

Enova SF v/styret
Abels gate 5
7030 Trondheim

Olje- og energidepartementet
Postboks 8184 Dep
0033 Oslo

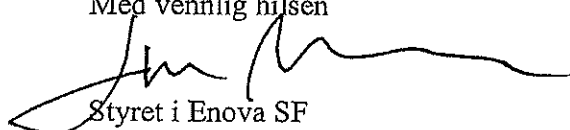
24. april 2008

42080800Enova240408

PLAN FOR Å SIKRE ENOVA SF ET GODT OG STABILT ARBEIDSMILJØ

Vedlagt oversendes vår Plan for å sikre Enova SF et godt og stabilt arbeidsmiljø, jf oppdrag gitt av Olje- og energidepartementet ved brev av 11. april 2008.

Med vennlig hilsen



Styret i Enova SF

Plan for å sikre Enova SF et godt og stabilt arbeidsmiljø

Det vises til brev av 11. april 2008 fra Olje- og energidepartementet med henvisning til brev om "varsling om håndtering av varslings sak om arbeidsmiljøet i Enova SF" av 3. april 2008 fra verneombud og tillitsvalgt i Enova SF (Enova). Enovas styre er gitt i oppdrag av Olje- og energidepartementet å utforme et opplegg som kan sikre Enova et godt og stabilt arbeidsmiljø. Dette notatet svarer på dette oppdraget.

Oppsummering - Styrets plan for et bedre arbeidsmiljø i Enova

Styret i Enova SF mottok i oktober 2007 et varsel om dårlig arbeidsmiljø i Enova og påstand om mobbing. Påstandene om mobbing var rettet mot daværende administrerende direktør. Administrerende direktør valgte å gå av i november 2007.

Saken har i fortsettelsen i første rekke dreiet seg om forhold rundt håndteringen av dette varselet. Styret er ydmykt i forhold til at slike situasjoner som dette kan oppleves som vanskelig og belastende for ansatte.

Styret har måttet foreta vanskelige avveininger. Som ansvarlig styre er det vår oppgave både å hensynta enkelte ansattes opplevelse av situasjonen, men også å påse at samspillet mellom enkelte medier og eksterne advokater ikke får styre bedriftens valg.

Styret i Enova har etter en grundig gjennomgang kommet til at varslingsprosessen er håndtert riktig, men ser at dette kan ha blitt opplevd annerledes.

Styrets problem er at påstander fremsatt i media ikke er blitt underbygget overfor styret, selv om styret har invitert til det - og tilbudt framleggelse gjennom advokat betalt av foretaket.

Styret ønsker et samarbeid hvor styret og selskapets ledelse sammen med de ansatte kan sette sluttstrek for striden om arbeidsmiljø og mobbing. Styret vil fortsatt søke å finne et grunnlag som gjør at vi kan starte prosessen med å lege de sår som har oppstått.

En sluttstrek bør innebære en omforent erkjennelse av at det har vært historiske ledelsesutfordringer og samarbeidsproblemer ved Enova.

Enkelte ansatte har opplevd dette som ubehagelig. De skal få nødvendig oppfølging.

Sluttstrek må settes. Alle involverte må komme videre. Selskapet må igjen fokusere på sine hovedoppgaver.

Styret legger opp til følgende:

1. Vi inviterer de ansattes representanter til et møte som har til hensikt å etablere en god dialog. Ingen av partene bør stille betingelse for å gå inn i denne dialogen.

2. Vi engasjerer ekstern kompetanse på arbeidsmiljø; både for å oppklare forhold rundt det som er skjedd, for å få kvalifisert bistand til å løse gjenstående problemer - og for å legge til rette for at slike situasjoner ikke skjer igjen.

Styret vil ta alle eventuelle krav som fremsettes av enkeltpersoner som har følt seg utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden opp til konkret vurdering.

Å sikre et godt og stabilt arbeidsmiljø er en viktig del av ledelsen og organisasjonsutviklingen av Enova. Styret må forutsette at ansatte og ledelse kan samarbeide for å forbygge fremtidige konflikter knyttet til arbeidsmiljøet.

1. Innledning

I juni 2007 gjennomførte Enova en arbeidsmiljøundersøkelse med bistand fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Undersøkelsen var basert på elektroniske spørreskjemaer. 29 av de (da) 38 ansatte besvarte spørsmålene. På styremøtet i september ba styret administrasjonen om å legge frem en plan for oppfølging av undersøkelsen til neste styremøte.

