, så vil vi vurdere dem. Vi tar gjerne imot gode forslag. Vår erfaring fra tidligere er imidlertid at konflikter som har eskalert til et høyt nivå sjelden lar seg løse med enkle grep.*

— Kritikken mot faktaundersøkelsene framkom etter alt å dømme også i rettssalen i Skeie-saken der NTNU også etter alt å dømme var til stede, men NTNU har likefullt fortsatt å bestille faktaundersøkelser og bistand fra samme advokat. Mener dere at faglig ekspertise på psykologifeltet tar feil om metodebruken?

— *Det er riktig at denne kritikken også ble fremført i en rettssak anlagt mot Kunnskapsdepartementet av en av våre medarbeidere og som vedkommende tapte høsten 2017. Domstolene prøver sakligheten og grunnlaget som arbeidsgiver bygger sine beslutninger på. Hverken tingretten eller lagmannsretten fant den gangen grunn til å kritisere NTNU for å ha brukt faktaundersøkelse som metode, avslutter organisasjonsdirektør Munkeby.»*

12.7.16. Det er klart det er belastende for de ansatte

Den 11.04.19 har Universitetsavisa et intervju med organisasjonsdirektør ved NTNU, Ida Munkeby. Der beskriver hun NTNUs arbeid i konfliktsaker ved bruk av faktaundersøkelse som verktøy. Artikkelen gjengis i sin helhet, selv om den også går inn på faktaundersøkelser som nylig har blitt gjennomført ved NTNU i andre saker:

«Faktaundersøkelser har vært gjenstand for mye kritikk de siste månedene. I konfliktsaken ved NTNUs Institutt for sosialt arbeid (ISA) ble begrepet «fosterfar» nevnt, uten at det etter mye gjennomgang har kommet noen god forklaring på hvorfor. Faktum er at det ikke var snakk om noen fosterfar-relasjon i saken. Likevel ble dette stående i sluttrapporten.

- Kan vi stole på at det som står i en faktarapport er fakta?

- Begrepet som ble brukt i rapporten er ikke dekkende. Det er en realitet. Men vi har valgt å la det stå. Rett og slett fordi arbeidsgiver ikke kan gå inn og endre rapporten som Kartleggingsgruppa har utarbeidet, men også fordi fakta i rapporten ikke utgjør vurderingsgrunnlaget i saken alene. Vi har plikt til å forsøke å få frem fakta i en sak. Når det er uklarheter, følger vi opp det. Det har vi gjort med dette begrepet (fosterfar, journ. anm.). Det ble klart at det var en unøyaktighet, men vi valgte å la det stå. At vi følger opp uklarheter er et eksempel på at systemet fungerer, sier organisasjonsdirektør Ida Munkeby ved NTNU.

- Hvorfor ble det stående?

- Det har jeg ikke noen ytterligere kommentar til.

- Hva er egentlig relasjonen som har ført til at fosterfar-begrepet ble brukt?

- Dette er dypt nede i detaljene i undersøkelsen. Det kjenner jeg ikke til, sier Munkeby.

Er det fakta? - Ikke nødvendigvis

Hovedtillitsvalgt Gry Eva S. Alterskjær i Forskerforbundet ved NTNU er blant flere som har uttalt seg kritisk om faktaundersøkelser. Hun mener begrepet er misvisende. Munkeby forteller at metoden handler om å få et best mulig kunnskapsgrunnlag gjennom å snakke med involverte i konflikten. Summen av informasjonen skal gi et best mulig bilde av hvor konflikten ligger.

- Er det riktig å kalle det dere kommer fram til for fakta?

- Hva er fakta? Hva kan man sette to streker under? Det vi finner er ofte de ulike involvertes opplevelser av en situasjon, altså hvordan de har opplevd konflikten. Summen av opplysninger danner et bilde av hva som faktisk skjer eller har skjedd.

- Er dette bildet fakta?

- Det kommer an på hva du legger i begrepet. Ikke nødvendigvis. Faktaundersøkelse er et begrep og en metode.

- Belastende for de ansatte

En annen av konfliktene ved NTNU der det brukes faktaundersøkelse er ved Institutt for historiske studier (IHS). Det ble nylig klart at sluttrapporten utsettes. Munkeby forteller at den senest skal være ferdig 12. Juni.

- Hva tenker du om belastningen de ansatte påføres ved å stå i en uavklart situasjon over lang tid?

- Det er klart det er belastende for de ansatte. Vi hadde håpet at vi skulle være ferdig tidligere. Jo lengre tid det tar, desto mer krevende kan det være for de ansatte. Når rapporten kommer, skal det være tilstrekkelig tid til å kvalitetssikre den. Da må vi bare tåle at det går tid. Gruppen som jobber med kartleggingen må ha tid til å gjøre en grundig jobb.

- Bruker dere ekstra mye tid på kvalitetssikring nå etter fosterfar-feilen ved ISA?

- I de fleste tilfeller jobber vi veldig grundig med kvalitetssikring. Det skal være grundig kontradiksjon, lesing og kommentering.

- Har fokuset på og kritikken av faktaundersøkelser ført til at dere bruker lengre tid på undersøkelsene nå?

- Nei, det tror jeg ikke. Dette har vært og er en krevende sak (IHS-saken, journ. anm.). Fokuset på faktaundersøkelser har ikke endret noe. Vi jobber grundig med sakene, sier Munkeby.

Henter inn fakta i forskjellige konflikter hver dag

Alterskjær i Forskerforbundet opplever at bruk av faktaundersøkelser ved NTNU har blitt mer utbredt. Munkeby sier hun ikke har grunnlag for verken å avkrefte eller bekrefte påstanden. NTNU mangler oversikt over den totale bruken av faktaundersøkelser over tid, ifølge organisasjonsdirektøren.

- Vi jobber med å hente inn fakta i forskjellige konflikter hver dag, men ønsker å løse saker på lavest mulig nivå. NTNU er et forvaltningsorgan som har handlingsplikt når det oppstår en konflikt. Da må vi finne ut av situasjonen og innhente fakta. Når det er mer komplekse saker, trenger vi en formell prosess som faktaundersøkelse.

- Hva gjør dere når det er mindre komplekse saker?

- Det kan for eksempel være at en saksbehandler lager en beskrivelse av situasjonen og snakker med de involverte partene. Altså at konflikten behandles av en person, fremfor en gruppe, slik vi gjør i faktaundersøkelser.

- Ikke grunnlag for å si om konfliktnivået er høyere eller lavere ved NTNU

Ifølge en oversikt Khrono har utarbeidet er NTNU i særklasse i bruk av faktaundersøkelser ved norske universiteter og høyskoler.

- Hva sier dette om konfliktnivået ved NTNU?

- Oversikten kan ikke tas til inntekt for at NTNU benytter faktaundersøkelser oftere enn andre. Jeg er litt usikker på hvordan man definerer om det er brukt faktaundersøkelse eller ikke. Det kan være ulik forståelse blant institusjonene av hva de faktisk har svart på.

- Mener du de høye NTNU-tallene like gjerne kan bety at NTNU er flinkere til å ta tak i problemene som at det er flere problemer ved NTNU?

- Ja. Jeg har ikke grunnlag for å si om konfliktnivået er høyere eller lavere på NTNU enn hos andre, men vi jobber med å løse problemene.

Finner ikke bedre metoder

- Hvorfor begynte dere med faktaundersøkelser, og hvilke metoder brukte dere før?

- Jeg startet ved NTNU for seks og et halvt år siden, og vi har hatt faktaundersøkelser før det. Jeg husker ikke hvor lenge vi har brukt denne metoden, men som arbeidsgiver har vi alltid hatt handlingsplikt. Jeg tenker at det har vært samtaler med involverte parter og skriftlig dokumentasjon som i faktaundersøkelsene før disse ble innført, sier Munkeby.

- Det har i løpet av de siste månedene kommet en del kritikk mot faktaundersøkelser i flere medier. Har dette noen innvirkning på NTNUs bruk og vurdering av faktaundersøkelser? Vil dere fortsette å bruke denne metoden?

- Det er legitimt å stille spørsmål ved det, og det er bra at vi vurderer metodebruken og jobber med kvalitetssikring. Vår erfaring er at det er viktig å få fram fakta når det er alvorlige konfliktsaker. Vi har ikke funnet metoder som fungerer bedre enn faktaundersøkelser, men det er ikke slik at vi tror det er det eneste som virker. Vi vurderer hele tiden om det er mulig å løse saker på forskjellige måter. Alle teknikker har fordeler og ulemper. Kritikken som har vært nå gjør at vi går noen ekstra runder og stiller oss selv kritiske spørsmål, sier Munkeby.

Vil ha internt møte om faktaundersøkelser

Organisasjonsdirektøren forteller at hun vil ha et internt møte til sommeren for å oppsummere erfaringene med bruken av faktaundersøkelser. Hun mener det er viktig å sikre erfaringsoverføring og læring, samt at metoden brukes på riktig måte. Munkeby understreker at enkle evalueringer er en helt vanlig måte å jobbe på, og noe som er viktig for å sikre utvikling.

- Vi tar gjerne imot forslag om det er andre måter å løse konflikter på. Erfaringsmessig lar konflikter som har eskalert til et høyt nivå seg sjelden løse med enkle grep, sier hun.

- Du sier at alle metoder har fordeler og ulemper. Hva er ulempene med faktaundersøkelser?

- Vi ser at det kan være krevende å stå i prosessen under en faktaundersøkelse. Det blir en formalisering av et konfliktnivå, og det tar ofte tid. Skal vi få kartlagt så mye som mulig er det kapasitetskrevenende, men vi ser ingen annen måte.

- Hvordan bidrar faktaundersøkelsene til å løse problemene?

- For å kunne sette i gang tiltak må vi ha et best mulig bilde av hva som faktisk er problemet. Det kan være at problemet er mer komplekst enn først varslet, eller at det er snakk om flere problemstillinger. Vi må vite dette for å vite hvilke tiltak vi skal sette i gang, sier Munkeby.»

