

Til:

NKK Kontrollkomité, Domsutvalget og Lovkomitéen, samt NKKs revisor i BDO

Kopi:

NKKs Hovedstyre og RS ordfører

Innhold

Varsel om kritikkverdige forhold I NKK	1
1) Bakgrunn for varslet	1
2) Årsaken til at [REDACTED] avtrådte som styreleder, og [REDACTED] rolle.	3
3) Kommunikasjonsavdelingens og tillitsvalgtes rolle i prosessen	4
4) Tillitsvalgtes makt over HS og innvirkning på styresaker	6
5) Brudd på styreinstruksjonen.....	8
6) Brudd på arbeidsmiljøloven og personvernet i oppsigelsesprosessen av Generalsekretær	10
7) Styrets «granskningsprosess»	12

Varsel om kritikkverdige forhold I NKK

Dette er et varsel om kritikkverdige forhold i NKK. Fordi varslet gjelder styret inkl. avtroppet styreleder sendes varslet til Kontrollkomitéen i NKK. Det sendes også NKK RS oppnevnte organene Domsutvalget (DU) på grunn av forhold relatert til Disiplinærsaker og Lovkomitéen på grunn av fortolkning av NKKs lover inkl. instruks for styret og generalsekretær. Varslet sendes også revisorfirma BDO, som holder på med en tilleggsrevisjon hvor varslet er relevant. Hovedstyret og RS ordfører er satt i kopi. Jeg kommer også til å informere sentrale klubber og forbund om at varsel er sendt og om bakgrunnen for dette.

1) Bakgrunn for varslet

Jeg signerte 8. juni i «frivillig» oppsigelse av min stilling som Generalsekretær i Norsk Kennel Klub i møte med representanter fra styret ved styreleder fra mai 2023 [REDACTED] og styremedlem [REDACTED]. Jeg ble innkalt med kort varsel til møte, uten agenda.

Jeg fikk i møte vite at styret ikke lenger hadde tillitt til meg. Begrunnelsen som ble oppgitt var at jeg ikke ble ansett som egnet til stillingen. Jeg fikk beskjed om at hvis jeg ikke signerte ville jeg gå ut døren med en oppsigelse på 14 dager pga. prøvetidsbestemmelsene. Jeg fikk ikke områ meg til dagen etterpå, men fikk lov å ta en telefon. Hvis jeg signerte ble jeg tilbudt lønn ut september. Det var reelt sett ikke noe annet valg enn å signere.

En leder kan ikke fungere uten at det er gjensidig tillitt mellom leder og styret, og det var det ikke lenger. Jeg har lukket døren bak meg, og begynner i ny stilling til høsten.

Bakgrunnen for varselet er at jeg mener det foreligger informasjon som er forenelig med at styret lar seg presse til å fatte viktige beslutninger for NKK, som ikke tjener NKKs interesse. Tillitsvalgt eller tillitsvalgte har informasjon styret ikke ønsker skal komme frem. Det er grunn til å mene at informasjon knyttet til [REDACTED] avgang er lekket til tillitsvalgte som bruker dette for å påvirke beslutninger i sin favør. Dette har ført til:

1. En kritikkverdig prosess på vegne av HS, som har ført til min avgang.
2. To beslutninger i HS 6/23 den 13. juni 2023, som er egnet til å skade NKK og NKKs omdømme, og som vil kunne føre til stor forskjellsbehandling av tillitsvalgte i behandling av HS saker, samt forskjellsbehandling av tillitsvalgte i disiplinærsaker.
 - a. Sak 115/23
 - b. Sak 116/23, (også behandlet i ekstraordinært styremøte 4. juli 2023, sak 120/23)

Målet med varselet er å gi NKK mulighet til å rydde opp. NKK har åpenhet som prinsipp. Det er ikke i eiernes og medlemmenes interesse at enkelte tillitsvalgte kan styre hovedstyret med sin kunnskap. Det er også uheldig om slik kunnskap gjør at styret handler i strid med NKKs lover, styreinstruksen og presses til prosesser i strid med norsk lov. Jeg vil i det følgende redegjøre for bakgrunnen for at det finnes informasjon hos tillitsvalgte utenfor styret som kan brukes som pressmiddel.

Noe av informasjonen er fakta jeg kan dokumentere eller omhandler forhold jeg har opplevd. Noe informasjon har jeg mottatt fra tillitsvalgte og ansatte. De vil ikke bli navngitt her, men det er uansett viktig at det kommer frem slik at det kan etterprøves. Jeg vurderer de faktiske forhold som så kritikkverdige at det er uansvarlig å ikke varsle organisasjonen.

2) Årsaken til at [REDACTED] avtrådte som styreleder, og [REDACTED] rolle

Jeg viser til vedlegg 1 hvor jeg redegjorde for styret om [REDACTED] fakturering i 2023 og mangel på kontrakt. Rapporten er laget på forespørsel fra [REDACTED] i forbindelse med tilleggsrevisjonen, men er sendt bare til ham. Jeg vet ikke om den er forelagt resten av styret, kontrollkomiteen eller BDO, som er bedt om tilleggsrevisjon.