Tillitsvalgte i Husforeningen og verneombudet ba om, og fikk tillatelse til, å legge fram en situasjonsbeskrivelse av arbeidsmiljøet for styret i et styremøte 29. oktober 2007. Dette ble fremført som et varsel: "Varsel om arbeidsmiljøet - Enova SF" (varsel 1). I denne presentasjonen ble det varslet om en rekke forhold knyttet til tidligere administrerende direktør (Eli Arnstad) som de mente hadde skapt et dårlig arbeidsmiljø i Enova. Det ble også varslet om at enkelte skulle ha følt seg mobbet og trakassert av Arnstad. Det ble uttalt at påstandene kunne konkretiseres.

Det er så langt ikke oppgitt til styret hvem som har følt seg mobbet og trakassert, og forholdene har ikke blitt konkretisert. Dette til tross for at de som har følt seg mobbet er tilbudt advokatbistand for å legge frem sin

historie. En ansatt har i den senere tid (10. april 2008) stått frem i Dagens Næringsliv og opplyst at hun har følt seg trakassert av Arnstad. Hun har opplyst at hun har dokumentasjon på dette, men denne er foreløpig ikke fremlagt.

I brev av 3. april 2008 til Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) og Olje- og energidepartementet (OED) fra verneombud og tillitsvalgt i Enova varsles det om "håndteringen av varslingssak om arbeidsmiljøet - Enova SF" (varsel 2). I dette varselet kritiseres Enovas håndtering av varselet som ble fremsatt under styremøtet 29. oktober 2007. De kritiserer også den behandling de selv har vært utsatt for knyttet til den videre oppfølging av varslingen.

Etter at brevet var sendt til FAD og OED har verneombud og tillitsvalgt understreket at kritikk av nåværende ledelse kun går på håndtering av varsel 1, og at det ikke er å oppfatte som noen generell mistillit til ledelsen. De uttrykte også at det er igangsatt flere positive prosjekter som skal bedre arbeidsmiljøet i Enova og at de som tillitsvalgte selvsagt skal fortsette å bidra til dette arbeidet.

Det har i den senere tid vært mange presseoppslag og uttalelser i media. Det skilles i liten grad mellom saker knyttet til det generelle arbeidsmiljøet, historiske forhold, og håndtering av varslingen. Dette er dermed med på å bygge opp under det generelle inntrykket utad av at Enova i dag har et "dårlig arbeidsmiljø". Bildet av en organisasjon med store arbeidsmiljøproblemer står i kontrast til de mange positive tilbakemeldingene som de ansatte har gitt i arbeidsmiljøundersøkelsen og i evalueringen fra Statskonsult, jf. punkt 2.

De siste ukers sterke negative fokus på Enovas arbeidsmiljø i mediene har i seg selv blitt en belastning for arbeidsmiljøet. Det er indikasjoner på at denne situasjonen sliter på mange ansatte og at det stjeler fokus og ressurser fra viktige arbeidsoppgaver for den enkelte og for Enova.

2. Karakteristiske trekk ved Enova – et tilbakeblikk

Statskonsults evaluering av Enova SF og Energifondet i 2006 og arbeidsmiljøundersøkelsen (AMU) 2007 peker på at Enova har hatt et jevnt over godt arbeidsmiljø. Det oppgis blant annet at de ansatte vurderer arbeidsmiljøet som svært godt og at en får opplevelse av å gjøre noe verdifullt ved å jobbe for Enova. Det vises også til at Enova har hatt et lavt sykefravær.

Under nevnes et utvalg av funn fra evalueringen og AMU.

2.1 Funn i Statskonsults evaluering av Enova SF og Energifondet 2006

Enova har siden oppstarten i 2002 levert resultater i forhold til forventningene og i tråd med forutsetningene for opprettelsen og de fastlagte resultatmålene. Dette bekreftes blant annet gjennom Statskonsults evaluering av Enova SF og Energifondet (Statskonsult 2006). Omtalen under er i stor grad hentet direkte fra utsagn i evalueringsrapporten.