12.7.17. Forsker på trakassering på jobb – vant årets nyvinning

Den 01.05.19 fremgår det av psykologisk.no at en av de som var med på å utvikle faktaundersøkelse som metode, professor Ståle Einarsen, med denne metoden vant pris for årets nyvinning i psykologi. Prisen deles ut av Psykologiforbundet og er en anerkjennelse fra kollegaer innen samme fagområde. I 2017 uttalte Psykologiforbundets styremedlem Karen Eimot følgende om prisen: «– Formålet med prisen er å inspirere til nyskapning. Vi ønsker å gi anerkjennelse til personer og grupper som aktivt bidrar med viktig og innovativ kunnskap eller metoder.» Artikkelen fra 01.05.18 gjengis i sin helhet her:

«– Vi tilbringer en stor del av våre voksne liv i arbeid. For oss personlig, for jobben vi gjør, for kollegaene våre og for arbeidsplassene vi jobber på er det viktig at vi har det bra på jobb, skriver Psykologiforbundet i sin begrunnelse for kåringen av årets nyvinning i psykologi.

Hvert år deler interesseforeningen ut prisen til en person, gruppe, organisasjon eller institusjon som har utviklet, eller tatt i bruk, psykologisk kunnskap på en ny og lovende måte.

Årets vinner er professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen, Ståle Einarsen. Han får prisen for sitt arbeid med forebygging og håndtering av mobbing og trakassering på arbeidsplassen.

– Jeg ble overrasket, glad og takknemlig da jeg først hørte om prisen, forteller Einarsen til Psykologisk.no.

– Å bli anerkjent av andre forskere og fagfolk på ens eget fagområde, er den viktigste tilbakemeldingen man kan få, legger han til.

Arbeid som ikke fungerer, er helseskadelig

Arbeidsmiljøloven legger føringer for en god og trygg arbeidsplass. Mye av Einarsens virksomhet som forsker og praktiker er knyttet til at nettopp denne loven blir tatt i bruk.

– Arbeid er fantastisk når det fungerer, men når det ikke gjør det, kan det være helseskadelig, påpeker Einarsen.

Han fremhever at det er vanskelig og krevende å være en del av et dårlig arbeidsmiljø over tid.

– Man er på mange måter «innelåst» med folk man ikke har valgt selv, og som heller ikke har valgt deg. Lederne har makten, og man kan ikke uten videre flykte fra situasjonen fordi man er avhengig av jobb og inntekt for å overleve.

I tillegg bidrar arbeidet til selvverd og sosial status, utdyper Einarsen. Dette gjør det å være ansatt til en mulig risikosituasjon, noe som er fokuset i arbeidsmiljøloven.

– Gir et bunnsolid fundament

Juryen opplyser at deres begrunnelse for prisen er basert på kriteriene vitenskapelighet, bruksområde og skalerbarhet – dvs. muligheten for å gjøre arbeidet anvendelig for mange.

– Ståle Einarsen vant årets pris på grunn av hvor solid, relevant og bredt hans arbeid er, i et felt som berører de fleste, sier leder for juryen, Tove Irene Dahl, som er professor i psykologi ved UiT – Norges arktiske universitet.

Juryen har for øvrig bestått av Fay Giæver, førsteamanuensis ved Institutt for psykologi ved NTNU, og Gunn Astrid Baugerud, førsteamanuensis ved Institutt for sosialfag ved OsloMet.

Juryen understreker at Einarsen vinner årets nyvinning fordi han setter fokus på mobbing, trakassering og andre uheldige omstendigheter som kan forringe arbeidslivet for mange.

– Å bruke forskningen til å utvikle evidensbaserte prosedyrer gir oss et bunnsolid fundament for god praksis, sier Dahl, og legger til:

– Å ha utviklet et redskap som kan hjelpe arbeidsplasser når ansatte og arbeidsgivere sliter, er gull verdt. Det syns juryen godt kjennetegner prisverdig arbeid.

Får gratulasjoner

Også avtroppende leder i Psykologiforbundet, Alexander Hvaring, er fornøyd med årets tildeling og gratulerer på vegne av Psykologiforbundet.

– Juryen har funnet en verdig vinner. Ståle Einarsen har bidratt til å løfte frem mobbing på arbeidsplassen fra tabubelagt tema til anerkjent problemstilling. Hans kreative og anvendbare forskning er et godt eksempel på hvilken viktig rolle psykologisk kunnskap spiller i samfunnet, sier Hvaring.

– Jeg er veldig takknemlig for begrunnelsen, og setter stor pris på at juryen har sett det langsiktig vitenskapelige arbeidet vi har utført innen dette området, svarer Einarsen.

– Den gang vi startet, trodde man ikke at slike forhold eksisterte, fortsetter han.

Einarsen ser ikke på dette som en pris til bare han selv.

– Det er også en pris til mine mange gode kollegaer gjennom snart 30 år, ikke minst ved Universitetet i Bergen. De har vært aktive og avgjørende medspillere under hele dette arbeidet.

Faktaundersøkelse ved konfliktsaker

I begrunnelsen kommer det frem at Einarsen vinner prisen for utviklingen av intervensjonen faktaundersøkelse, en metode som er ment for å brukes i alvorlige konfliktsaker på arbeidsplassen, særlig i situasjoner der det foreligger klager eller varsel om mobbing, trakassering og lignende.

– Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å undersøke rettferdig denne type situasjoner før man eventuelt setter i verk tiltak, sier Einarsen.

Faktaundersøkelse er en metodikk som arbeidsgivere kan følge for å ivareta generelle prinsipper for god saksbehandling, og etterleve arbeidsmiljøloven.

– Faktaundersøkelse inngår i en helhetlig modell for forebygging og problemhåndtering internt i den enkelte virksomheten, med tiltak både på individ- og gruppenivå. Jeg er glad for å se at juryen anerkjenner og har sett akkurat dette, sier Einarsen.

Han har utviklet metoden sammen med advokat Harald Pedersen og professor Helge Hoel ved Manchester University. Metoden ble første gang lansert i 2007, under prosjektet «Jobbing uten mobbing», en nasjonal satsing i regi av Bondevik-regjeringen, Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet.

Boken kom imidlertid først i 2016.

– Det var mye å tenke gjennom og prøve ut, sier Einarsen. Dette er ofte vanskelige og komplekse saker.

Vil at alle skal forholde seg til arbeidsmiljøloven

– Vi har over lang tid forsøkt å jobbe systematisk og grundig med forskning på disse fenomenene og med å utvikle anvendte metoder og systemer til hjelp og støtte for å sikre at arbeidsmiljøloven etterleves, sier Einarsen.

Metodens mål er å undersøke og avdekke fakta i konfliktsaker på arbeidsplassen der ansatte mener seg utsatt for alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven. Det skjer ved hjelp av intervjuer, dokumenter i saken, befaringer om nødvendig, og vitneobservasjoner.

Deretter må man på det grunnlaget vurdere om den ansatte opplever, eller har opplevd, brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Særlig viktig er dette i saker der ord står mot ord, og der arbeidsgiver ikke har god oversikt over sakens faktiske forhold.

– Vårt overordnede anvendte prosjekt i dette er å få alle partene i arbeidsmiljøet til å forholde seg til arbeidsmiljøloven, understreker Einarsen, og legger til:

– Vi håper denne prisen kan motivere flere virksomheter til å utvikle gode systemer og prosedyrer etter disse prinsippene, nettopp for å ivareta og sikre at man etterlever arbeidsmiljøloven i denne typen komplekse og ofte vanskelige saker.»

Den 03.05.19 ble Einarsens utmerkelse for faktaundersøkelse som metode, også omtalt i Khrono. Det gjengis fra den artikkelen:

«Prisverdig arbeid

– Ståle Einarsen vant årets pris på grunn av hvor solid, relevant og bredt hans arbeid er, i et felt som berører de fleste, sier leder for juryen, Tove Irene Dahl, som er professor i psykologi ved UiT – Norges arktiske universitet, til nettstedet.

Hun har sittet i juryen sammen med Fay Giæver, førsteamanuensis ved Institutt for psykologi ved NTNU, og Gunn Astrid Baugerud, førsteamanuensis ved Institutt for sosialfag ved OsloMet.

– Å bruke forskningen til å utvikle evidensbaserte prosedyrer gir oss et bunnsolid fundament for god praksis. Å ha utviklet et redskap som kan hjelpe arbeidsplasser når ansatte og arbeidsgivere sliter, er gull verdt. Det syns juryen godt kjennetegner prisverdig arbeid, sier Dahl.»

I tillegg til dette gjentar Khrono mye av det som de tidligere har omtalt, blant annet kort fra Gottschalks kritikk, Einarsens selskap Arbeidsmiljøspesialistene som eies av hans «kone» og som sertifiserer faktaundersøkere. Artikkelen fortsetter slik:

– Juryen har funnet en verdig vinner. Ståle Einarsen har bidratt til å løfte frem mobbing på arbeidsplassen fra tabubelagt tema til anerkjent problemstilling. Hans kreative og anvendbare forskning er et godt eksempel på hvilken viktig rolle psykologisk kunnskap spiller i samfunnet, sier Hvaring til psykologisk.no.

Hele juryens begrunnelse for prisen

«Vi tilbringer en stor del av våre voksne liv i arbeid. For oss personlig, for jobben vi gjør, for kollegaene våre og for arbeidsplassene vi jobber på er det derfor viktig at vi har det bra på jobb. Arbeidsmiljøloven utformet for å legge viktige føringer for det, men hva når det likevel går galt?

Ståle Einarsen har engasjert seg i tematikken arbeidsmiljø i mange år. Ved å sette fokus på mobbing, trakassering og andre uheldige omstendigheter som kan forringe arbeidslivet til mange har Einarsen løftet frem et stort verdensomspennende problem. Mobbing er en kilde til stress og kan føre til alvorlige helseproblemer og

fravær fra jobb. Det påvirker også arbeidsplassen ved redusert produktivitet og økte kostnader.

Einarsen har publisert mye både nasjonalt og internasjonalt om problemet. Han har også omsatt forskningen til en anvendelig forskningsbasert intervensjon: faktaundersøkelse metodikk. Metodikken baseres på forskning fra både psykologi, helse og juss og imøtegår og forebygger vanskelige problemer i arbeidslivet. Den består av et helt konkret verktøy som kan brukes i enhver arbeidsplass der vekt er lagt på tydeliggjøring av roller og etablering og bruk av gode rammer for praksis og gjennomføring av problemløsning og oppbygging av god forebyggende praksis. I tillegg kan metodikken brukes på både individ og systemnivå.