Det som ikke kommer klart frem i vedlegget er [REDACTED] rolle både i faktureringen for 2022 og 2023. Jeg ble av [REDACTED] forelagt en usignert kontrakt for 2022. I henhold til denne skulle [REDACTED] jobbe som innleid daglig leder i fravær av generalsekretær. Årsaken til at avtalen ikke er signert er ifølge [REDACTED] at den er sendt på mail. Avtalen er enkel og svært kort, og sier ikke noe om oppgaver, kun om omfang og pris, samt hvem som skal godkjenne fakturaene. I avtalen for 2022 er prisen 1200 kroner pr. time, en dag i uken og [REDACTED] skal godkjenne fakturaene. Det som har skjedd i praksis er at det er fakturert for ca. 2 dager i uken, og [REDACTED] har ikke signert. Fakturaene er signert av [REDACTED], som sier hun la til grunn at de har vært godkjent av [REDACTED] før hun mottok dem for signering i systemet. [REDACTED] har med andre ord ikke fulgt opp avtalen. Som det står i vedlegg 1 har [REDACTED] vært i kopi i all dialog jeg har hatt med [REDACTED] om fakturering i 2023, og mangel på avtale. [REDACTED] satt selv [REDACTED] i kopi. Det har ikke kommet noe reaksjon fra [REDACTED] før utkast til årsregnskapet forelå, se vedlegg 3. Årsaken til henvendelsen fra [REDACTED] var at det i en fotnote i regnskapet kom tydelig frem hva innleie av [REDACTED] har kostet. Hadde beløpet ikke fremkommet i noten ville sannsynligvis beløpet druknet i andre konsulentbeløp, og ikke fått konsekvens for noen. [REDACTED] har selv sagt til meg at beløpet ville vekke sterke reaksjoner på RS. [REDACTED] fikk ifølge [REDACTED] tilbud om å trekke seg, eller at saken ble lagt frem for ekstraordinært RS. [REDACTED] har også sagt at [REDACTED] føler seg dolket i ryggen og prøver å legge ansvaret over på andre. Det er kanskje ikke uten grunn [REDACTED] opplever seg dolket i ryggen da [REDACTED] som nevnt har vært i kopi i all maildialog jeg har hatt med [REDACTED] i denne saken, inkl. etterlysning av avtalen for 2023 og fakturering i 2023. Jeg har antatt at [REDACTED] og [REDACTED] samsnakkert seg imellom om dette, da de har virket samsnakkert om mye annet. [REDACTED] har informert ledergruppen og ansattes tillitsvalgte at han skal fortsette å jobbe som politisk leder, og at man skal ha en todelt rolle som ifølge [REDACTED] Danmark og Sverige har hatt lenge. Det er vanskelig å tro at [REDACTED] har sagt dette uten at nestleder som har laget avtalen for 2022 sammen med [REDACTED] var kjent med dette. Hva resten av styret har vist vet jeg ikke.

Så når det gjelder fakturering i 2023 og [REDACTED] ansvar i denne sammenheng gjelder det ikke bare pengene, men klargjøring av ansvarsfordeling mellom styreleder og generalsekretær. Jeg har bedt både [REDACTED] som styreleder og [REDACTED] som nestleder klargjøre [REDACTED] sin rolle, og bedt dem og hele styret om å få en oppdatert dagligleder/generalsekretær instruks. Uklar rolle og ansvarsfordeling har betydning for gjennomføring av rollen som generalsekretær, og har hatt betydning for relasjonen til ansatte i kommunikasjonsavdelingen, og i ledergruppen. Kommunikasjonsavdelingen har ifølge leder for avdelingen [REDACTED] skjønt det slik at jeg ikke skulle ha fokus på dem, men konsentrere meg om det administrative, spesielt knyttet til aktivitetsavdelingen. Dette har aldri blitt forelagt meg. På grunn av ny tittel som generalsekretær forspurte jeg allerede ved signering om oppdatert stillingsinstruks. Jeg har mail som dokumenterer at jeg fikk beskjed om at jeg skulle forholde meg til den foreliggende og hvis noe skulle endres skulle det gjøres av styret i dialog med meg. Forhold relatert til manglende oppdatering av stillingsinstruks er redegjort for nærmere i vedlegg 2.

Jeg har som sagt vanskelig for å tro at [REDACTED] har formidlet dette til ledergruppen og ansattes tillitsvalgte uten at resten av styret, og det minste nestleder har vært informert. Nestleders taushet i forbindelse med mine mailer tyder jo også på at han har vært kjent med dette. Ellers ville han vel ha reagert før.

Det er grunn til å tro at tillitsvalgte utenfor styret har fått kjennskap til informasjon om [REDACTED] fakturering i 2023 og omfanget av fakturering for 2022, og begynt å presse hovedstyret til å ta grep. Dette har skjedd opp imot og på møtet hvor styret skulle diskutere min stillingsinstruks. Jeg ble ikke invitert inn i prosessen med ny instruks, slik [REDACTED] hadde signalisert ved kontrakts underskrift.

Etter at utkastet til årsregnskap (vedlegg 3) forelå, fikk jeg beskjed om å sende [REDACTED] alle fakturaer for 2023 og 2022. Ledergruppen i NKK har vært informert om [REDACTED] sin fakturering i 2023, fordi jeg måtte begrense antall møter han ble kalt inn på, etter at fakturaen for januar var på ca. 85 000 kroner + mva var mottatt. [REDACTED] fakturering var ikke budsjettert, og fakturering av denne type størrelse ville ta hele konsulent budsjettet. Det ville derved ikke være penger igjen til å leie inn bistand til planlagte prosesser for kartlegging av administrative prosesser og rutiner.

Problemet er at lekkasjen har nådd ut til tillitsvalgte i organisasjonen, som ikke burde kjent til dette. Basert på informasjon jeg har mottatt kan det tyde på at dette har hatt stor betydning for prosessen som ente med at jeg «frivillig» trakk meg som generalsekretær, samt har hatt betydning for beslutninger styret fattet i eller i forbindelse med styremøtet 13. juni. Dette kommer jeg tilbake til.

