

PROTOKOLL

Styret i NFFOs møte nr. 6 (2024-2025)

5. – 6. februar 2025/ Oslo, Soria Moria hotell

Møtt: Aage Borchgrevink, Ingerid S. Straume, Asbjørn Jaklin, Ingeborg Eliassen, Nina Herland, Espen Ytreberg, Linn T. Sunne (sakene 71 – 75, 78 – 83, 85)

Fra administrasjonen var generalsekretær, Arne Vestbø, og administrasjonssjef, Ranveig Tveitnes (referent) til stede under møtet. I tillegg møtte Anne Kristine Soltvedt under sakene 76, 77, 81, 83 – 85. Generalsekretær og administrasjonssjef forlot møtet under behandling av sak 74.

Møtet var vedtaksdyktig

Det var ingen habilitetsinnsigelser knyttet til sakene som lå til behandling i dette styremøtet. Sakene ble behandlet med en annen rekkefølge enn angitt grunnet besøk fra Avonova, Bull og Kopinor

Sak 71: Godkjenning av innkalling og sakliste

Saklisten var utsendt på forhånd sammen med sakene til styremøtet.

Vedtak: Innkalling og sakliste godkjennes

Sak 72: Godkjenning av styreprotokoll nummer 5 – 12. desember 2024

Protokollen fra styrets møte nummer 5 var sendt ut sammen med innkallingen til dette møtet.

Vedtak: Protokoll nummer 5 (2024 – 2025) fra møte 12. desember 2024 godkjennes

Sak 73: Status i administrasjonen – presentasjon av medarbeiderundersøkelsen 2024

I styremøte 12.12.24 fikk styret kort presentert hovedfunnene i medarbeiderundersøkelsen i NFFOs administrasjonen fra desember 2024. Hovedkonklusjonen fra bedriftshelsetjenesten Avonova, som har utført undersøkelsen, er at “det psykososiale arbeidsmiljøet ved NFFO fremstår samlet som godt og noe over snittet Avonova Census vanligvis får i sine målinger”

Organisasjonspsykolog i Avonova, Audun B. Petersen, møtte i møtet og gav en presentasjon av undersøkelsen og svarte på spørsmål.

Vedtak: Styret i NFFO tar saken til orientering.

Sak 74: Rapport fra advokatfirmaet Bull vedrørende håndtering av varsler

På bakgrunn av urolighetene som preget NFFO sommeren og høsten 2024, vedtok styret i møte 7. november 2024 etter anbefaling fra generalsekretæren "å iverksette en ekstern undersøkelse som vurderer NFFOs varslingsrutiner, konkret behandling av varslinger samt utøvelsen av ulike roller i forbindelse med varsler".

Advokatfirmaet Bull ved advokat Anne Helsingeng ble engasjert til å gjennomføre undersøkelsen. Konklusjonen fra Bull er at både generalsekretæren og styret har handlet tilfredsstillende og i tråd med vedtatte instruksjer og lovverk.

Advokat Helsingeng deltok digitalt i styremøtet og ga en presentasjon av rapporten, og svarte på spørsmål.

Vedtak:

1. Styret i NFFO tar saken til orientering og utarbeider et sammendrag som kan legges ved protokollen fra dette styremøtet.
2. Styret ber generalsekretær forberede en sak for styret med hvordan rapporten skal følges opp.

Sak 75: Overgangsperioden til nye generalsekretær

Styreleder har i perioden etter at generalsekretæren sa opp sin stilling hatt samtaler med ansatte og tillitsvalgte for å søke å få til en god overgangsperiode fra nåværende generalsekretær fratrer til ny kan være på plass. Styremedlemmene Straume og Eliassen fremmet forslag om å engasjere tidligere styreleder Jørgen Lorentzen i en overgangsperiode.

Styret diskuterte saken, og sett i lys av at det bare er uker igjen til årsmøtet, og nytt styre velges, ønsker ikke dette styret å legge føringer for hvordan det påtroppende styre skal håndtere situasjonen.

Vedtak: Saken utsettes ettersom dette bør avgjøres av nytt styre.