Faktaundersøkelse metodikken har vært brukt av mange siden 2007 både mot forebygging og håndtering av vanskelige saker. Således er Einarsens forskning med på å bidra til at den enkelte ansatte vil kunne oppleve tryggere arbeidsforhold, økt tilhørighet til organisasjonen og dermed føre til at de kan bruke energien sin på det de skal gjøre i sitt arbeide istedenfor uheldige og negative arbeidsforhold.

Juryen finner derfor Einar Stålesen en verdig vinner av årets pris.»

12.8. Arbeidsmiljøsaken ved IHS

12.8.1. UA: "Havarikommisjon" skal undersøke uforsvarlig arbeidsmiljø IHS

Universitetsavisa presenterte den 25.01.19 herværende undersøkelse under overskriften «"Havarikommisjon" skal undersøke uforsvarlig arbeidsmiljø IHS». AKB har uttalt seg til avisen slik:

«- Jeg er glad for at NTNU har satt i gang en slik faktaundersøkelse, sier Børresen til Universitetsavisa.

- Jeg tror det er nødvendig, for her er det et miljø hvor det har kommet mange signaler om et krevende arbeidsmiljø. Mange på IHS har gitt tydelig beskjed om at de ikke har det bra. Vi kommer ikke videre før vi får så mange kort som mulig på bordet. Med en faktaundersøkelse som gir en analyse av situasjonen og hvor vi får noen gode råd om hvordan vi går videre, kan vi håpe på å finne løsninger.»

Universitetsavisa har også snakket med flere ansatte, som ikke fremstår med navn:

«Havarert arbeidsmiljø

Universitetsavisa har snakket med ansatte på ulike sider av konfliktlinjer ved instituttet, og det er til dels svært ulike virkelighetsbeskrivelser av situasjonen. At arbeidsmiljøet har lidd havari, er det imidlertid liten tvil om.

Konfliktene har utviklet seg over en årrekke, men fikk en ny omdreining fjor vår, da professor Kristian Steinnes ble besluttet tvangsflyttet, og en gruppe ansatte sendte brev til dekan, rektor og universitetsdirektør med beskyldninger om «illegitim

maktbruk.» Instituttleder Tor Einar Fagerland og dekan Anne Kristine Børresen ble beskyldt for å forårsake en «fryktkultur» ved Instituttet.

Senere skrev en annen gruppe ansatte et brev med støtte til instituttleder Fagerland og hans håndtering av situasjonen, samtidig som andre ansatte gikk ut mot beskyldningene om fryktkultur ved instituttet.»

12.8.2. UA: Undersøkelser av arbeidsmiljø og konflikter får krass kritikk
Den 20.02.19 fortsetter Universitetsavisa med et intervju av HWA som retter kritikk mot undersøkelsen.

«- Jeg er ganske kritisk til hva som skal komme ut av dette. Jeg tror ikke de finner noen sannhet. Dette er ikke en objektiv undersøkelse, sier professor Håkon With Andersen ved NTNUs Institutt for historiske studier (IHS).

(...)

Professor Håkon With Andersen ved IHS var blant dem som reagerte på behandlingen av Steinnes, og er også blant dem som har blitt intervjuet som en del av den pågående faktaundersøkelsen ved instituttet. Andersen anslår at 30-40 personer har vært inne til intervju. Intervjuene skal ha vart opp mot tre timer. Professoren anerkjenner undersøkelsen som et reelt forsøk på en objektiv kartlegging, men mener den har flere problematiske sider.

- Det som oppleves som litt rart er at dette er ledelsens undersøkelse. Det fremstår som en slags objektiv kartlegging, men det er det ikke. Dette er ikke en retts sak. Vi har ingen advokat som gir oss råd om hva vi skal si, vi har ingen status som vitne eller part. Det er en del vanlige rettsprinsipper som ikke foreligger. Jeg er heller ikke veldig imponert over kvaliteten på spørsmålene og referatene, sier Andersen til UA.

- Jeg er ganske kritisk til hva som skal komme ut av dette. Jeg tror ikke de finner noen sannhet. Dette er ikke en objektiv undersøkelse, fortsetter han.

- Hvor mye angiveri skal vi drive med?

Andersen mener også det er uklart hvilken status intervjuene har, og peker på at det kan være en motsetning mellom plikten til å medvirke til et bedre arbeidsmiljø og retten til et privatliv.

- Vi er jo forpliktet til å medvirke til et bedre arbeidsmiljø. Det tror jeg alle vil. Men vi har jo også rettigheter, for eksempel til et privatliv. Det kan komme i motsetning i disse intervjuene. At vi har medvirkningsplikt betyr ikke at vi har plikt til å si alt mulig rart. Hvor mye angiveri skal vi drive med? Og hvor nøyaktige er vi som vitner i ting som egentlig er ganske dagligdagse samtaleprosesser, og hvor godt husker vi tilbake til noe som har skjedd for lenge siden? Det er en rekke problematiske aspekter her, sier professoren.»

I artikkelen gjengis også mye av kritikken fra Gottschalk og Eriksen som har fremkommet i Khrono og andre aviser, gjengitt over. Knyttet til denne saken fortsetter AKB slik:

« «Havarikommisjonen» snart ferdig med intervjuene

Dekan Anne Kristine Børresen mener det er nødvendig med en faktaundersøkelse for å analysere situasjonen.

- Her er det et miljø hvor det har kommet mange signaler om et krevende arbeidsmiljø. Mange på IHS har gitt tydelig beskjed om at de ikke har det bra. Vi kommer ikke videre før vi får så mange kort som mulig på bordet. Med en faktaundersøkelse som gir en analyse av situasjonen og hvor vi får noen gode råd om hvordan vi går videre, kan vi håpe på å finne løsninger, har hun tidligere sagt til UA.

Kommisjonen som undersøker forholdene ved IHS ledes av Lars Jacob Stovner, som er professor ved NTNUs Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap. Han vil ikke si noe om hva de har kommet frem til foreløpig, men forteller at prosessen med kartleggingen er godt i gang.

- Vi begynner å nærme oss ferdig med intervjuene. Det dukker stadig opp nye momenter. Vi tar det litt etter hvert, og vet ikke helt når vi er ferdige, sier en ordknapp Stovner til UA.»

12.8.3. Under dusken: Mange spørsmål, men ingen svarer – faktaundersøkelse bak lukkede dører

Studentavisen Under dusken hadde den 08.03.19 en artikkel hvor de blant annet hadde intervjuet HOF. Innledningsvis presenteres Steinnes-saken og to studenters synspunkter, men de ønsker ikke å uttale seg i særlig grad. HOF uttaler følgende:

«En av de som forfattet og skrev under på brevet i juni, Hans Otto Førland, føyer seg til instituttlederens sitt ønske om å tie angående situasjonen.

– Jeg ønsker ikke å uttale meg om situasjonen når den er så betent som den er nå, men jeg synes det både er legitimt og på høy tid at pressen virkelig tar tak i saken, sier Førland.

Førland sier også at han føler en større bekymring og uro slik situasjon er nå, og omtaler det hele som en betent verkebyll som ikke kan løses før Steinnes er tilbake fra sykemelding. I likhet med Beck og Siebke savner han også studentenes involvering. Beck, Siebke, Førland og Steinnes har likevel stilt seg positive til Under Duskens gransking og ønsker gjerne å uttale seg når faktaundersøkelsen er gjennomført.»

Under dusken kommenterer tiden det vil ta å gjennomføre undersøkelsen slik:

«IHS og kommisjonen holder kortene tett til brystet, samtidig som saken vokser seg stadig større bak lukkede dører. Fram mot juni må allmennheten smøre seg med en god dose tålmodighet, før den endelige rapporten kommer på plass.

Det er lite sannsynlig at det vil komme mer informasjon fra verken kommisjonen eller ansatte før høsten 2019.»

12.8.4. UA: Historien om et varslet havari

Den 21.03.19 frigir Universitetsavisa en artikkel «Historien om et varslet havari» hvor de har gjort en egen liten undersøkelse av hva som er kjernen og årsaksforhold i konfliktsaken ved IHS. I to faktabokser beskrives Kartleggingsgruppas arbeid og Universitetsavisas arbeid med egen undersøkelse:

«Kommisjon i arbeid

IHS er låst fast i en dyp konflikt som forsøkes løst ved hjelp av en «havarikommisjon» som har hatt til oppgave å intervju ansatte i og ved instituttet. Kommisjonen er forventet å presentere en beskrivelse av situasjonen som alle parter kan kjenne seg igjen i, og som skal danne grunnlag for tiltak som vil løse opp i konflikten.

Denne rapportens førsteutkast skal etter planen foreligge ved påsketider, deretter bearbeides og foreligge i endelig form innen sommerferien. NTNU-ledelsen vil så utarbeide en sammenfatning og konklusjon på basis av rapporten. Hvilke tiltak man her vil presentere, er noe alle ved instituttet går og venter på.

Slik gjorde vi det

Det eksisterer tre uformelle grupperinger ved IHS: De som støttet den tidligere instituttlederen, de som var sterkt kritiske til ham, samt en tredje som har holdt seg på sidelinjen. UA har snakket med personer innen samtlige leire.

Det har gått ut en henstilling fra konstituert instituttstyrer Magne Flaten til de ansatte ved instituttet om ikke å uttale seg til medier mens kommisjonens arbeid pågår.

Når Universitetsavisa henvedte seg til personer ved instituttet var det med det premiss at det var å forstå som bakgrunnssamtaler. Der vi har funnet grunn til å sitere personer direkte, har vi latt respektive lese gjennom artikkelen og komme med innspill.

Vi har henvendt oss til dekan Anne Kristine Børresen og rektor Gunnar Bovim og referert hovedpunktene i kritikken som framkommer i artikkelen. Begge velger å avstå fra å kommentere, under henvisning til at kommisjonens rapport ennå ikke foreligger.»

Universitetsavisas egen undersøkelse gjengis i sin helhet her:

«Jo mer tid som går, jo tykkere blir isen.»