[REDACTED] faktureringer kritikkverdig. Ikke minst med tanke på den økonomiske situasjon NKK har stått i over tid. Styret varslet at NKK var nær konkurs og har hentet inn kapital fra klubber, forbund og enkeltmedlemmer. NKK har også mottatt offentlig støtte. At styreleder fakturerer med «gaffel» også etter at ny generalsekretær var på plass, uten avtale er spesielt ille i en organisasjon basert på frivillighet. Det er også et brudd på samfunnets etiske normer.

Det er kun noen få organisasjoner innen idretten som har vesentlige styrehonorarer. Andre frivillige organisasjoner har ikke det, ei heller DKK eller SKK.

NKK nå er underlagt åpenhetsloven fordi selskapet har salgsinntekter på over 70 millioner og balanse på over 35 millioner de to siste årene. NKK har med andre ord enormt mye penger på bok bare kort tid etter organisasjonen er kriserammet. Det krever spesiell fintfølelse fra styret i forhold til hvordan NKKs midler forvaltes og disponeres. De skal brukes til arbeid til det beste for klubber og forbund, dvs. NKKs medlemmer og eiere. Derfor er det kritikkverdig at styrets nesteleder, ikke har fulgt opp de varslene han har mottatt fra meg som NKKs generalsekretær.

3) Kommunikasjonsavdelingens og tillitsvalgtes rolle i prosessen

Det har en stund vært en pågående diskusjon om min rolle i kommunikasjonsarbeidet til NKK. Leder av kommunikasjonsavdelingen [REDACTED] har i et ledermøte i april gitt uttrykk for at hun har vært overrasket over mitt fokus på avdelingen, da [REDACTED] som orientert over skal ha sagt at jeg skulle konsentrere meg om det administrative og han skulle vært politisk leder. At styret har det politiske ansvaret i NKK er uomtvistelig, men at [REDACTED] skulle være politisk leder i administrasjonen har jeg ikke vært kjent med. [REDACTED] sa heller ikke noe om dette da vi hadde våre første samtaler om mitt fokus på kommunikasjon i desember og januar. Da spurte hun om hvilken rolle jeg ville ha i kommunikasjonsarbeidet. Og hvor jeg ga uttrykk for at jeg absolutt ville engasjere meg i dette.

[REDACTED] ga tidlig for at hun var ansatt med den rammebetingelse av at hun skulle jobbe selvstendig og uten innblanding. Hun har gitt uttrykk for at hun mener jeg blander meg for mye og trekker inn for mange folk. H

Jeg har lyttet til dette og har kun blandet meg inn når det har vært nødvendig sett fra mitt ståsted. [REDACTED] har allikevel ikke vært tilfreds med situasjonen.

På Banketten 22. april gikk det rykter om at hun hadde sagt at hvis jeg ikke sluttet, ville mange i NKK slutte. I dialog med henne om dette sa hun at det ikke stemte, men at hun på forespørsel om jobben hadde sagt at hun ikke trivdes. Jeg ble muntlig orientert av [REDACTED] at [REDACTED] hadde sagt opp sin stilling på slutten av et ledermøte (onsdag). [REDACTED], som har vært sykemeldt siden februar i 40-100 %, hadde sykemeldingsdag onsdag og ble fulltid sykemeldt fredag. Da hadde hun ikke kommet med noe mer informasjon enn den muntlige meldingen i møtet og heller ingen plan for oppfølging. Vi ble enige om å vente med å orientere internt til etter en samtale med [REDACTED]. I dialog med leder for organisasjonsavdelingen og HR sa [REDACTED] at hun gjerne kunne fortsette å jobbe freelance som før. I dialog med [REDACTED] for å få til et fysisk møte fikk jeg vite at hun hadde fått noen plager hun skulle til legen med og mulig ble sykemeldt. I slutten av mai var derfor både [REDACTED] og [REDACTED] sykemeldt borte fra arbeidet. I prosessen med styret ble jeg orientert om at det var kommet bekymringsmeldinger om arbeidsmiljøet. Jeg får ikke vite hva det gjelder, men i dialog med meg blir det lagt vekt på at jeg er for detaljstyrende, blander meg i ting jeg ikke har noe med og tar for stor plass. Etter at jeg hadde sluttet som generalsekretær kom begge de sykemeldte tilbake, og [REDACTED] orienterte ansatte i NKK om dette samme dag som jeg sluttet 13. juni. Etter hva jeg skjønner er også Annes oppsigelse også trukket, eller at den faktisk ikke har vært reell. Jeg har aldri sett den. Av dette kan det bare konkluderes med at det dårlige arbeidsmiljøet er knyttet til forhold i og med kommunikasjonsavdelingen.

Som Generalsekretær er jeg ansvarlig for NKKs kommunikasjon og står ansvarlig. Styreleders informasjon til ledergruppen om at han fortsatt skulle jobbe og ha politisk ansvar og fokus på kommunikasjon har ikke vært kommunisert og avklart med meg. Hvordan jeg kunne bidra i kommunikasjon var snarere et eget tema i ansettelses prosessen og oppgaven jeg besvarte da.

Styret har i styremøter og på strategisamling gitt klart uttrykk for at NKK skal vinne SAKEN (det vil si at NKK skal definere ansvarlig raseavl og ha godt omdømme i befolkningen) og ikke bare vinne rettsaken. Min forståelse har da vært at det er viktig at vi får frem hva NKK står for i media, og demper fokus på krangel.