Sak 76: Fullmakt til Kopinor fra NFFO vedrørende avtaler om bruk av faglitterære verk til trening av kunstig intelligens

Kopinor er i dialog med Nasjonalbiblioteket (NB) om en mulig avtale for bruk av opphavsrettslig beskyttet materiale til trening av generative språkmodeller. Dette kan være en mulig ny inntektskilde for NFFO og for rettighetshavere i fremtiden.

Kopinor har nå behov for å hente inn formelle fullmakter fra organisasjonene til å forvalte rettighetene både til en mulig avtale med NB og til eventuelt andre KI-avtaler.

NFFO har fått en juridisk vurdering av at våre vedtekter gir styret den nødvendige fullmakten til å avgi slik fullmakt til Kopinor.

Vedtak: Styret i NFFO vedtar å gi fullmakt til at Kopinor, på ikke-eksklusivt grunnlag, skal forvalte rettigheter ved lisensiering av beskyttet materiale til bruk i kunstig intelligens.

Sak 77: NFFOs representasjon i Kopinors styre 2025 - 2027

NFFO har etter vedtektene fast styreplass i Kopinor. Arbeidet er relativt omfattende, og Kopinor er NFFOs desidert viktigste inntektskilde med over 80 millioner kroner overført bare i 2024. I tillegg har NFFO som den største opphaverorganisasjonen, ofte tatt et større ansvar på vegne av fellesskapet i forhandlinger og prinsipielle saker. Dette vises blant annet ved at NFFOs medlem tradisjonelt har vært medlem av styrets arbeidsutvalg, og i dag også har nestlederposisjonen i Kopinor. Vervet krever derfor solid innsikt i rettighetsforvaltning, god forståelse for det kulturelle kretsløpet og betydelig oversikt over hele utdanningssektoren.

Vedtak:

1. Styret i NFFO vedtar å innstille Arne Vestbø som NFFOs styremedlem i Kopinor for perioden fra representantskapsmøtet i 2025 og to år fremover.
2. Styret i NFFO vil be Kopinor om å få utsatt frist til innmelding av varamedlem til Kopinor-styret, slik at det nye NFFO-styret som velges ultimo mars, kan utpeke dette medlemmet.

Sak 78: Opprettelse av utvalg

I styremøte 12.12.25 ble sakene om gjenopprettelse av utvalg og forslag til strategiprosess utsatt, og generalsekretæren fikk i oppgave å bearbeide dem til dette møtet. Generalsekretæren la frem et forslag som ser de to sakene i sammenheng.

Vedtak:

1. Styret i NFFO vedtar å opprette utvalg for hver av de fire hovedgrupperingene i foreningen: forfattere i UH-sektoren, læremiddelforfattere, forfattere av allmenn sakprosa og oversettere. I tillegg defineres internasjonal komité på samme måte som et utvalg.
2. Det avtroppende styret i NFFO anmoder styret som vil være i funksjon fra årsmøtet 2025, om å utarbeide mandat og bestemme sammensetningen av disse utvalgene..
3. Styret reviderer vedtatt handlingsprogram for 2025 i tråd med forslaget i saksdokumentet. Forslaget legges frem for årsmøtet 2025.

Sak 79: NFFOs årsmelding 2024

Styret fikk korrekturlest utkast til årsmelding til gjennomlesning.

Vedtak: Styret i NFFO vedtar å fremme fremlagt årsmelding for årsmøtet 2024 med de innspill som kom i møtet. Administrasjonen gis fullmakt til å foreta mindre språklige og redaksjonelle endringer i forbindelse med ferdigstillingen.

Sak 80: NFFOs årsregnskap 2024

Årsregnskapet viser et overskudd på 11.759.284,-. Dette skyldes i all hovedsak større utbetalinger fra Kopinor og Norwaco enn budsjettet samt salg av leiligheten i Berlin

Vedtak: Styret i NFFO godkjenner forslaget til regnskap for NFFO for 2024, og legger det frem for årsmøtet til endelig godkjenning.

Sak 81: Individuell vederlagsordning

Årsmøtet 2023 har gjennom å vedta Retningslinjer for forvaltning og fordeling av individuelle vederlag til rettighetshaverne vedtatt:

- At NFFO skal fordele vederlagsmidler gjennom en individuell ordning
- At styret skal utforme ordningen
- At størrelsen på hvor mye som skal fordeles vedtas gjennom budsjettet
- At årsmøtet skal godkjenne ordningen på årsmøtet i 2024

Årsmøtet 2024 vedtok å utsette saken.