Statskonsults evaluering bekrefter at omorganiseringen av virkemiddelapparatet har ført til en mer kostnadseffektiv forvaltning av tilskuddene enn den tidligere organiseringen (side 2). Blant annet heter det at: "Omorganiseringen av virkemiddelapparatet og etableringen av en ny styringsmodell har gitt en svært målrettet styring og et mer forpliktende arbeid med energiomlegging enn man hadde før omorganiseringen. Enova har på relativt kort tid bygd opp en organisasjon som forvalter midlene fra Energifondet på en effektiv måte, samtidig som behovet for kontroll med bruken av midlene er ivarettatt (side 4)"

Et stort flertall av de ansatte er enige i at Enova er organisert på en måte som sikrer god måloppnåelse (side 61)"

Et stort flertall av de ansatte mener at Enova har utviklet seg i takt med nye utfordringer og de ansatte vurderer arbeidsmiljøet som svært godt (side 63)."

Evalueringen tar videre opp om man styrer for sterkt mot resultatmålene og at dette til en viss grad kan gå på bekostning av den overordnede målsettingen om varig energiomlegging (side 70). I anbefalingene heter det blant annet at: Enova er en institusjon med relativt stor frihet i sine strategiske valg. Det er derfor viktig at ledelsen i Enova prioriterer arbeidet med strategi, planlegging og utvikling av organisasjonen høyt (side 77)."

I følge evalueringen har ikke ledergruppa fungert som et strategisk forum, men mer som et saksbehandlende eller kontrollerende organ (side 77). Blant annet heter det at: "Det har vært store utskiftninger i ledergruppen i Enova, noe som sannsynligvis har virket inn på hvor godt den har fungert både som team og i arbeidet med den langsiktige utviklingen av Enova (side 70)."

Enova er en virksomhet som har stor frihet i hvordan de utformer sine strategier og organiserer sitt arbeid, og det er

svært viktig at ledelsen bruker tid og krefter på det strategiske arbeidet (side 70)."

Det kritiske funnene i evalueringen knyttet til mål og strategisk fokus er blitt fulgt opp. Det fremgår av evalueringen at utfordringen knyttet til langsiktig versus kortsiktig fokus allerede har blitt adressert. Det vises blant annet til at Enova i strategien for 2006 la til grunn at en i enda større grad vil fokusere på hvordan en over tid skal oppnå varige markedsendringer ved hjelp av kostnadseffektive virkemidler og ikke utelukkende vurdere kostnadseffektiviteten i enkeltprosjekter opp mot hverandre (side 26).

Resultatene fra evalueringen har videre blitt fulgt opp gjennom en omorganisering. Omorganiseringen innebar en sammenslåing av de to tidligere avdelingene for strategi og analyse og marked, og en oppsplitting i en egen avdeling for energibruk og en annen for energiproduksjon, begge med et mer helhetlig ansvar for både kortsiktig og langsiktig måloppnåelse. Det ble også opprettet en egen resultatenhets for arbeidet rettet mot husholdningene innen avdelingen for energibruk, det vil si for arbeidet med informasjon og rådgiving. Det ble også etablert en ny avdeling for strategi og utvikling for å ta seg av det overordnede strategiarbeidet.

2.2 Funn i arbeidsmiljøundersøkelsen 2007

Det ble i 2007 gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse ved bruk av ekstern bistand fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Denne ble gjennomført i juni 2007, på bakgrunn av elektroniske spørreskjemaer som ble besvart anonymt. 29 av de (da) 38 ansatte besvarte spørsmålene.

I sammenligning av resultatene med et nordisk referansemateriale fremgår det blant annet at: *"I forhold til resultatene fra det nordiske referansematerialet (STAMI, 2001) fremstår arbeidsmiljøet ved Enova som bedre på noen områder og som dårligere på noen få områder. Referansematerialet er basert på resultatene fra 2015 personer i fire nordiske land og i ulike bransjer. Alle sammenligningene i det følgende er med gjennomsnittsverdier fra dette materialet.*

Noen av områdene som fremstår som dårligere enn referansematerialet er ikke overraskende når man tar i betraktning hvilke arbeidsoppgaver de ansatte ved Enova har. Arbeidsbelastningen fremstår som større, avgjørelsene som skal tas mer kompliserte og klart fastsatte mål er sjeldnere forekommende. I tillegg har de ansatte ved Enova noe oftere lagt merke til forstyrrende konflikter mellom arbeidskolleger og oftere lagt merke til at noen blir utsatt for mobbing."