Dette har jeg fulgt opp. Det dreier seg ikke om detaljstyring, men overordnet hvilken tone vi skal ha i kommunikasjonen. Mitt fokus har vært å etablere en tone i kommunikasjonen som er i tråd med artiklene i #ansvarligraseavl, som ble lansert i sommer.

Det er slik jeg ser det faglig uenighet og uenighet om min rolle i kommunikasjonsarbeidet som er årsaken til denne turbulensen.

Det er ikke riktig at jeg ikke lytter, og involverer meg i detaljer. Jeg har lyttet og har ikke vært enig. Jeg har tatt tak i noe som jeg som generalsekretær har vurdert som viktig. Styret har etter min mening gått inn i min rolle som leder av administrasjonen og latt to ansatte som ikke er fornøyd med lederens fokus definere dette som et arbeidsmiljøproblem.

Endringsmotstand er ikke uvanlig, men når styret har ansatt en til å lede organisasjonen er det kritikkverdig at styret går forbi generalsekretær, i forhold til generalsekretærens oppgave. Slik jeg leser det er det vel også i strid med styreinstruksen, se dette notatet punkt 5, siste avsnitt. Styret representanter har ved flere anledninger i det de har kalt prøvetidsevaluering, men også en undersøkelse av forhold de har mottatt bekymringsmeldinger om, sagt at de har ansvaret for organisasjonens arbeidsmiljø. Det er selvfølgelig riktig. Men styret har en plikt til å styre. Det innebærer å gi klare føringer. Styret må sikre at administrasjonen har tilstrekkelig og riktig informasjon og styringssignaler. Feilinformasjon om [REDACTED] rolle til ansatte i administrasjonen, manglende informasjon om forventinger til meg og manglende tilbakemeldinger, samt løftet til [REDACTED] om at hun skal jobbe selvstendig uten innblanding har gitt grobunn for både misforståelser og konflikt.

Hadde rammebetingelsene vært klarere ville jeg tilnærmet meg saken på helt andre måter. Styret har også i prosessen sagt jeg burde sikret meg bedre forankring i styret. Basert på at [REDACTED] var med på alle ledergruppemøter og at vi sammen planla styremøter og strategisamling har jeg levd i den tro at jeg hadde styret støtte i det jeg gjorde. Jeg har ingen tilbakemeldinger på noe annet. Det hadde også vært enkelt for styret å gi en tilbakemelding underveis at de savnet tettere dialog.

Styret burde støttet Generalsekretær i arbeidet med å ta grep om organisasjonen og i å gjennomføre styrts beslutninger og organisasjonens politikk. Hvis styret mente jeg ikke har skjønt politikken burde det vært saken styrt tok opp med meg. Det dreier seg om kunnskap og forståelse, og ikke om personlig egnethet. Jeg mener styret har brutt NKKs styreinstruks på ved å styre på den måten de nå har gjort. Styret tilsetter og avsetter leder, men er også ansvarlig for å gi leder nødvendige rammebetingelser i form av klare instruks, støtte og tilbakemeldinger.

Styret bør støtte leder i endringsprosesser, og ikke gå inn i fagkonflikten med arbeidsmiljø som argument. Ikke minst er det kritikkverdige at jeg ikke har fått redegjøre for min side av saken. Hvis styret mener generalsekretæren har misforstått styrets beslutning og organisasjonens politikk vedr. eg. ansvarlig rase avl bør styret orientere Generalsekretær om dette, så generalsekretær kan justere kursen. Beslutningen om å støtte Den Norsk Veterinærforening (DNV) og NMBU i deres etiske retningslinjer for ansvarlig rase avl tyder ikke på at jeg har misforstått politikken. Dessuten har jeg har med glede konstanter at tonen og innholdet i tilsvar fra NKK etter at jeg har sluttet, har dreid seg i retning av det jeg har tatt til orde for.

Det har av flere årsaker vært nødvendig for meg å involvere meg i kommunikasjonsavdelingens arbeid, men disse er ikke relevante for varslet og vil ikke bli adressert her.

Hvorfor styret har handlet som de har gjort tror jeg dessverre skyldes at tillitsvalgte uten for HS har vært involvert i prosessen. [REDACTED] er venninne med [REDACTED]. [REDACTED] og [REDACTED] har fortalt at det har lekket fra ledermøtene. Jeg har fått informasjon fra andre tillitsvalgte om er tett og [REDACTED] at det har vært telefonsamtaler og skriftlig dialog mellom [REDACTED], [REDACTED] og [REDACTED]. Det er fortalt meg at dette er dokumentert og forevist [REDACTED]. [REDACTED] og andre rundt henne har lenge ønsket at jeg skulle forsvinne. Det har vært uttalt allerede før og på banketten 22.4 at målet var å ha meg ute før 6 måneder var gått. Det har med andre ord vært jobbet aktivt med dette over noe tid.

NKK bør se nærmere på hvordan lekkasjer kan forhindres, og organisering av blant annet kommunikasjonsavdelingens arbeid. Jeg har laget en oppsummering av arbeid jeg har vært involvert i. I denne er arbeidet med fremtidig arbeid berørt, også med tanke på kommunikasjon. Dokumentet er sendt både HS og ledergruppen, og kan tilgjengeliggjøres ved henvendelse til styreleder.