Årsmøtet 2025 skal kun godkjenne at den individuelle vederlagsordningen er i tråd med Retningslinjene for forvaltning og fordeling av kollektive vederlag til rettighetshaverne, som årsmøtet vedtok i 2023.

I juni 2024 fikk NFFO en anke der en opphaver bestrider den individuelle vederlagsordningens gyldighet som følge av søknadsfristen NFFO har satt for ordningen. Spørsmålet er på hvilket tidspunkt opphaver ikke lenger har et krav om individuelt vederlag, herunder når NFFO kan avslå søknad begrunnet i at kravet er foreldet, dette holdt opp mot kravet i loven om at midler skal utbetales innen utgangen av september året etter at midlene er krevd inn.

Vedtak:

1. *Styret i NFFO vedtar å legge fram forslaget til sak om individuell vederlagsordning for årsmøtet 2025.*
2. *Styret gir administrasjonen fullmakt til å foreta eventuelle nødvendige redaksjonelle endringer i saksfremlegget til årsmøtet.*
3. *Styret tar informasjon om dialogen fra Patentstyret til orientering*

Sak 82: Inkomne saker til årsmøtet 2025

Det er så langt kommet inn tre forslag fra medlemmer til saker de ønsker styret skal løftes til årsmøtet.

1. *Forslag fra Cecilie Winger om opprettelse av sakprosapis for barn og ungdom*
2. *Forslag fra Marit Bødtker om endring av retningslinjene for pensjonstilskudd*
3. *Forslag fra Olaf og Mona Engvig om dekning av reisekostnader inntil kroner 8.000 per person til årsmøtet*

Vedtak:

1. *Styret beslutter at det skal avholdes et digitalt styremøte 20. februar klokken 1500 for å behandle eventuelle nye inkomne forslag som kommer før fristens utløp 16. februar klokken 0900*

2. Styret beslutter å ikke reise saken fra Cecilie Winger for årsmøtet, og ber generalsekretæren informere Winger om dette med en begrunnelse for hvorfor
3. Styret beslutter å ikke reise sak fra Marit Bødtker for årsmøtet, og ber generalsekretæren informere Bødtker om dette med en begrunnelse for hvorfor
4. Styret beslutter å ikke reise sak fra Olaf og Mona Engvig for årsmøtet, og ber generalsekretæren informere Bødtker om dette med en begrunnelse for hvorfor

Sak 83: Styrets forslag til valgkomité for årsmøtet 2026

Vedtektenes § 4-6 slår fast at årsmøtet skal velge en valgkomite på fire medlemmer, med fire personlige varamedlemmer, og at dette skal skje etter innstilling fra styret. Valgkomiteen skal være mest mulig representativ for de forskjellige forfatter- og oversettergrupper foreningen omfatter. Komiteen velges for ett år, og sammenhengende funksjonstid for det enkelte medlem er begrenset til tre år som fast medlem eller varamedlem.

Styret har gitt administrasjonen noen navn som skal følges opp, og endelig innstilling til årsmøtet vedtas i digitalt møte, eller

Vedtak:

1. Styret i NFFO vedtar å innstille følgende personer til gjenvalg i valgkomiteen for valg på årsmøtet i 2026:

Guro Sibeko og Andreas Tjernshaugen

2. Styret ber administrasjonen forespørre ett antall navngitte personer, og legge frem et forslag til fullstendig valgkomite til avstemming i styret enten på et digitalt møte 20. februar, eller til skriftlig votering.

Sak 84: Årsmøteforhandlingene 2025

Styret skal innkalle til årsmøtet senest tre uker før årsmøtet holdes. Hvilket betyr at alle dokumenter må være klare fredag 7. mars. Styret skal innen denne fristen legge fram forslag til dagsorden med redegjørelse for sakene, styrets innstillinger og valgkomiteens forslag.

Styret fikk tilsendt rammeverket for sakspapirene for årsmøtet 2025. Alle sakene som styret behandler vil bli lagt inn i sakspapirene i tråd med styrets innstilling.