Slik oppsummerer en av de faglig ansatte situasjonen ved IHS akkurat nå. Institutt for historiske studier hadde koordinatene låst på en kurs som endte i havari. I likhet med fregatten «Helge Ingstad» manglet det ikke på advarsler. Forskjellen er at ved IHS hadde ledere på alle tre nivåer flere år på seg til å plote ny kurs. Det gjorde de ikke.

Sier en annen: «Dette er en systemsvikt. NTNU har ikke hatt gode nok rutiner til å håndtere denne typen saker.»

Ethvert havari behøver sin kommisjon. NTNUs havarikommisjon gjorde nylig ferdig sitt siste intervju av de involverte i havariet på Dragvoll. Nå går alle og venter på resultatet. I mellomtida brer kulden seg på instituttet. Det er dette allegorien sitatet innledningsvis henspiller på: Ettersom tida går, blir isen på instituttet, og mellom de ansatte, tykkere. Uroen for en slik utvikling kommer til uttrykk hos samtlige Universitetsavisa har snakket med ved instituttet de siste ukene.

Mens de venter, funderer folk på hvorfor det gikk så galt. Noen forhold er man skarpt uenige om. Det fins imidlertid aspekter ved saken hvor enighet er mer framtreddende.

Alle har en grense

Et annet bilde: Datoer er teltpluggene historikerne ikke kommer utenom når de spenner opp fortellingene publikum inviteres inn i.

18. oktober 2018. Tor Einar Fagerland trekker seg som instituttstyrer ved IHS. I en pressemelding skriver han blant annet: «Jeg vil heller ikke lede et institutt hvor enkelte bruker fortrolig e-post som har kommet dem i hende på urettmessig vis som utpressingsmiddel. Alle har en grense. Her går min.»

Hvilken epost tenker han på?

3. april 2018. Fagerland sender en epost til sin coach Terje Østlyng. I eposten, som Universitetsavisa har tilgang til, beskylder instituttlederen navngitte vitenskapelig ansatte ved instituttet for å bedrive «undergravende virksomhet.» Videre: «Motoren i uroen er Kristian Steinnes, som ... har sett det som sin heltidsjobb å få instituttleder avsatt. Brevskriving sammen med annen undergravende virksomhet fyller hans dager.» Eposten er tidligere omtalt i Khrono.

Eposten avsluttes med: «Det mest nærliggende og virkningsfulle vil være å flytte Steinnes til et annet sted i NTNU-systemet.»

Denne eposten kommer siden på avveie, kopieres opp og legges i internpostkassene til et utvalg ansatte ved instituttet. Ingen av dem vi har snakket med tilkjennegir kunnskap om hvem som gjorde det.

Det er grunn til å anta at denne handlingen er motivert av en annen hendelse:

18. juni 2018. Professor Kristian Steinnes ved IHS kalles inn til samtale med HF-dekan Anne Kristine Børresen. I denne samtalen får Steinnes beskjed om at han er besluttet omplassert fra instituttet. Han får to steder å velge mellom. Steinnes protesterer, til ingen nytte. Beslutningen om omplassering foranlediger et brev til dekan Børresen signert av tolv av Steinnes' vitenskapelige kolleger ved instituttet, hvor de ber om at vedtaket om omplassering oppheves, samt at Børresen viker plass for settedekan i

denne saken. Begge anmodninger avvises siden av organisasjonsdirektør Ida Munkeby.

Flere ansatte er sterkt kritiske til denne beslutningen. Sier én: «Hva visste Anne Kristine Børresen? Visste hun om måten Fagerland omtalte Steinnes i denne eposten innen hun besluttet å tvangsflytte ham?»

Fryktkultur? Ja. Nei.

I et intervju med Universitetsavisa går tre av de 12 ut og uttrykker bekymring over situasjonen. Det uttrykkes frykt for at «beslutningen om å tvangsflytte en aktiv og kritisk kollega som Steinnes er egnet til å skape en fryktkultur» ved instituttet.

Dette bestrides siden av 14 andre faste og midlertidige ansatte i et eget brev til dekanen, hvor de uttrykker sin støtte til instituttlederen. I et intervju med UA bestrider professor Tore Tingvold Petersen, en av de 14, påstandene om fryktkultur.

Det fins flere datoer å notere. På et tidspunkt blir en professor ved instituttet utsatt for skriftlig tilrettevisning fordi han skal ha oppført seg truende overfor kolleger. Vedkommende stiller seg uforstående til dette. Andre igjen vi har snakket med, stiller seg sterkt kritisk til vedkommendes atferd.

På et annet tidspunkt kaster lokalt verneombud ved IHS, professor Maria Fritsche, inn håndkleet og trekker seg som verneombud. Fritsche begrunnet overfor Universitetsavisa beslutningen med at hun kjente seg motarbeidet av ledelsen i sitt vernearbeid.

Habilitet? Hvilken habilitet.

August 2013, da førsteamanuensis Tor Einar Fagerland tiltrer som instituttstyrer ved IHS.

For å stå stabilt og gi et visst rom, behøver et telt minimum fire plugger. De fleste IHS-ansatte Universitetsavisa har snakket med enes om at sensommer 2013, da Tor Einar Fagerland tiltrådte som styrer for IHS, ble IHS satt på kursen som endte i grunnstøting fem år senere: Ikke fordi noen av dem ytrer noen form for tvil om hans faglige standing, men fordi han er gift med en professor ved instituttet han ble leder for. Som én sier det: «Den lederkonstellasjonen vi hadde i starten, hadde ikke en sjans.»

Dermed var grunnlaget for spørsmål om habilitet lagt: Konflikter om fag, organisering og arbeidsmiljø vil uvegerlig oppstå, og da må man stole på at de beslutningene som fattes, fattes på uhildet grunnlag. Den tilliten ble svekket i årene som fulgte.

Mye tyder på at en faglig uenighet omkring ett bestemt studieprogram og forskningsfelt, som eskalerte etter to omdiskuterte ansettelsesprosesser, utgjør det

saklige konfliktmaterialet som ligger i bunn. En slik konflikt er det mulig å håndtere ved et institutt som er i balanse. IHS var ikke det.

Problemet ble forsterket ved at instituttmiljøet oppfattet tilstedeværelsen av et vennskapsforhold mellom dekan, instituttstyrer og instituttstyres kone. Sistnevnte var for øvrig blant de 14 som signerte støttebrevet til instituttleder som ble sent dekan.

I et intervju med Universitetsavisa kommenterte dekan Børresen vennskapsaspektet slik:

«Jeg er kjent med at relasjonen mellom oss har vært et tema. Vi var tidligere kolleger på samme institutt, men har i dag liten kontakt.»

En av dem UA har snakket med, har følgende kommentar til dette: «Det spiller liten rolle hvordan det ser ut på innsiden, det avgjørende er hvordan det ser ut på utsiden.»

Kontrafaktisk historieskriving

Enhver som har ligget i telt man selv har slått opp vet av smertelig erfaring hvor lett det er å snuble i snorene til pluggene man selv har banket ned: Kanskje burde man sett seg bedre for. Kanskje burde pluggene vært slått ned et annet sted.

Kontrafaktisk historieskriving går ut på å forestille seg hvordan det kunne gått dersom sentrale aktører hadde foretatt andre valg enn de man faktisk gjorde. Som intellektuell øvelse byr kontrafaktisk historieskriving på en mulighet til å vurdere betydningen av valgene man vil studere. Hvor viktige var de? Hvilke alternative valg forelå på angjeldende tidspunkt? Er det grunn til å anta at det kunne gått bedre om de som valgte, valgte annerledes, eller kunne ting tvert i mot gått enda verre?

Nøkkelspørsmålet i kontrafaktisk historieskriving er «Hva om.» Ansatte Universitetsavisa har snakket med har bidratt til en liste over slike «hva om.»

Hva om...

... dekan Anne Kristine Børresen hadde tatt de nødvendige grep for å unngå at instituttstyrer har ektefellen som en av sine ansatte?

... grep inn straks hun innså at dette bar galt av sted?

... dekanen fra første stund behandlet konflikten ved IHS til å handle om fag og organisasjon og ikke som personalsak?

... NTNUs øverste leder Gunnar Bovim tok tak straks han ble informert om situasjonen?

... forskere som mente seg satt i en skvis som skrev seg fra relasjon mellom instituttleder og hans kone, gikk tjenestevei i stedet for å agere på en måte som av noen ble opplevd som trakasserende?

... alle vitenskapelig ansatte ved instituttet oppførte seg på en måte som gjorde at ingen kolleger kjente seg truet av å bli marginaliserte (miste forskningsmidler, bli flyttet til andre institutter)?

... ingen gikk inn på andres kontorer og skrek til dem, ei heller oppførte seg slik at andre kjente seg truet?

Lista kan antakelig gjøres vesentlig lengre.

Hilser, snakker ikke

De ansatte har sittet hver og en inne hos kommisjonen, noen i opp til 3 timer, og gitt til beste sin historie om hvorfor det gikk som det gikk. Nå går alle og venter på hvilken historie Havarikommisjonen tenker å fortelle.

Når Universitetsavisa vandrer gjennom korridorene på IHS møter vi bare lukkede dører. Det er lite folk å se, også i fellesarealene. Når vi banker på dører og inviteres inn, lukkes de ordentlig til innen samtalen begynner. De ansatte beskriver en utbredt vaksomhet: Man har erfart at ting som har vært sagt i lukket setting har blitt spredd, sier én. Slik formulerer en annen det: «Vi hilser på hverandre, men snakker ikke sammen.»

Andre beretter om kontordører som har vært revet opp, med påfølgende utskjelling. Om eldre professorer som har skjelt ut yngre faglig ansatte. Om gule post it-lapper som klistres på kontordører anonymt, hvor av én med grovt nedsettende karakteristikk. Om sykemeldinger. Flere sykemeldinger.

Løsning må begrunnes faglig

De ansatte har snakket ut. Kanskje det hjelper. Kanskje ikke. Noen ytrer seg kritisk om selve modellen Havarikommisjonen er modellert etter. Andre tror en slik kommisjon i prinsippet kan ha noe for seg, men uttrykker uro hvorvidt metoden vil fungere ved IHS, all den tid konflikten synes så fastlåst. Atter andre setter all gjenværende lit til at rapporten den kommer med skal oppnå den ønskede effekt.