4) Tillitsvalgtes makt over HS og innvirkning på styresaker

Som orientert ovenfor har [REDACTED] fått informasjon gjennom [REDACTED] og [REDACTED]. Jeg har selvsagt ingen konkret kunnskap om hva [REDACTED] vet og ikke vet, men [REDACTED] har i dialogen med meg sagt at det lekker i alle kanter av organisasjonen inkl. fra ledergruppen. Og rent konkret har [REDACTED] sagt at tillitsvalgte er blitt informert om detaljer i prosessen rundt [REDACTED]. Det ble i HS 6/23 behandlet to saker som tyder på sterk påvirkning av styret fra [REDACTED] og Corgie klubben. Ikke bare ble sakene behandlet, men [REDACTED] fikk møte styret vedr. en disiplinærsak som gjelder henne, rett før styremøtet 6/23.

Hvilke andre tillitsvalgte får møte i HS i konkrete saker som gjelder dem? Jo, Corgierklubben stilte med 5 delegater i styremøtet 6/23 på en sak som administrasjonen har brukt mye tid på å utrede. Blant delegatene var [REDACTED]. Det var også [REDACTED] i kraft av sin rolle i klubben, ikke som RS ordfører. Men hun har i mail truet med at saken ville bli brakt inn fra RS om ikke klubben fikk det som de vil.

Saken om Corgie klubben sak 115/23V i HS 6/23 Registrering av halelengde på stamtavle/registreringsbevis for rasen Welsh Corgie Pembroke handler om ønsket om ha fenotype dokumentasjon på stamtavle. Fenotype er dokumentasjon på korthale som bestemmes ved at man ser på hunden, med andre ord eksteriørmessig bestemt. Administrasjonen i NKK har laget et beslutningsunderlag som blant annet lener seg på anbefalinger fra Sunnhetsutvalget i og NKU (Nordisk kennelunion). Anbefalingen var entydig. Det bør være krav om dokumentasjon av «korthale» ved DNA test, altså Genotype. Årsaken er at halekuppering er ulovlig og fenotyp dokumentasjon kan ikke utelukke at hunden er ulovlig kuppert. I den situasjon som NKK er nå med rettsak om ansvarlig hundevl og hvor raseforvaltning er fokus i ny forskrift er det svært uheldig at styret fatter en beslutning mot alle faginstansers råd som angår hundevelferd. Saken vil kunne skape presedens både hva angår møte for HS, men også med tanke på hva som skal stå på stamtavlene. Konsekvensen er også at NKK må bruke IT-ressurser som det allerede er knapphet på. Styret skal ifølge styreinstruksen ikke fatte beslutninger som ivaretar særinteresser, men som ivaretar NKK som en helhet. Jeg mener styret ved sin beslutning utsetter NKK for et betydelig omdømme tap, og løper en stor risiko med tanke på fremtidig troverdighet i dyrevelferdssaker.

Den andre saken var sak i HS 6/23 116/23 om Behandling av disiplinærsaker hvor [REDACTED] fikk møte HS før møtet. Disiplinærsaken som involverer [REDACTED] dreier seg om visning av hund på utstilling, som er spesielt strenge for dommere. . Administrasjonen mener at alle må behandles likt. Det er lagt til grunn når administrasjonen med delegert myndighet fra HS har åpnet sak mot [REDACTED], og en dommer til. Styret satt i HS 6/23 13. juni (dokumentet har feil dato på NKK sine sider, det står 13. mai 2023) satt sakene på vent og ville utrede om de skal fratatt administrasjonen den delegerte myndigheten til å behandle disiplinærsaker på vegne av hovedstyret. At disiplinærsaker settes i bero får også konsekvenser for andre disiplinærsaker som er til behandling. Det omfatter er flere alvorlige saker. NKKs advokat har fulgt reglene for disiplinærsaker. Det er meget uheldig at styret fatter beslutninger som stiller spørsmål ved administrasjonens håndtering av disiplinærsaker etter at en part i en av sakene, [REDACTED], har hatt møte med HS. Det materielle innholdet i saken er domsutvalget som skal behandle, og jeg har tillitt til at de gjør det på en forsvarlig måte. Det som er kritikkverdig og varslet dreier seg om, er prosessen. At en part i saken får møte med HS for å tale sin egen sak er helt utenom vanlig prosedyre, og at styret etterpå setter denne og andre saker i bero er oppsiktsvekkende og meget kritikkverdig. Det er en tydelig forskjellsbehandling av tillitsvalgte i NKK.

Styret har tidligere delegert myndighet til anmeldelse av disiplinærsaker til administrasjonen ved administrasjonens advokat. Etter vedtaket i møtet 6/23 har det vært dialog med Domsutvalget (DU), som har påpekt saksbehandlingsfeil, om som mener at allerede påbegynte saker ikke kan sette i bero. DU mener pågående saker skal behandles under gjeldende regler. Styret er ifølge referatet ekstraordinært HS fra 4. juli 2023 uenig i DU sin tolkning av reglene, men gjør om sitt vedtak til at Generalsekretæren myndigheten til å behandle disiplinærsaker settes til Generalsekretær. Det er uklart hvilken betydning dette får med tanke på om disiplinærsakene er satt i bero eller ikke.

Men med dette viser styret mistillit til administrasjonens og ikke minst administrasjonen advokat. Dette skjer etter møte med [REDACTED] som er sterkt kritisk til administrasjonen, og som ved flere anledninger har behandlet ansatte og andre tillitsvalgte på en svært kritikkverdig måte. Hvis

styret kan sette saker i bero, legges det grunnlag for å utøve press på styret. Styret påpeker at det er behov for kvalitet i disiplinærsaker. I forbindelse med ██████ saken har styret allerede pålagt administrasjonene å se på behov for endringer eller presiseringer i regelverket. Det er dialog både med NSU og DUK i denne anledning. DUK fordi de utdanner dommer og er ansvarlig for deres kunnskap og NSU fordi de er ansvarlige for regelverket knyttet til utstillinger.