Vedtak:

1. Styret i NFFO vedtar å legge fram den foreslåtte dagsorden.
2. Styret i NFFO vedtar å legge fram saker knyttet til konstitueringen av årsmøtet 2025 som foreslått
3. Styret i NFFO vedtar å legge fram forslag til valg av revisor som foreslått.
4. Styret i NFFO gir generalsekretæren fullmakt til å foreta redaksjonelle endringer i sakspapirene til årsmøtet 2025.

Sak 85: Takk til generalsekretær Arne Vestbø

Styret ønsker å uttrykke sin takknemlighet til Arne Vestbø for det store arbeidet han har gjort gjennom nesten seks år som generalsekretær. NFFO er i dag en adskillig mer profesjonell forvalter av kollektive vederlagsmidler, og en betydelig politisk aktør på vegne av alle faglitterære forfattere- og oversettere i Norge. Det er gjort et betydelig arbeid med organisasjonsutvikling som foreningen vil nyte godt av i mange år fremover.

Styrets sammendrag av Advokatfirmaet Bulls «Evaluering av varslingssystemet og oppfølgingen av varslingssaker» i *Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening (NFFO)*:

Innledning:

Som kjent var det i høst flere oppslag i Klassekampen om uro, varslinger og frykttkultur i NFFOs administrasjon. Styret besluttet 7. november 2024, på generalsekretærens oppfordring, å be om en ekstern gjennomgang av sakskomplekset. Bulls mandat har vært å foreta en gjennomgang av om varslingssaker i NFFO har blitt tilstrekkelig fulgt opp. Det har ikke vært en del av mandatet å granske arbeidsmiljøet i NFFO.

Dette er styrets sammendrag av Bulls rapport som ble presentert på foreningsstyremøtet 5. og 6. februar 2025.

Fra rapporten:

Det er på det rene at arbeidsgiver er tillagt et ansvar for å sørge for at arbeidsmiljøet til enhver tid er fullt ut forsvarlig, jfr. arbeidsmiljøloven (aml.) § 4-1. Ansvaret tilligger primært generalsekretæren, men styret har et forvaltning- og tilsynsansvar.

Omfanget av varsler og bekymringsmeldinger kan være et tegn på at ikke alle ansatte opplever at de har det vernet som er forutsatt etter arbeidsmiljøloven. Loven forutsetter at alle har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om et flertall oppfatter at de har det, er det nok at det er noen som ikke opplever det slik. Bulls gjennomgang synes å avdekke at ett par ansatte opplever å ikke ha et tilfredsstillende psykososialt arbeidsmiljø. Dette er ikke vurdert nærmere.

Dette innebærer likevel ikke at det kan konkluderes med at det er eller har vært et fryktbasert og dårlig arbeidsmiljø i NFFO i strid med arbeidsmiljølovens bestemmer. Snarere viser medarbeiderundersøkelsen for 2024 at det gjennomgående er tilfredshet med arbeidssituasjonen.

Det er på det rene at generalsekretæren og administrasjonssjefen har iverksatt mange nye tiltak, og utført endringer som har vært påkrevet og som mange ønsker velkommen. Det fremstår også slik at disse har vært forankret i styret.

Endringsprosesser er krevende for så vel ansatte som ledelsen. Det er opplyst at dette er en organisasjon som tidligere delvis har vært selvstyrt, og nye styringssystemer vil uvilkårlig kunne føre til usikkerhet og motstand, særlig for de som har vært i organisasjonen lenge. Noen vil føle mistriivsel når arbeidsoppgaver endres og privilegier inndras, og ikke alle finner seg til rette i en slik endringsprosess. Misnøye oppstår og det oppfattes at arbeidsmiljøet ved dette blir dårligere. Det er heller ikke uvanlig at endringsprosesser er medvirkende til at ansatte søker nye muligheter utenfor organisasjonen.

Varslingssakene fremstår derfor for oss som respons på utøvd ledelse og på de endringer som er gjennomført, men som etter Bulls skjønn klart ligger innenfor styringsretten.

Gjennomgangen av håndteringen av varslene og instruksen viser at det foreligger en uklar begrepsbruk og en manglende forståelse for hva som egentlig er et varsel i lovens forstand.