"De ansatte ved Enova opplever oftere at nærmeste personleder behandler de ansatte rettferdig og upartisk, og at de ansatte blir oftere tatt godt vare på og at organisasjonen inspirerer dem til å yte sitt beste."

Enkelte resultat er kommentert i forhold til kjønn, spesielt knyttet til toppledelsen: *"To tredjedeler av kvinnene har ikke tatt stilling til om toppledelsen er i stand til å forandre Enova på en god måte, mens kun en fjerdedel av mennene ikke har tatt stilling. 50 prosent av mennene er helt eller delvis uenige i toppledelsen er i stand til å forandre Enova på en god måte, mens bare 6 prosent av kvinnene."*

3. Håndteringen av varslingene

3.1 Innledning, avgrensning

Den faktiske beskrivelse av hendelsesforløpet, samt den rettslige situasjonen i forhold til varslingen, er nøye beskrevet i vår redegjørelse til departementene av 22. april 2008. Vi går derfor ikke inn på disse spørsmålene i detalj i dette notatet.

Styret ønsker imidlertid å presisere at man aldri har kritisert tillitsvalgt og verneombud for å ha varslet.

Styret mener at varslingsprosessen er håndtert riktig, men ser at dette kan ha blitt oppfattet annerledes fra de ansattes side.

Styret har vært opptatt av å komme i dialog med de ansattes representanter, men det har ikke latt seg gjøre, jf. nedenfor punkt 3.7.

3.2 Det første varselet

Tillitsvalgt og verneombud i Enova varslet styret i statsforetaket i styremøte 29. oktober 2008 om dårlig arbeidsmiljø. De alvorligste påstandene gjaldt mobbing foretatt av daværende administrerende direktør, Eli Arnstad. Varselet hadde bakgrunn i resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen foretatt i juni samme år, samt samtaler med ansatte.

Varselet ble gitt på vegne av de ansatte i Enova.

3.3 Foretakets håndtering av det første varselet.

Siden det var foretakets øverste leder som var beskyldt for å

mobbe, var det riktig å varsle til styret, som foretakets øverste organ. Enova hadde på den tid igangsatt arbeidet med å utarbeide rutiner for varsling i samarbeid med de ansattes fagforening, Husforeningen. Disse var ikke ferdigstilt. Det legges likevel til grunn at det ikke har vært problematisk for varslerne å komme frem med sitt varsel.

Tillitsvalgt i Husforeningen og verneombudet ba om, og fikk tillatelse til, å legge frem sin situasjonsbeskrivelse av arbeidsmiljøet for styret i et styremøte 29. oktober 2007. Dette ble fremført som et varsel, " Enovas arbeidsmiljø - Ansattes situasjonsbeskrivelse av arbeidsmiljøet på Enova" (varsel 1). I denne presentasjonen ble det varslet om en rekke forhold knyttet til tidligere administrerende direktør som hadde - etter tillitsvalgte og verneombudets oppfatning - skapt et dårlig arbeidsmiljø i Enova. Det ble også varslet om at enkelte skulle ha følt seg mobbet og trakassert av Arnstad.

I varselet ble det uttalt at påstandene kunne konkretiseres: *"Ingen har FORELØPIG villet stå frem verken internt eller eksternt for å fronte sin sak. Men mange vil bekrefte, underbygge og dokumentere at dette har skjedd og fortsatt skjer på Enova dersom styret gir dem mulighet til å gjøre dette til en uavhengig 3. part eller styret selv."*

For å få frem dokumentasjon som underbygget de alvorlige påstandene i varselet la styret opp til en åpen kanal til styret, eventuelt til de enkelte styremedlemmene. Det ble også tilbudt at de som ønsket å fremlegge sin historie for styret kunne få bistand fra advokat, valgt av den enkelte og betalt av selskapet. Eventuelt kunne advokaten hjelpe til med å fremstille historien skriftlig, slik at den kunne legges frem for styret eller enkelte styremedlemmer.

Etter Arnstads avgang ble tilbudet om advokatbistand til de som ønsket å legge frem sin historie gjentatt av konstituert administrerende direktør. På medarbeidermøter oppfordret han også ansatte som har følt seg dårlig behandlet til å komme til ledelsen med dette. Det var enighet med verneombud og tillitsvalgt om de skulle kanalisere tilbudet om advokatbistand til de ansatte som hadde varslet dem om mobbing og trakassering, for slik å fremskaffe underlag til styremøtet 18. desember.