Hva som skjer med ██████ sin sak nå bør følges nøye opp. Hvis denne og andre saker trekkes er det svært kritikkverdige. Det er viktig å hindre at ██████ bruker informasjon styret ikke vil skal komme ut til å påvirke disiplinærsaken mot seg selv. Det er viktig å sikre rettfærdig behandling av tillitsvalgte, og gi ansatte forutsigbare arbeidsforhold. Styret kritiserer i sitt referat av 4. juli 2023 administrasjonen for ikke løpende å ha holdt styret orientert om disiplinærsaker. Saken mot ██████ har styreleder ██████ både vært informert om og engasjert i, og han har sagt at han er enig i at alle tillitsvalgte skal behandles likt. Det er viktig at styrets medlemmer sier det samme til administrasjonen som til tillitsvalgte. Ellers settes administrasjonen i en svært vanskelig situasjon.

Dette varslet har som mål å forhindre at NKK i fremtiden kommer i situasjoner der enkelte tillitsvalgte eller grupper av tillitsvalgte kan utøve makt som ikke tjener NKK. Trolig er nå samme informasjon bruk i 3 saker; min oppsigelse, behandling av disiplinærsaker og Registrering av halelengde. Så lenge informasjonen holdes skjult for resten av NKK vil den kunne brukes på nytt og på nytt.

5) Brudd på styreinstruksen

Dialogen mellom meg som generalsekretær og styret mener jeg har foregått i tråd med styreinstruksens pkt. 4 og 6. Min dialog har vært med ██████ i det daglige, og ██████ etter at han overtok. Styreleder, styresekretær og jeg har forberedt styremøter sammen. I styremøtene har styret for orientering fra administrasjonen gjennom presentasjoner i PP, som er oppsummert skriftlig i referatet.

Styreleder skal i henhold til vedlegget til NKKs styreinstruks punkt 1 og 2, ikke operere på egenhånd, men på vegne av styret med delegert myndighet og fullmakt. I saken vedr. ██████ arbeid i organisasjonen og fakturering har ██████ ikke operert på vegne av styret, eller så har styret ikke vært lojale mot ██████ som styreleder og de vedtak de har fattet sammen.

I styreinstruksens pkt. 5 står det at «Styrets medlemmer har særskilt ansvar for å ivareta organisasjonens interesser som helhet, også når disse ikke samsvarer med ens personlige interesser og/eller tilhørighet i organisasjonen». Det er vanskelig å skjønne at beslutningene i Corgie saken og beslutningen om å sette disiplinærsaker i bero, etter møter hvor tillitsvalgte som er part i saken har fått være tilstede, er i organisasjonens interesse som helhet.

Styrets håndtering av ansatte i kommunikasjonsavdelingen mener jeg er i strid med punkt 5 i vedlegget til styreinstruksens. Der står det sitat; «5. Hovedstyret kan ikke gjennomføre egne beslutninger. Hovedstyret må altså utøve sin myndighet gjennom administrerende direktør. Styret verken bør eller må gå direkte inn i administrasjonen og forbi den som er satt til å lede denne. Hovedregelen er at AD skal lede den daglige driften, mens styret skal beslutte i saker som er av uvanlig art eller av en viss størrelse, eller av større betydning for organisasjonen.» Det har styret gjort i prosessen mot meg.

6) Brudd på arbeidsmiljøloven og personvernet i oppsigelsesprosessen av Generalsekretær

Årsaken til at jeg tar opp dette temaet er at jeg mener HS og HS sine representanter i prosessen med har gjennomført en lovstridig prosess. Det kan tyde på et styre under press.

8. juni underskrev jeg som nevnt avtale om min fratreden som Generalsekretær i NKK. Avtalen ble skrevet under med trussel om 14 dagers oppsigelse. Prosessen som ledet frem til dette har ikke vært gjennomført i tråd de krav som stilles i en oppsigelsesprosesser. Som ansatt har man betydelig mindre vern for oppsigelse i prøvetiden, ikke minst som virksomhetens leder. Dette fordi både arbeidstaker og arbeidsgiver reelt sett skal få prøve forholdet. Oppsigelse kan være begrunnet i egnethet til stillingen og det gir arbeidsgiver stor grad av definisjon rett på hva som er egnet. Allikevel er det krav til begrunnelse og prosess, og spesifikke formkrav gitt i arbeidsmiljøloven:

- 1) Egnethet skal vurderes ut fra stillingsbeskrivelse og -instruks.
- 2) Arbeidstaker skal motta nødvendig informasjon og opplæring for å kunne gjøre en tilfredsstillende jobb
- 3) Arbeidstaker skal ha mulighet til forbedring, retting
- 4) Arbeidstaker skal innkalles til drøftelsesmøte
- 5) Det skal gis varsel – skriftlig eller i det minste utvetydig. Skriftlig begrunnelse skal utleveres på forespørsel.
- 6) Arbeidstaker skal ha mulighet til å stille med rådgiver eller advokat
- 7) Dokumentasjon og referater, og arbeidstaker har rett til å godkjenne disse og evt. komme med egne tilførsler i vedlegg til referatene.