Alle spekulerer i hvem som må ut. Man tenker, noen må flytte. Hvem, hvor til? Bør deler av fagmiljøet skilles ut i et eget institutt, for en tidsbegrenset periode? Eller er det bare å skyve problemene foran seg?

Uansett hvilken løsning som velges må den oppnå legitimitet blant de vitenskapelig ansatte. Som én sier det: «Løsningen som velges må a) løse opp i konflikten, og b) begrunnes faglig. Ellers går det ikke.»

En løsning skal foreligge innen NTNU tar sommerferie. Hva gjør de ansatte ved IHS i mellomtida?

De forsker, og de underviser. Og:

«Vi holder pusten.»»

12.8.5. Khrono: Faktarapport i Steinnes-saken blir forsinket – dekan Børresen trer til side
Den 04.04.19 ble det offentliggjort at sluttrapporten i herværende sak ikke blir ferdig før 12.06.19, og at det er satt inn en saksansvarlig dekan som skal ivareta fakultetets ledelsesfunksjon i arbeidsmiljøsakene. I den forbindelse ble dette omtalt samme dag i både Universitetsavisa og i Khrono. I Khrono var det i tillegg intervju med INK, HWA og KRS, som uttalte følgende:

«Kritisk til utsettelse

Professor Ingar Kaldal, som var en av underskriverne på brevet i juni i fjor, er opprørt over at rapporten fra faktagranskerne blir utsatt.

— Jeg har sagt at hele prosessen har vært katastrofalt langvarig allerede. Jo lenger tid det går, jo tjukkere blir isen her og jo vanskeligere blir det å få tint den opp, sier han til Khrono.

Kaldal er fornøyd med at det kommer en settedekan inn i saken, etter at han som en av 12 brevskrivere i juni i fjor, ba om nettopp det. Han viser også til organisasjonsdirektør Ida Munkebys svar på brevet fra de 12 i fjor, der hun avsto ønsket om blant annet en settedekan i saken om Steinnes og arbeidsmiljøkonfliktene på instituttet.

Kaldal har selv vært inne til ett intervju hos faktagranskerne, eller «havarikommisjon», som gruppa også blir kalt internt.

— Jeg skjønner godt at begrepet «havarikommisjon» har oppstått, men nå er vi flere som også snakker om en «inkvisisjon», sier Kaldal og legger til:

— Faktakommisjonen framstår som en søppeldunk hvor det er greit å tømme den dritten en har uten å verken sortere eller ta ansvar for kompostering. Oppi denne dunken har det havnet søppel som aldri ville blitt servert face-to-face mellom kolleger. Og noe av det som lukter ille, forsvinner ikke, men kommer faktisk ut igjen via granskerne fordi alle skal ha kontradiksjon og gjennomlesning av hva som har blitt sagt og gjort og påstått, sier Kaldal til Khrono og legger til:

— Noen bør granske om ikke granskingsprosessen i seg selv har vært med på å forverre miljøet.

— Hva håper og tror du blir konklusjonen her? Blir det flere omplasseringer?

— Det er mye snakk om både det og omorganiseringer, men jeg vet ikke. Det er to kriterier som er viktige når det gjelder dette: Etter min mening må en eventuell flytting eller omorganisering faktisk løse konflikten og det må være en fornuftig faglig begrunnelse bak den, sier Kaldal.

With Andersen: Til skrekk og advarsel

Også professorkollega, og en annen av brevskriverne fra i fjor som klaget på prosessen med tvangsflytting av Steinnes, undrer seg over tidsbruken til faktagruppa.

— Jeg er ikke overrasket over at det nå kommer en settedekan, men man kan jo undre seg over hvorfor det har tatt så lang tid, sier professor Håkon With Andersen og legger til:

— Dette er jo et ledelsesindusert havari som er gått over seks år og dekanen er involvert, sier han.

With Andersen har selv vært inne til intervju med psykologen i faktakommisjonen uten å være det han kaller direkte part i saken. Han skal gå av for aldersgrensen 1. juni.

— Resultatet av denne saken kommer etter min tid, da. Over 1/2 år er gått og 1700 sider dokumenter er produsert. Jeg er forundret over formalismen i dette. Det styrker i hvert fall ikke universitetets hovedformål og må vel tjene til skrekk og advarsel for andre som får problemer med ledelse og arbeidsforhold. sier han.

Steinnes: Vil ha en skikkelig rapport

Historieprofessor Kristian Steinnes selv er fortsatt tvangsflyttet til et annet institutt selv om han har undervisning og veiledning ved Institutt for historiske studier.

— Hva synes du om at rapporten nå er utsatt?

— Jeg synes det går lang tid. Vi er i limbo. Det er en betydelig belastning å leve i usikkerhet. Men jeg vil heller ha en skikkelig rapport, enn et hastverksarbeid, sier han og legger til:

— Etter at instituttet i løpet av de siste årene har endt med totalhavari, er det nødvendig å finne løsninger som sikrer at alle får et godt og forutsigbart arbeidsmiljø, sier Steinnes til Khrono.

— Hva tenker du om at dekan Anne Kristine Børresen nå trer til side i oppfølgingen av rapporten?

— Jeg tenker det er et naturlig grep i en situasjon der et helt institutt har falt sammen, sier han.

Steinnes selv har vært inne til intervju to ganger i faktaundersøkelsen.

— Hva synes du om denne faktaprosessen?

— Det er vanskelig å vurdere prosess og metode, men vi har i dag blitt informert om at innsamlingen av informasjon ikke vil være ferdig i begynnelsen av mai. Så det er for tidlig å vurdere prosessen.»

12.8.6. Kriseinsituttlederen

Universitetsavisa hadde en ny artikkel den 10.04.19 hvor de hadde intervjuet instituttleder FLA. Her sier han:

«- Faglig er det mye som er meget bra. Ta forskning først: Her peker alle indikatorer oppover. Økningen i produserte publikasjonspoeng er betydelig. Vi gjør det bra når

det gjelder tilslag på EU-midler innen Erasmus+. Vi presterer godt på Toppforskningsprogrammet. Vi markerer oss innen Yngre forskere fra Forskningsrådet. Undervisning: Studiepoengproduksjonen går veldig bra. Det er ingen nedgang når det gjelder antall avlagte doktorgrader. Det er lite og ingenting som tyder på at jeg leder et havarert institutt.

Viktigst: Lytte

Arbeidsmiljøet ved IHS hadde imidlertid havarert på det tidspunkt Flaten ble forespurt om han ville forlate sin forskningstermin og overta ledelsen der. Til sammen 26 vitenskapelig ansatte ved instituttet hadde vært involvert i hissig brevskriving for eller imot ledere ved institutt og fakultet. Ikke rent få har vært, og er, sykemeldte.

- Hvordan nærmet du deg oppgaven?

- Det har vært viktig for meg å ha en åpen holdning. Lytte, først og fremst. Jeg brukte en uke fra jeg ble spurt om å påta meg jobben, til jeg sa ja. Den tida brukte jeg til å sette meg grundig inn i situasjonen, snakke med personer i ledende stillinger ved instituttet. Siden har jeg gjennomført medarbeidersamtaler med samtlige fast ansatte og en del stipendiater. Så har jeg vært opptatt av å ha fokus på den daglige driften ved instituttet, ha fokus på hva vi gjør av faglige og administrative aktiviteter. Jeg opplevde at på enkelte områder hadde ting stoppet opp. At ting fungerer i det daglige er med på å bygge arbeidsmiljøet. Slik har jeg ønsket å, om ikke normalisere situasjonen så i alle fall bidra til å dempe konfliktnivået og få fokus over på kjerneoppgavene.»

Etter en beskrivelse av seg selv, fortsetter artikkelen slik:

«Folk følger med

Universitetsavisa har snakket med personer på de ulike sidene i konflikten på IHS, og Flaten får gjennomgående gode skussmål. Det er bred enighet i at han ikke har noen enkel jobb.

Selv er han på det rene med at man følger nøye med på hva han sier, måten han sier ting på, hva han ikke sier.

- Er det noe du har lært eller forstått, innsikter du har gjort deg, etter at du overtok, som du kan dele med våre lesere?

Etter å ha tenkt en stund smiler Flaten mildt og rister på hodet.

Uheldig utsettelse

Arbeidet med faktaundersøkelsen, som raskt fikk tilnavnet Havarikommisjonen, har pågått siden tidlig på nyåret. Den skulle vært ferdig til påske, men i forrige uke varslet organisasjonsdirektør Ida Munkeby at den kom til å bli utsatt til 12. Juni.

Ansatte UA har snakket med gir uttrykk for at man kjenner det som å være i limbo, og er urolige for at jo mer tid som går jo vanskeligere blir det å løse opp i konfliktene. Det er en uro Flaten forstår.

- Det er uheldig at vi fikk en utsettelse, men det har vært en omfattende oppgave med mange som skal intervjues og mye dokumentasjon som skal gjennomgås. Det var jo et ønske fra ansatte ved IHS at mange skulle intervjues. Det viktigste er at det blir gjort en god og grundig jobb. Vi blir nødt til å smøre oss med den berømmelige tålmodigheten.

- Du skulle ha begynt i ny stilling som leder for Institutt for adferdsvitenskap rett etter sommerferien?

- Det stemmer og det gjør jeg, men jeg vil dele arbeidstiden mellom NTNU og Oslomet til prosessen med faktaundersøkelsen er slutført. Det vil nok ikke være noen god ide å skifte instituttleder før den tid, sier Magne Arve Flaten.»

12.9. Vurderinger

12.9.1. Vurdering mediadekning av «faktaundersøkelse» som verktøy

I forbindelse med flere arbeidsmiljøsaker den senere tid har media satt søkelyset på faktaundersøkelse som metode. Som det fremgår over, har metoden vært omtalt i flere, ulike aviser og fagblad, og man finner både de som er sterkt kritisk til metoden, og de som forsvarer den. I tilknytning til herværende sak har universitetssektorens aviser, og da særlig Khrono, i flere gjentatte artikler rettet et kritisk søkelys mot faktaundersøkelse som metode.