Det viste seg at verneombud og tillitsvalgt på vegne av Husforeningen hadde engasjert advokatfirmaet Haavind Vislie basert på et mandat som var mye bredere anlagt både i tema og innhold enn det som var tilbudt av ledelsen. Mandatet skulle blant annet omfatte en vurdering av styrets håndtering av varslingssaken. Det er åpenbart at et selskap ikke kan iverksette en vurdering av sitt eget styre. Ledelsen gjorde

det derfor klart at foretaket ikke kunne dekke utgiftene til en slik undersøkelse.

Husforeningen valgte likevel å fortsette advokatenes engasjement basert på dette mandatet.

Først 10. april, nærmere seks måneder etter varslet, gjennom et oppslag i Dagens Næringsliv, sto en ansatt frem og fortalte at hun hadde følt seg trakassert. Utover dette har ikke styret fått noen konkretisering av mobbesaker.

For ytterligere detaljer vedrørende håndteringen av varselet henvises til vår redegjørelse til departementene av 22. april.

3.4 Ansatte som føler seg utsatt for mobbing

Etter styrets møte med statsråd Åslaug Haga 8. april 2008 har en ansatt i Enova stått frem i et intervju i Dagens Næringsliv og opplyst at hun har følt seg trakassert av Arnstad. Styret kjente ikke til dette. Den ansatte viste i avisintervjuet til at hun har mye dokumentasjon. Denne er ikke lagt frem for styret. Hun har opplyst at hun er representert ved egen advokat. Konstituert administrerende direktør har fulgt henne opp i forhold til behov for annen bistand.

Den ansatte har opplyst til konstituert administrerende direktør at hun er fornøyd med sin arbeidssituasjon i Enova i dag.

Denne ansattes påstander er like fullt av alvorlig karakter.

For styret er det sterkt ønskelig at denne konkrete saken blir avklart så snart som mulig. Siden hun er representert ved advokat vil det være naturlig først å avholde et møte med henne og advokaten for å forsøke å komme frem til en akseptabel løsning. Hvis hun har vært utsatt for trakassering og reiser krav i den forbindelse, vil kravet bli vurdert, på lik linje med eventuelle øvrige krav som måtte bli reist. Hittil er det ikke mottatt noe konkret krav.

Som nevnt er det hittil ikke kommet frem konkrete opplysninger om at andre ansatte har følt seg mobbet.

Arbeidsmiljøundersøkelsen som ble utført i juni 2007, og som baserte seg på spørsmål til de ansatte som de svarte elektronisk på, viser at 3,6 % av de ansatte svarte ja på spørsmålet om man selv hadde vært utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av det siste året. 3,6 % tilsvarer én person.

Den annonserte rapporten som Haavind Vislie utarbeider om

arbeidsmiljøproblemer og mobbing i Enova knyttet til forhold tatt opp i varslings 29. oktober er ennå ikke fremlagt.

Hvis det viser seg at flere har følt seg mobbet eller trakassert og disse legger frem sin sak for styret eller ledelsen, vil deres saker selvsagt også bli tatt meget alvorlig. Hittil har ingen kommet med slike saker.

Hvis det reises økonomiske krav må hver enkelt sak selvsagt undergis en konkret vurdering.

3.5 Påstandene om dårlig arbeidsmiljø i Enova

Tillitsvalgte og verneombudets første varsel omfattet også sterk generell kritikk av arbeidsmiljøet i foretaket. Også dette var det grunn til å ta alvorlig. Styret ba administrasjonen om å følge opp arbeidsmiljøundersøkelsen. Det har ledelsen gjort gjennom å igangsette ulike tiltak som beskrevet under punkt 4.

Styret oppfatter det slik at mye av den fremsatte kritikken er rettet mot *tidligere* ledelse. Nesten hele ledergruppen er imidlertid skiftet ut. (Kun en person, i tillegg til konstituert administrerende direktør, var med i den gamle ledergruppen).

De mest alvorlige elementene i tillitsvalgte og verneombudets beskrivelse av arbeidsmiljøet - ved siden av påstanden om mobbing - er *frykt for represalier*. Dette er også påstander som i første rekke oppfattes å være rettet mot tidligere leder.

Arbeidsmiljøet i Enova vil bli fulgt opp gjennom ulike tiltak beskrevet i punkt 4 og 5.