Ad 1. Stillings innhold, instruks, formål og rapportering

- a) Basert på stillingsbeskrivelse og prosess under ansettelsen har det vært min oppfatning at ny Generalsekretær skulle ha fokus på å skape stabilitet og ro, etter lang tids situasjon med skiftende ledere, oppsigelser og permisjoner. Jeg skulle fokusere på å etablere et trygt og godt arbeidsmiljø, som basis for utvikling. Jeg har vært i kontakt med Habberstad som bekrefter mitt syn på beskrivelse av forventet fokus.
- b) Allerede den dagen jeg underskrev ansettelseskontrakten etterspurte jeg oppdaterte instruks for stillingen da man ønsket å endre tittel fra administrerende direktør til Generalsekretær. Jeg har lest lovkomitéens vurdering av endringen av stillingstittel og har oppfattet det dit hen at tittelen ikke begrenser stillingens ansvar i forhold til loven og de krav som stilles til daglig leder. Jeg har oppfattet det slik at Generalsekretæren er leder for hele administrasjonen, alle avdelinger. Oppdatert instruks for Generalsekretær er ikke utarbeidet. Men jeg har i tillegg til vedtatte instruks lagt meg på hjerte at Generalsekretæren og administrasjonen ikke skal blande seg bort i politikken, men utrede, risiko vurdere og gi råd på saklig grunnlag, og utøve organisasjonens politikk og beslutninger fattet i styrende organer.
- c) Som andre daglige ledere rapporterer Generalsekretæren til styret og i praksis til styreleder, som representerer hele styret samlet. Styreleder skal ikke opptre på egenhånd, men på styrets vegne.
- d) Forøvrig vises det til stillingsutlysningen, caset som skulle løses ved ansettelse og min presentasjon av meg i intervjuprosessen

Ad 2 Opplæring, samarbeid med styret, og tilbakemeldinger frem til prøvetidsevaluering/gransking

- a) Allerede i desember før jeg egentlig tiltrådte stillingen ble jeg bedt om å delta i jubileums komiteen. Det ble en vanskelig start på arbeidet. Det kom fort til en konflikt med tillitsvalgte i komiteen. I dialog med styreleder fikk jeg beskjed om at det ofte var konflikt rundt [REDACTED]

██████████, og andre tillitsvalgte rundt henne. At hun også hadde gode venner internt i organisasjonen. Men at han ville jeg skulle erfare dette selv. Jeg holdt én-til-én-møter med ██████████, RS Ordfører ██████████ og HS-medlem ██████████ som var de tillitsvalgte i komiteen for å prøve å etablere en god dialog, men opplevde sterk motstand fra alle tre. På et tidspunkt, etter at jeg hadde tiltrådt som Generalsekretær, eskalerte saken og involverte styremedlem ██████████. Jeg prøvde å løse konflikten direkte med ham, men lyktes ikke og ba styreleder ██████████ og nestleder ██████████ om hjelp. Jeg ba dem å kalle inn til en samtale hvor vi fikk pratet igjennom utfordringene, så vi kunne bli enige om veien videre. Dette skjedde aldri, selv om jeg gjentok dette. Forholdet har derved aldri blitt ryddet opp i. Maildialogen kan hentes frem ved behov.

- b) Ved oppstart i januar spurte styreleder ██████████ om han skulle delta i ledermøtene for å etablere et godt og tett samarbeid med styret. Til det sa jeg ja i samråd med ledergruppen, og vi ble enige om at det var lurt i hvert fall i en oppstartsperiode. Han har vært i ledergruppen frem til han fratradte i mai. Jeg har trodd at styreleder har representert styret og at hans deltakelse gjorde at styret og administrasjon hadde tett samarbeid. Styreleder var også med på ledergruppesamling hvor vi planla styreseminar. Min oppfatning var at vi hadde et godt samarbeid, og at ██████████ var fornøyd med arbeidet.
- c) Jeg har fått få negative tilbakemeldinger eller korrigeringer. ██████████ har flere ganger sagt at jeg måtte ta ting sakte og ikke gå så fort frem. Jeg spurte om det var noe konkret han tenkte på, og fikk aldri noe svar. Som svar til ham sa jeg at jeg ikke gjorde store endringer, men at jeg var opptatt av å bli onboardet på kommunikasjon så fort som mulig. I en konkret sak med pressemeldinger i forbindelse med anken til høyesterett hvor jeg hadde noen konkrete kommentarer fikk jeg fra styreleder beskjed om å ikke blande meg videre. Det var litt ugreit da meldingen inneholdt direkte feil. Jeg valgte da å ha et møte hvor advokaten vi bruker til anken i høyesterett fikk korrigert innholdet gjennom å forklare hva NKK hadde anket. Ellers har jeg ikke fått noen negative tilbakemeldinger. Dessverre er det grunn til å tro at engasjementet i Kommunikasjon er en vesentlig del av bildet i prosessen frem til oppsigelse. Ved en rekke anledninger når jeg har hatt spørsmål til styreleder har han svart «Jeg er en enkel mann fra Hadeland, som må få tid til å tenke meg om». På disse spørsmålene har jeg ofte ikke fått svar.
- d) Da det kom faktura fra styreleder i februar, stilte jeg spørsmål om avtalen. Det viste seg at den ikke eksisterte for 2023. Med nestleder (nåværende styreleder) i kopi etterspurte jeg at en avtale ble laget og at det der skulle komme frem konkret hva styreleders oppgaver skulle være opp mot mine. Jeg foreslo at vi skulle utarbeide en ny instruks for generalsekretær samtidig. Det kom aldri svar hverken fra styreleder eller nestleder, og det kom aldri en avklaring på arbeidsoppgaver hverken fra ██████████ eller ██████████. Det ble avtalt i et HS-møte at HS skulle ha en egen samling og diskutere ny instruks. Jeg har senere fått vite at det ikke ble tema på møtet, men at møtet endte ut i en at ██████████ og ██████████ skulle ha i oppgave å følge opp HS-leders fakturering i 2022 og 2023, samt prøvetidsevaluering av meg (vedlegg 1), og min orientering til styret om Styreleder ██████████ rolle (vedlegg 2).