Utgangspunktet ved en konfliktsak er å finne et forsvarlig grunnlag som arbeidsgiver kan bruke til å fatte en riktig beslutning for å håndtere eller løse konflikten. Man må aldri glemme at konflikter, særlig de konflikter som har eskalert og befinner seg høyt opp i konfliktrappa, i seg selv er meget belastende for den enkelte arbeidstaker, og vedvarer som regel over tid. Når arbeidsgiver skal utøve sin plikt til å sørge for at arbeidsmiljøet på nytt blir fullt forsvarlig, jf. aml. § 4-1, er det ingen metode som kan løse dette på en enkelt og smertefri måte. Einarsen uttalte til NRK den 01.12.18 «*En belastningsfri metode innen et så belasta felt, er umulig.*» De som er omfattet av å stå i en belastende konflikt, må således også finne seg i å stå i den belastningen som en faktaundersøkelse kan påføre den enkelte i perioden det pågår. Arbeidsgiver er samtidig pålagt å sørge for at den enkeltes arbeidssituasjon er minst mulig belastende også under en pågående undersøkelse.

Utgangspunktet for de arbeidsrettslige forhold er styringsretten, arbeidsavtalen og arbeidsmiljøloven mv. Arbeidsavtalen oppstiller det gjensidige plikter som påhviler avtalepartene. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har en gjensidig lojalitetsplikt, og arbeidstaker har samtidig en lovbestemt medvirkningsplikt etter aml § 2-3 for å innrette seg etter de tiltak som arbeidsgiver iverksetter for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø. Etter arbeidsmiljøloven § 2-1 er arbeidsgiver pliktsubjektet som gis ansvaret for at alle ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hvordan arbeidsgiver sørger for dette, ligger til styringsretten

som bl.a. begrenses av det ulovfestede saklighetsprinsippet som har lovs rang, jf. Kårstødommen som er tidligere nevnt i rapporten. Dette betyr at arbeidsgiver ikke skal gjennomføre tiltak basert på utenforliggende hensyn, vilkårlighet eller et mangelfullt beslutningsgrunnlag. Med andre ord forpliktes arbeidsgiver å sørge for et beslutningsgrunnlag som oppfyller saklighetskriteriet innen arbeidsretten, før eventuelle tiltak fattes. Som nevnt i kapittel 5 og enkelte av artiklene over; se Ramazzini den 01.10.14 og LO-aktuelt den 29.09.16, fremgår det at faktaundersøkelse som metode er forankret i arbeidsmiljøloven § 3-1 om krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, med tilhørende interkontrollforskrift. *NTNUs retningslinjer for håndtering av personkonflikter, trakassering, utilbørlig opptreden mv.* er basert på dette lovkravet. Rammene for metoden er videre beskrevet i en rammeavtale mellom partene i arbeidslivet. På bakgrunn av dette er det opp til arbeidsgiver, som har ansvaret for den enkeltes arbeidsmiljø, å sørge for de nødvendige systemer og retningslinjer for å håndtere denne type saker er på plass.

Kravet til forsvarlig saksbehandling pålegger arbeidsgiver å distansere seg fra å ta beslutninger på grunnlag som mangler objektivitet. Tillit til slike undersøkelser er fremtredende ved NTNU. Det fremgår blant annet av NTNUs retningslinjer pkt. 6.1.1. og 6.3.1.:

«Hvis det for leder oppstår habilitetsutfordringer, må saken løftes til overordnet leder. Det er vanligvis leder selv som vurderer habilitetsspørsmålet, imidlertid må det i denne vurderingen sikres at alle parter har tilstrekkelig tillit til prosessen.»

«Leder må sikre at en slik undersøkelse gjennomføres ut fra et objektivt ståsted og har tillit hos alle involverte parter.»

Generelt sett skal mandatet som binder arbeidsgiver og undersøker, objektivt gjenspeile en tillitsskapende prosess. Dersom rammene for undersøkelsen ikke innbyr til tilstrekkelig tillit, vil partene kunne stille spørsmål om man er tilstrekkelig godt ivaretatt i en slik undersøkelse. Imidlertid finnes de som uansett aldri vil oppleve tillit til slike prosesser, og noen kan miste tillit til prosessen nå konklusjonen foreligger. Dette kan blant annet være et kjennetegn på hvor høy konfliktberedskap den enkelte innehar.

For at arbeidsgiver skal ivareta tillit, habilitet og objektivitet, overlates undersøkelse av de faktiske forhold til en uhildet og frittstående kartleggingsgruppe, som verken har interesser overfor ledelsen, aktuelle ledere eller enkeltpersoner i det arbeidsmiljøet som undersøkes. Arbeidsgiver har styringsrett i et hvert arbeidsforhold, også i slike saker, og har både rett og plikt til å utøve denne innenfor de rammene som lovgiver og partene i arbeidslivet fastsetter. Belastningene med å stå i slike prosesser må anses for å være påregnelig, dersom det gjennomføres på en god måte. I de tilfeller en eller flere ansatte føler seg forulempet og/eller utsatt for usaklig håndtering, kan slike saker prøves av de ordinære domstolene i tre instanser. Rettssikkerheten vil derfor være ivaretatt på linje med øvrige sivilrettslige saker. Imidlertid vil det være vanskelig å vinne frem i en domstol dersom en slik undersøkelse er forsvarlig gjennomført, og arbeidsgivers tiltak og beslutninger er fattet på et saklig beslutningsgrunnlag. Det bekrefter i så fall at prosessen har vært legitim.

Når media, og Khrono i særdeleshett, gjentagende omtaler metoden i negativt lys, danner dette grunnlag for at parter i denne saken som eventuelt får rettet tiltak eller kritikk mot seg, kan peke på at det var feil ved metoden og arbeidsgivers håndtering. Man forsøker å snu fokuset bort fra sakens kjerne, til feil ved saksbehandlingen. Dette er omtalt som et fenomen i flere saker når arbeidstakers beredskap er så høy at man ikke er i stand til å innrette seg, slik det er beskrevet over av professor Ståle Einarsen ved et par tilfeller⁸. Arbeidstakere som ikke ser seg i stand til å legge noe bak seg, men stadig fronter sin sak etter arbeidsgivers avgjørelse, bryter med lojalitetsplikten etter arbeidsavtalen samt plikten til å resignere.

Selv om Khrono har snakket med flere med ulike meninger om faktaundersøkelse, er ordvalgene negativt ladet, som for eksempel i overskriftene «*dårlig metode*», «*Faktaundersøkelser gir grunn til bekymring*» og «*omstridt advokat*», samt at artiklene først og fremst forsøker å etablere en sannhet der det siteres kritiske professorer som har fått utfolde seg med kraftfulle uttrykk på grensen til det usaklige. Khrono har også skrevet personfokuserende artikler som stiller de som utviklet metoden i Norge i et dårlig lys. Det har vært fokus på at Einarsen driver business på dette i konflikt med utøvelse av sitt professorat, og det er skrevet at HAP har vært i advokatforeningens disiplinærutvalg to ganger. Advokaten som meldte HAP inn for disiplinærutvalget fikk med dette videreført sin sak i Khrono til tross for at han ikke vant frem i disiplinærutvalget, den tillitsvalgte som følte seg forulempet etter en undersøkelse i Bergen, fikk på nytt føre sin sak i Khrono, og professor Bjørklund som ikke ble hørt av lagmannsretten, fikk på nytt løftet frem sin synspunkter i Khrono. Khrono åpner for omkamper, der motparten til de som står frem ofte ikke ønsker eller ikke kan fronte sin sak. Dette gir en fremstilling med slagside hvor negative karakteristikk foretrekkes, fremfor å forsøke å gi et balansert bilde. I tillegg er det skrevet en artikkel i Khrono om to forskere som har som oppgave å forske på de negative sidene ved faktaundersøkelse, og som før forskningen er iverksatt, står frem i media og deler bekymringen til flere av de mest kritiske røstene. Det ligger utenfor Karteleggingsgruppas mandat å gå inn på de forskningsetiske sidene ved dette. Avhengig av ståsted, kan det oppfattes som om man ønsker å posisjonere seg slik at man kan komme med kritikk av saksbehandling og metode dersom man er uenig i rapportens konklusjoner.

Som et eksempel på Khronos tilnærming har Karteleggingsgruppa valgt å fremlegge påstandene som ble rettet overfor HAP i e-post den.19.02.19 (gjengitt ovenfor). En av disse påstandene lød som følger:

«Noen mener du innretter logikk, argumentasjon og spørsmål, slik at det står til en ferdig konklusjon. Gjør du deg opp en mening før du gjennomfører samtaler/intervjuer i faktaundersøkelser?»

De spørsmålene HAP svarte på, valgte Khrono ikke å trykke eller omskrive, slik at konteksten til HAPs svar til dels ble endret.

⁸ Se intervju i NRK «*Rapporten som endret alt*», og Khrono «*Ved siden av jobben som professor, gjør han business av faktaundersøkelser. Nå skal metoden granskes*»

Som et alternativ til Khronos vinkling, har Kartleggingsgruppa valgt å se på medieomtale av faktaundersøkelse som metode der man har uttalelser i ulike retninger, men som fremstår saklige og velbegrunnede. Arbeidstilsynets Monica Seem som har uttalt seg til både NRK og Khrono, samt Alterskjær fra Forskerforbundet ved NTNU som ble intervjuet av Universitetsavisa. De mener faktaundersøkelser må benyttes med varsomhet, men de er ikke avvisende til de. Seem uttalte til NRK:

«Ifølge Seem er prinsippene i faktaundersøkelsen gode, og den er godt egnet til å opplyse en sak der det er påstand mot påstand. Samtidig er hun forsiktig med å anbefale metoden.

(...) Vi anbefaler ikke faktaundersøkelse foran andre metoder, for sakene er så ulike, og de krever forskjellige metoder. Men det betyr ikke at vi ikke stiller oss bak de gode rådene i metoden.»

Alterskjær uttalte til Universitetsavisa:

«Slik vi ser det er disse undersøkelsene en kartlegging for å finne ut hvilke tiltak arbeidsgiver bør sette inn, og det bør være veldig gode grunner til å gå til det skrittet å sette i gang en slik undersøkelse

(...)