Terskelen for hva som anses som et varsel er iht. rettspraksis lav – det er nok at noen har sagt ifra om et mulig kritikkverdig forhold -, og et varsel kan gis både muntlig og skriftlig. Dette har blant annet ført til at et muntlig varsel ikke er fulgt opp. Det synes også å være en viss usikkerhet om hvem det kan varsles til.

Bull oppfatter at det er gjennomført tilfredsstillende prosesser rundt håndteringen av de skriftlige varslene, selv om vi har hatt enkelte mindre bemerkninger. Det er positivt at det foreligger skriftlig loggføring av behandlingen. Varslene er forelagt omvarslede, og det er gitt skriftlige tilsvarende. Det er innhentet ytterligere informasjon for å undersøke det enkelte varselets innhold, og konklusjonen er meddelt partene. Et påpekt forbedringspunkt er at konklusjonene med fordel kan begrunnes bedre, og vise til hva som er vektlagt, noe som muligens ville kunne gitt en større forståelse for og aksept av konklusjonene.

Det er videre Bulls oppfatning at NFFO har tilfredsstillende rutiner for varsling, men at det er noen forbedringspunkter. En oppdatering av de interne varslingsrutinene derfor være hensiktsmessig.

Når det gjelder styrets oppfølging av arbeidsmiljøet og varslingsaker, oppfatter Bull at det har vært en god og nær dialog mellom styreleder og generalsekretæren som også har omfattet arbeidsmiljøutfordringene. I retrospektiv er det mulig at styreleder skulle ha utfordret generalsekretæren noe mer, men samtidig må det legges vekt på det gjensidige tillitsforholdet som skal være mellom styreleder og generalsekretær, og hvor styret skal være varsom på å gripe inn i den daglige ledelsen.

Det er det vår oppfatning at styret skulle ha satt seg noe bedre inn i arbeidsmiljøundersøkelsene. Dette også i lys av at det har vært uro i arbeidsmiljøet over tid.

Bull har ikke hatt vesentlige bemerkninger til styreleders håndtering av de varsler som kom direkte til ham.

Bull mener det var uheldig at nestleder iverksatte egne undersøkelser. Styrets arbeid skal skje i styrerommet og styret skal opptre som et kollegium i tråd med god styreskikk. Oppfølging av mottatt informasjon om et angivelig dårlig arbeidsmiljø skulle derfor vært behandlet av styret og oppfølging vedtatt der. Samtidig mener vi at selv om generalsekretæren i den situasjonen som forelå følte behov for å avklare om han hadde styrets tillit, var det å stille et ultimatum ikke konstruktivt. Tidligere nestleders opptreden og generalsekretærens respons på denne kan ha bidratt til at konflikten har blitt større enn nødvendig.

Selv om Bull mener at oppfølgingen av varslingsaker og varslingssystemet har vært tilfredsstillende, har de følgende anbefalinger om forbedringstiltak:

- Selv om varslingsrutinene avgrensar varslingsbegrepet mot ytringer som utelukkende gjelder eget arbeidsforhold, kan rutinen med fordel gi mer informasjon om hva som skal til for at det foreligger et varsel i arbeidsmiljølovens forstand.
- Slik varslingsrutinene er formulert i dag, vil de kunne tolkes slik at intern varsling til andre enn arbeidstakers nærmeste leder, verneombudet eller tillitsvalgte bare er mulig hvis forholdene det varsles om gjelder arbeidstakers nærmeste leder. En slik forståelse vil utgjøre en innskrenking av arbeidstakers rett til å varsle, og vi anbefaler derfor at varslingsrutinene omformuleres på dette punkt.
- Varslingsrutinene regulerer adgangen til anonym varsling og tydeliggjør de praktiske utfordringene knyttet til anonyme varsler. Vi anbefaler at det i tillegg til dette presiseres at anonymitet overfor omvarslede vil tilstrebes dersom en arbeidstaker velger å varsle

anonymt, men at arbeidsgiver i disse tilfellene ikke kan garantere at varslerens identitet holdes skjult for omvarslede. Det bør også opplyses om at arbeidsgiver ut ifra sitt lovpålagte ansvar for arbeidsmiljøet, kan ha aktivitetsplikt som gjør at varslers ønsker å være anonym ikke kan ivaretas eller garanteres.