Ad 3, 4, 5 og 6 Mulighet for forbedring og retting, varsel, drøftelsesmøte og rådgiver

Fra prosessen startet 4. mai med innkalling til møtet 8. mai og frem til 8 juni, har jeg ikke fått noen konkret forklaring, forslag til forbedringer, intet muntlig eller skriftlig varsel, ikke noe drøftelsesmøte eller mulighet til å bruk rådgiver/advokat.

Jeg har over 20 års erfaring som virksomhetsleder. Etter min kunnskap er denne fremgangsmåten i strid med arbeidsmiljøloven.

Møtene 8. og 16. mai var møter jeg ble stilt en rekke spørsmål, og hvor jeg prøvde å stille spørsmål med fikk fragmentere svar. Møtet 16. mai ble i innkallingen benevnt vurderingsmøte.

Mellom møtet 16 mai og 8 juni var det møte i FCI Herning hvor jeg var sammen med [REDACTED] og han fortalte om prosessen med [REDACTED]. Etter Herning var styremøte 5/23 20. mai hvor administrasjonen og jeg fikk ros, det var god stemning og jeg ble dultet godmodig siden av [REDACTED]. Jeg trodde stemningen var snudd, og at mye av prosessen var knyttet til [REDACTED] avgang. Det var før møtet 8. juni.

I møtet 8. juni fikk jeg beskjed om at jeg ville bli sagt opp, om jeg ikke sa opp selv. Jeg ble innvilget en telefon i siste møte for å beslutte om jeg skulle akseptere avtalen. Beskjeden var enkel; gikk jeg ut av rommet var det med oppsigelse i hånden, og 14 dager oppsigelsestid. I møtet fikk jeg beskjed om at det ikke var behov for varsel fordi det ikke var et system eller kunnskap som var begrunnelsen, men personlig egnethet. Personlig egenhet kan ikke endres på, så varsel og mulighet til å rette var unødvendig ble det hevdet.

AD 7 Dokumentasjon og innsyn i prosessen

Jeg har ikke sett eller godkjent ett referat etter dette møtet, eller noen av de to foregående. I det hele tatt har jeg ikke sett noe dokumentasjon fra noe av prosessen. Det er også gjort samtaler med utvalgte tillitsvalgte og medarbeiderundersøkelse. Jeg har bedt om innsyn i medarbeiderundersøkelsen som er gjort (anonymisert selvfølgelig). Den har jeg ikke mottatt. I det hele tatt er det ikke gjort tilbake-lesing av noen undersøkelser gjort om meg, så vidt meg bekjent. Jeg har selv oppsummert møtene og granskningsprosessen. Jeg har ikke lagt det ved her, da jeg ikke mener det er relevant for varslet, men det er selvfølgelig tilgjengelig om noen skulle vurdere dette annerledes enn meg.

7) Styrets «granskningsprosess»

Hvordan type prosess dette har vært vet jeg ikke. Men slik jeg personlig har opplevd det, har det hatt form av en granskningsprosess. Fra første møte har jeg blitt stilt en rekke spørsmål, men uten å bli gitt innsikt i bakgrunnen for disse. Ingen møter har hatt agenda. Det virker som om målet med å få meg ut var klart fra start, selv om [REDACTED] og [REDACTED] sier de pratet med meg først, før de hadde dialog med ansattes tillitsvalgte, ledergruppen, gjennomført medarbeiderundersøkelse mm.

Det finnes ingen lovkrav til granskningsprosesser i foreninger, men det finnes etiske normer som de fleste stiller seg bak. Disse normene er:

- Rett til en rettferdig og balansert prosess, ivaretagelse av alle parter
- Granskerne bør ikke ha egeninteresse i saken

Advokatforeningen har utarbeidet retningslinjer for gransking. Gransking har som formål å avdekke hva som faktisk har skjedd. Målet er ikke å «ta noen».

En prosess skal være slik at alle som har vært involvert i prosessen opplever at granskingen har blitt gjennomført på en god måte. Det bidrar til å gi resultatet legitimitet og kan også bidra til at konklusjonene lettere aksepteres av berørte parter, sier advokatfirma Hiort på sine hjemmesider.

I prosessen jeg har opplevd er ikke disse retningslinjene ivaretatt. Jeg har som sagt ikke sett hva de noterte seg fra møtet, og vet heller ikke hva de brukte informasjonen til og hvordan de tolket dette i

forhold til annen informasjon de hadde. Styret har heller ikke tatt kontakt med Habberstad som var med i ansettelsesprosessen, noe som hadde vært naturlig. Prosessen og resultatet oppleves mer som et «spill for galleriet» enn et forsøk på granskning.

Skal NKK gjennomføre granskinger basert på varslene fra meg, eller ved senere anledninger bør NKK benytte ekstern, nøytral og kompetent hjelp.

Med hilsen
Agnes Beathe Steen Fosse

- Vedlegg 1: Styreleder [REDACTED] fakturering
- Vedlegg 2: Styreleders rolle og min arbeidsinstruks og rammebetingelser
- Vedlegg 3: Foreløpig årsregnskap