Alterskjær mener en bør være forsiktig med å bruke metoden i tilfeller hvor en enkeltepisode er årsaken til et dårlig arbeidsmiljø, eller hvor det er snakk om små grupper av ansatte som er påvirket av det. Men hun ser også at det kan være nødvendig i situasjoner hvor hele arbeidsmiljøet blir påvirket, situasjoner hvor det kan være vanskelig for arbeidsgiver å se hvilken ende de skal begynne i.»

Adv. Birthe Eriksen er i Advokatbladet saklig kritisk og går langt i å argumentere for at metoden bør revurderes:

«Man må begynne å se at det er store forskjeller mellom granskning av saker av mer objektive forhold og bevismateriale, og undersøkelser av psykososiale forhold. Problemet med psykososiale forhold er at det foreligger helt andre typer bevismateriale, hvor mye består i subjektive opplevelser, både fra den som utsettes for gjengjeldelse, mobbing og trakassering og fra vitner. Bare det å kunne analysere komplekse organisasjonspsykologiske prosesser krever ofte særskilt kompetanse, sier Eriksen.

(...)

Konseptet faktaundersøkelser har kommet inn fra sidelinjen, og har etter hvert blitt benyttet bredt ved undersøkelse av ulike psykososiale forhold. Oppfatningen min er at det vitenskapelig grunnlaget for metodikken er svakere enn det vi etter hvert har bygget opp når det gjelder tradisjonell granskning»

Som motvekt til henne har både Egeland i Kommunal-rapport og Knardahl i Dagens medisin saklige innspill til hvorfor metoden er egnet til formålet.

Egeland siteres:

«Brukt riktig kan faktaundersøkelsen være et særdeles nyttig verktøy. Og faktaundersøkelsens inntog i det norske arbeidsliv har hatt mange positive effekter. Selv om bevisstheten rundt arbeidsmiljøproblematikk har økt de senere årene, har det likevel ikke alltid vært like mye fokus på at et saksforhold bør undersøkes grundig før man beslutter hvilket tiltak som skal iverksettes.

Inntrykket mitt som arbeidsrettsadvokat, er at det ikke er lenge siden at veien var kort til terapirommet når det var konflikt på jobben. Jeg har sett flere eksempler på at ansatte som har hevdet seg trakassert av sin nærmeste leder, uten videre undersøkelser er blitt satt i samme rom som nevnte leder med beskjed om å «finne ut av det». I verste fall kan en slik tilnærming være arbeidsgiverstyrt trakassering.

Prinsippene som en faktaundersøkelse bygger på, har også gitt lederne noen gode juridiske knagger å bruke når de selv skal undersøke et faktum. To viktige stikkord her er habilitet og kontradiksjon.»

Knardahl skriver som svar på noe av Petter Gottschalks kritikk:

«I Grimstad adressetidende 15. juli 2018 kritiserte BI-professor Petter Gottschalk såkalte faktaundersøkelser. Dette er en systematisk metode for utredning av konflikter og mobbing basert på det kontrafaktiske prinsipp. Alle impliserte intervjuer for å kartlegge omfang og årsaksforhold.

(...)

Metoden har den intetsigende betegnelsen «faktaundersøkelse», og Gottschalk hevdet at faktaundersøkelse «er et hjemmesnekret opplegg fra noen konsulenter» og «brukes i praksis for å ramme varslere». Imidlertid er metoden utviklet av noen av verdens fremste mobbeforskere sammen med partene i arbeidslivet. Gottschalk hadde ingen begrunnelse for påstanden om «å ramme varslere».

En annen sak er at det er meget problematisk å bruke spørreskjemaundersøkelser for å avdekke hva som er årsaken til en konflikt. Slike spørreundersøkelser kan bare bli måling av hvor mange som holder med hver av partene og kan gjøre alt mye verre ved å involvere flere på arbeidsplassen.

«Faktaundersøkelse» som utredning av konflikter og mobbing er ikke spørreskjemaundersøkelse.»»

Munkeby som er bestiller av denne undersøkelsen, har også uttalt seg og stiller seg positiv til en debatt om metodevalg. Hun etterlyser forslag til andre metoder som ivaretar rettsikkerheten på en forsvarlig måte, men ennå har ingen spilt inn forslag til reelle alternative metoder som ivaretar de etablerte kravene til forsvarlig saksbehandling.

Kartleggingsgruppa vil til slutt nevne Psykologiforbundets begrunnelse for at Einarsen ble tildelt prisen for årets nyvinning innen psykologi for faktaundersøkelse som metode (hentet fra Khronos artikkel av 03.05.19):

«Ved å sette fokus på mobbing, trakassering og andre uheldige omstendigheter som kan forringe arbeidslivet til mange har Einarsen løftet frem et stort verdensomspennende problem. Mobbing er en kilde til stress og kan føre til alvorlige helseproblemer og fravær fra jobb. Det påvirker også arbeidsplassen ved redusert produktivitet og økte kostnader.

Einarsen har publisert mye både nasjonalt og internasjonalt om problemet. Han har også omsatt forskningen til en anvendelig forskningsbasert intervensjon: faktaundersøkelse metodikk. Metodikken baseres på forskning fra både psykologi, helse og juss og imøtegår og forebygger vanskelige problemer i arbeidslivet. Den består av et helt konkret verktøy som kan brukes i enhver arbeidsplass der vekt er lagt på tydeliggjøring av roller og etablering og bruk av gode rammer for praksis og gjennomføring av problemløsning og oppbygging av god forebyggende praksis. I tillegg kan metodikken brukes på både individ og systemnivå.

Faktaundersøkelse metodikken har vært brukt av mange siden 2007 både mot forebygging og håndtering av vanskelige saker. Således er Einarsens forskning med på å bidra til at den enkelte ansatte vil kunne oppleve tryggere arbeidsforhold, økt tilhørighet til organisasjonen og dermed føre til at de kan bruke energien sin på det de skal gjøre i sitt arbeide istedenfor uheldige og negative arbeidsforhold.»

For ytterligere vurdering av metodebruk, vises det til kapitlet om prosess og metode.

12.9.2. Vurdering mediedekning - hvordan det påvirker arbeidsmiljøet
Innledningsvis ser vi at flere har omtalt mediedekningen som har preget saken. De fleste opplever det på en eller annen måte negativt. Det gjelder særlig de som er opplever det som en mental påkjenning, og som en medvirkende årsak til at man er utmattet eller syk. Kartleggingsgruppa finner det bevist at flere av de ansatte har blitt utsatt for en uheldig psykisk belastning påvirket av mediedekningen av konflikten instituttet. Det går på direkte sykdom, søvnproblemer, reaksjon etter omtale der man selv er gjenkjennbar, i relasjoner med eksterne utenfor instituttet, og manglende kontroll på når neste artikkel kommer på trykk og hva som står. For å understreke det siste vises det til følgende sitater:

«Enkelte føler på at det nå planlegges noe nytt. Man venter på oppslag i Khrono.» [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted] sier at Khrono ville intervju [redacted] om dette og at han på denne måten fikk vite dette. [redacted] ville ikke la seg intervju av Khrono.» [redacted]

«Det som foregikk ved instituttet var et drama – dette var bare tull, og Fagerlands avgang var ikke mer enn fem minutter gammelt før det sto i avisa.» [redacted]

Kartleggingsgruppa finner det påfallende at Khrono allerede den 09.10.18 hadde opplysninger om TEFs e-post. Kartleggingsgruppa vet at [redacted] alle hadde fått en kopi av denne samme dag. Imidlertid vet vi ikke om noen andre hadde fått denne i hende denne datoen eller tidligere.

Det går frem av tidspunktene for at media er orientert med sakene og medias vinkling, at de fra gruppe 1 er de mest aktive overfor media. Dette underbygges med hvem som lar seg intervju i media (KRS, HOF, INK, MAF, ØYT, HWA). Det er kun TTP blant de ansatte ved IHS som ved ett tilfelle har omtalt konflikten, og som ikke tilhører denne grupperingen. I tillegg har AKB omtalt konflikten fra et ledelsesperspektiv. Den ensidige vinklingen oppleves ytterligere belastende, noe som bekreftes av de som har vært til samtaler, og kan oppsummeres med disse to sitatene:

«Det er også en skjevhet i at enkelte får fremme sin sak i media, mens den andre siden får beskjed om å holde dette konfidensielt.» [redacted]

Han kan ikke huske å ha vært ved konferanser hvor han har hørt andre versjoner enn den instituttledelseskritiske. Som regel er det enten denne ene siden av konflikten, eller spørsmål om hva er det egentlig som foregår. [redacted]

På den annen side er det også mange som er positive til at saken omtales i media. Det uttrykkes blant annet med at flere velger å stå frem i media flere ganger, og også har presisert at mediedekningen er nødvendig, blant annet for å opplyse om arbeidsgivers håndtering av saken.

«Forholdet mellom instituttleder og dekanen har jo vært berørt i media og ellers, og det har nok vært [redacted] Hun sa det var tilbake i tid da hun jobbet ved instituttet og var kollega med Fagerland [redacted] Dette skjedde omtrent samtidig med at Børresen sto frem i media og sa de ikke hadde noen privat omgang lenger.» [redacted]

[redacted] sa han ikke ville la seg intervjues uten å ha snakket med de andre som signerte på brevet først. Men rett etter var Børresen intervjuet i Khrono hvor hun sa at vår beskrivelse av miljøproblemene var overdrevet, og hun viste bl.a. til en vellykket sommerfest. [redacted] mener at man alltid har hatt vellykkede sommerfester og at slike fester ikke bør sees som tiltak for å bøte på miljøproblemer av den sorten vi her snakker om. Måten hun uttalte seg på i dette intervjuet, avslørte en skremmende mangel på forståelse for alvoret i det vi hadde pekt på.» [redacted] om hvorfor han valgte å stille til intervju.