- Varslingsrutinene inneholder en beskrivelse av prosessen knyttet til behandlingen av varsler, men kunne med fordel vært tydeligere på hvilken informasjon arbeidstakeren som har varslet kan forvente å få og på hvilket tidspunkt slik informasjon skal gis. Eksempelvis kan det presiseres at arbeidstaker skal informeres når varselet er undersøkt, men at vedkommende ikke har rett på informasjon om arbeidsgivers konklusjon med mindre denne er part, eller informasjon om eventuelle reaksjoner mot omvarslede. Varslingsrutinene har ingen bestemmelser om omvarsledes stilling, rettigheter og plikter, noe som med fordel kan inntas.
- Varslingsrutinene inneholder ikke en beskrivelse av verneombudets rolle i varslingssaker i tråd med Arbeidstilsynets anbefaling.
- Rutinene inneholder heller ingen beskrivelse av hvordan personopplysninger vil bli håndtert av arbeidsgiver i forbindelse med varslingssaker.
- Konklusjoner etter undersøkelser bør utformes bedre slik at så vel varsler som omvarslede får bedre forståelse for hva som er vektlagt.
- Vurderinger av habilitetsinnsigelser bør dokumenteres og ved tvil også løftes opp til nivået over.
- Varslingsrutinene bør forankres i styret for å synliggjøre styret øverste ansvar for virksomheten, inkludert arbeidsmiljøet.

BAKGRUNN, METODE OG VURDERINGSKRITERIER

Bakgrunn

I flere oppslag i Klassekampen i slutten av september 2024 ble det hevdet at det var et fryktbasert arbeidsmiljø i NFFO. Det ble blant annet vist til omfanget av ansatte som har sluttet. Det ble også rettet kritikk mot NFFOs håndtering av varslingssaker. I lys av dette ønsket styret og administrasjonen å få en ekstern gjennomgang av hvordan saker har vært håndtert og en evaluering av om virksomhetens varslingssystem er tilfredsstillende. Bull & Co Advokatfirma AS ble deretter engasjert av styret i NFFO ved oppdragsavtale av 6. november 2024.

Mandat

Bulls mandat har vært foreta en gjennomgang av om varslingssaker i NFFO har blitt tilstrekkelig fulgt opp av foreningen i henhold til relevant lovverk og foreningens interne rutiner. Videre er vi bedt om å se på om varslingssystemet er tilfredsstillende. Bull er ikke engasjert til å gjøre en gransking av arbeidsmiljøet i NFFO.

Metode

Bulls tilnærming til oppdraget har vært å innhente og gjennomgå relevant dokumentasjon knyttet til varslingssakene, styring og ledelse, og deretter gjennomføre intervjuer med personer som ble ansett som relevante for å belyse mandatet. Det er utarbeidet en liste over dokumenter som ønskes fremlagt. Det er deretter mottatt en rekke dokumenter fra ledelsen som er lagt inn i et sikret datarom hos Bull. Blant denne dokumentasjonen er: - De varsler/bekymringsmeldinger som er mottatt og tilknyttet skriftlig kommunikasjon. - NFFOs varslingsrutine vedtatt av AMU 19.6.2020 - Instruks for styret og generalsekretær - Vedtekter for NFFO - Organisasjonshåndbok for tillitsvalgte -

Medarbeiderundersøkelser - Organisasjonsanalyse utført av Agenda Kaupang - Styreprotokoller inkludert underliggende relevante dokumenter og korrespondanse - Presentasjoner fra forskjellige personalsamlinger Listen er ikke uttømmende. I tillegg er det mottatt enkelte dokumenter fra ansatte og andre som er intervjuet.

Bull har gjennomført intervjuer med personer som av Bull ble ansett som relevante, inkludert tilfeldig utpekte ansatte fra ansattelisten. Det er gjennomført til sammen 11 intervjuer. Samtlige intervjuobjekter har mottatt skriftlig innkalling hvor de er blitt informert om Bulls mandat, adgangen til å ha med seg bisitter og hvordan intervjureferatene vil bli brukt i vårt videre arbeid. Det er utarbeidet skriftlige referater fra intervjuene som er forelagt de intervjuede, og hvor det er gitt adgang til å ta inn utfyllende svar i referatet. Det er mottatt tilbakemelding på referatene, og det legges til grunn at de er godkjent av intervjuobjektene.