«[redacted] mener at mediaoppslagene ikke påvirker henne negativt, men synliggjør nok en gang konflikten. Når alle andre former for kommunikasjon og arenaer er lukket for dialog, så er det nesten betryggende å vite at media er et annet alternativ.» [redacted]

«Sommeren 2018 ble det sendt et felles brev om flyttevedtaket fra de som tidligere hadde sendt brev om verneombudsaken. Man var enig i at brevet ikke skulle sendes offentlig. [redacted] har snakket med de andre avsenderne om hvordan dette ble offentliggjort, og alle er klare på

at det ikke var de som lekket det. I ettertid er [redacted] glad for at det ble kjent gjennom media. Man fikk for første gang mulighet å snakke om dette åpent, utfordringene ble løftet ut av de mørke rom.» [redacted]

HOF uttaltes til Under Dusken den 08.03.19 følgende:

«En av de som forfattet og skrev under på brevet i juni, Hans Otto Førland, føyer seg til instituttlederen sitt ønske om å tie angående situasjonen.

– Jeg ønsker ikke å uttale meg om situasjonen når den er så betent som den er nå, men jeg synes det både er legitimt og på høy tid at pressen virkelig tar tak i saken, sier Førland.

Førland sier også at han føler en større bekymring og uro slik situasjon er nå, og omtaler det hele som en betent verkebyll som ikke kan løses før Steinnes er tilbake fra sykemelding. I likhet med Beck og Siebke savner han også studentenes involvering. Beck, Siebke, Førland og Steinnes har likevel stilt seg positive til Under Duskens gransking og ønsker gjerne å uttale seg når faktaundersøkelsen er gjennomført.»

For å dempe belastningen på de ansatte, har hovedverneombudet og ledelsen oppfordret til at man ikke uttaler seg i media:

«Etter en henvendelse fra [redacted] som var kontaktet av Khrono, ba [redacted] ikke uttale seg i media. Det er gjerne med å øke temperaturen i konflikten. [redacted]

[redacted] fulgte opp Børresens oppfordring [redacted] slutte å uttale seg til media, og det ble deretter stille.» [redacted]

På spørsmål fra Kartleggingsgruppa om FLA som leder har bedt de ansatte om å være forsiktige med å uttales seg i media, svarer FLA den 14.05.19 følgende på e-post:

«Ja, det er korrekt at eg har oppmoda tilsette om å vere forsiktige med å gå til media. Slik eg hugsar det så har eg sagt det på dialogmøter i november og januar, og i Instituttstyremøtet i november.

Eg har oppmoda om ikkje å gå til media, men har ikkje gitt munnkorg eller lagt ned forbod mot å uttale seg. Eg har nemnt at tilsette har ytringsfridom, men at det vil vere klokt å vere tilbakehaldne med å kontakte media i den situasjonen som er ved IHS no.»

Til tross for leders oppfordring, har flere likevel valgt å fremstå i mediene i anledning denne saken. Det har variert hvorvidt de som har uttalt seg har valgt å stå frem med navn eller ikke.

Det har ved beskrivelsen av denne undersøkelsen blitt benyttet flere destruktive eller kritiske uttrykk, som «havarert arbeidsmiljø», «ingen objektiv undersøkelse», «angiveri», «grunnstøting», «havarikommisjon», «frykttkultur», «instituttleders kone», «isen blir tykkere», «inkvisisjon», «søppeldunk», «skrekk og advarsel». Kartleggingsgruppa kan ikke uttale seg hvorvidt beskrivelser som gjelder undersøkelsen er treffende eller ikke, men en slik opptreden er et signal om at flere av de ansatte er i konfliktberedskap og befinner seg høyt oppe i konflikttrappa. Sammen med tidligere belyste kritiske mediedekning av faktaundersøkelse som metode, mener Kartleggingsgruppa dette i sum kan skape tvil om den undersøkelsen som pågår, noe som er med på å undergrave ledelsens rolle og autoritet når de skal gå inn å håndtere arbeidsmiljøproblemet.

Det som imidlertid er mest utilbørlig med å fremme sine meninger og standpunkt i media på denne måten, er manglende hensyn til sine medkolleger. Til tross for at ledelsen har bedt om at man er forsiktige med å ytre seg, har man likevel valgt å trosse leders oppfordring. Det er ingen tvil om at for eksempel kritikk av organisasjon, ledelse eller system er adekvat og beskyttet av ytringsfriheten. Imidlertid må det stilles spørsmål ved om det å utlevere arbeidsmiljøet eller sine kolleger ved å stå frem i intervju eller informere media – som en konflikthandling – har de nødvendige beskyttelsesverdige interesser som er beskyttet av ytringsfriheten. Dette er med på å øke det massive presset som flere av de ansatte opplever som belastende, de fremhever motsetningsforholdene ved instituttet og er konflikteskalerende, og det er med på å undergrave ledelsens rolle og autoritet ved å trosse de instruksjoner som arbeidsgiver har gitt.

Redaktør Tove Lie sier i en kommentar den 22.04.19 følgende, i artikkelen «Ytringsmot bør finne sted»:

«For visst har vi kommet et stykke på vei i akademien, men det er likevel mye som gjenstår. Det kan være ubehagelig å bli kikket i kortene, det kan være krevende å håndtere uenighet og konflikter. Men ubehageligheten i seg selv er ikke grunn nok til å lukke møter, unnta dokumenter fra innsyn, sladde dokumenter og rapporter enda mer enn strengt tatt loven gir anledning til, eller gi ansatte og studenter munnkurv i mer eller mindre omstridte saker som man frykter kan havne i avisene.»

Kartleggingsgruppa er enig med Lie i dette, så lenge den nevnte ubehageligheten gjelder kritikk av organisasjonen og systemet. Når pressen lar parter i konflikter uttale seg på en slik måte at andre blir syke av det, eller at arbeidstakere gjennom medieomtale utsettes for trakassering, utilbørligheter eller andre krenkelser, bør pressen etter Kartleggingsgruppas oppfatning være varsomme med å formidle dette. Kartleggingsgruppa viser i den forbindelse til pressens «Vær varsom-plakat».

Kartleggingsgruppa vil særlig omtale Universitetsavisas egen undersøkelse som ble publisert den 21.03.19: «Historien om et varslet havari». NTNU har iverksatt en undersøkelse og nedsatt en granskningsgruppe som skal gjennomgå dokumenter og foreta intervjuer. Denne undersøkelsen følger et mandat og har klare saksbehandlingsregler å forholde seg til, blant

annet kontradiksjonsprinsippet og konfidensiell behandling av taushetsbelagt informasjon. Den enkelte ansatte er underlagt medvirkningsplikt.

Samtidig med denne undersøkelsen velger Universitetsavisas redaktør å gjennomføre en egen undersøkelse. Han går fra rom til rom og snakker med de som ønsker å prate. De som uttaler seg dekkes bak avisas kildevern og kan opptre anonymt. Undersøkelsen er usystematisk og tilfeldig. Ikke alle ønsker å uttale seg til avisa da de ikke ønsker at saken skal omtales offentlig. Avisa selv beskriver sin metode slik:

«Det eksisterer tre uformelle grupperinger ved IHS: De som støttet den tidligere instituttlederen, de som var sterkt kritiske til ham, samt en tredje som har holdt seg på sidelinjen. UA har snakket med personer innen samtlige leire.

Det har gått ut en henstilling fra konstituert instituttstyrer Magne Flaten til de ansatte ved instituttet om ikke å uttale seg til medier mens kommisjonens arbeid pågår.

Når Universitetsavisa henvendte seg til personer ved instituttet var det med det premiss at det var å forstå som bakgrunnssamtaler. Der vi har funnet grunn til å sitere personer direkte, har vi latt respektive lese gjennom artikkelen og komme med innspill.»

(...)

«Når Universitetsavisa vandrer gjennom korridorene på IHS møter vi bare lukkede dører. Det er lite folk å se, også i fellesarealene. Når vi banker på dører og inviteres inn, lukkes de ordentlig til innen samtalen begynner. De ansatte beskriver en utbredt vaksomhet: Man har erfart at ting som har vært sagt i lukket setting har blitt spredd, sier én. Slik formulerer en annen det: «Vi hilser på hverandre, men snakker ikke sammen.»

På bakgrunn av tilfeldige samtaler med tilfeldige ansatte, velger deretter avisa å publisere sine funn, herunder at ledelsen er årsaken til problemet og at ledelsen over tid har fått flere advarsler for den situasjonen de befinner seg i, og har hatt mulighet til å rette opp i dette langt tidligere:

«Institutt for historiske studier hadde koordinatene låst på en kurs som endte i havari. I likhet med fregatten «Helge Ingstad» manglet det ikke på advarsler. Forskjellen er at ved IHS hadde ledere på alle tre nivåer flere år på seg til å plote ny kurs. Det gjorde de ikke.

Sier en annen: «Dette er en systemsvikt. NTNU har ikke hatt gode nok rutiner til å håndtere denne typen saker.»»

Videre omtales innholdet i TEFs e-post av 03.04.18 som årsaksforklaring, som igjen viser til KRS omplassering. Det pekes på ledelsens mangelfulle håndtering. Det er en viss nyansering i omtalen av ■■■s tilrettevisning, men når ■■■s avgang som VO omtales, trekkes på nytt

ledelsens håndtering frem som årsaksforklaring. Deretter fremmes habilitetsproblematikken som et årsaksforhold, og [redacted] blir spesielt omtalt:

«De fleste IHS-ansatte Universitetsavisa har snakket med enes om at sensommer 2013, da Tor Einar Fagerland tiltrådte som styrer for IHS, ble IHS satt på kursen som endte i grunnstøting fem år senere: Ikke fordi noen av dem ytrer noen form for tvil om hans faglige standing, men fordi han er gift med en professor ved instituttet han ble leder for. Som én sier det: «Den lederkonstellasjonen vi hadde i starten, hadde ikke en sjans.»

Dermed var grunnlaget for spørsmål om habilitet lagt: Konflikter om fag, organisering og arbeidsmiljø vil uvegerlig oppstå, og da må man stole på at de beslutningene som fattes, fattes på uhildet grunnlag. Den tilliten ble svekket i årene som fulgte.

Mye tyder på at en faglig uenighet omkring ett bestemt studieprogram og forskningsfelt, som eskalerte etter to omdiskuterte ansettelsesprosesser, utgjør det saklige konfliktmaterialet som ligger i bunn. En slik konflikt er det mulig å håndtere ved et institutt som er i balanse. IHS var ikke det.»

[redacted]
[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