3.6 Det andre varselet

Tillitsvalgt og verneombud varslet 3. april 2008 Fornyings- og administrasjons-departementet og Olje- og energidepartementet om Enovas håndtering av varslings-saken (jfr ovenfor punkt 1.1). I dette varselet kritiserer de to Enovas håndtering av varselet som de fremsatte under styremøtet 29. oktober 2007. De peker også på at de har reagert på den behandling de to selv har vært utsatt for knyttet til sin videre oppfølging av varslingen.

Begrunnelsen for at varselet gikk til departementet var at Enova ikke umiddelbart erkjente at foretaket har håndtert den første varslingen galt.

3.7 Foretakets håndtering av det andre varselet

Etter at det andre varselet ble gitt har styret bl a fått i oppdrag av Olje- og energidepartementet å presentere et opplegg for å sikre Enova et godt og stabilt arbeidsmiljø. Styret har imidlertid ikke lyktes med å komme i dialog med de tillitsvalgte om opplegget, slik en kunne ønske.

Styret inviterte til et møte om saken i tilknytning til styremøtet 15. april. Ansattes representanter svarte at de raskt ville komme tilbake til når et mulig møte kunne avholdes og hvem som burde delta, når de fikk et skriftlig forslag på løsninger og videre prosess.

Bilag 1: E-post av 11. april fra styret, v/styrets nestleder og E-post av 13. april fra verneombudet og HUF-styret, v/verneombudet

Etter styremøtet 15. april tok styret initiativ til et nytt møte 21. april 2008.

Bilag 2: E-post av 16. april fra styret, v/styrets leder

I invitasjonen ble det vist til at styret var pålagt å lage en plan for arbeidsmiljøet innen 25. april, at man ønsket de ansattes medvirkning i planen og at ledelsen på forhånd ville distribuere et tekstutkast.

De ansattes representanter meldte tilbake at de ønsket å ha med sine advokater på møtet og at de derfor ikke kunne møte før den 22. eller 23. april, pga. advokatenes tilgjengelighet. De la også til grunn at de 1-2 dager før møtet måtte få et samlet skriftlig forslag på løsninger og videre prosess. De bad samtidig om en bekreftelse på at hele styret stilte seg bak forslaget de ville motta.

Bilag 3: E-post av 17. april fra verneombudet og HUF-styret, v/verneombudet

Bilag 4: E-poster av 18. april og 20. april om oversendelse av "Utkast notat til HUF fra styret". E-poster fra styremedlem og leder HUF-styret.

Styret i Husforeningen og verneombud ble i møte med ledelsen den 17. april presentert skisse til en plan og forslag til tiltak.

Styret gjentok sin invitasjon til et møte.

Samtidig ble det tatt opp at deltakelse av advokater syntes unødvendig, da hensikten var å diskutere videre prosess for å

bedre arbeidsmiljøet og komme frem til en samtaleplattform av en karakter der advokater ikke har noen rolle.

Bilag 5: E-post av 18. april fra styret, v/styremedlem

Verneombud og tillitsvalgt responderte på planen slik den var forelagt den 17. april, ved å klargjøre at de har tillit til at ledelsen i samarbeid med ansatte vil kunne komme frem til en tiltaksplan. De stilte imidlertid samtidig 5 premisser for videre dialog.

Bilag 6: E-post med notat av 18. april fra HUF-styret, v/leder HUF-styret.

Premissene med styrets kommentarer er gjengitt under.

- 1. Ansattes beskrivelse av arbeidsmiljøproblemene, fremkommet gjennom varsel gitt i oktober, samt i undersøkelsen gjennomført i desember/januar, skal legges til grunn for løsningsforslaget.*

Styret er ikke gjort kjent med funnene i undersøkelsen fra desember/januar. Det er kun opplyst fra Husforeningens advokaters side at den skal ha avdekt vesentlige brudd på arbeidsmiljøloven.

- 2. Igangsettelse av nye kartlegginger vil føre til ytterligere belastninger og vil føre til forsinkelser i prosessen. Det har vært en belastning for ansatte å komme frem med sine erfaringer i disse undersøkelsene. Vi mener at dette er et vesentlig grunnlag som må tillegges vekt.*

Styret ser det som avgjørende at det igangsettes en prosess med bistand fra profesjonelle aktører innenfor arbeidsmiljø og konfliktløsning i den hensikt å få en oppdatert status for arbeidsmiljøet og en felles plattform for det videre arbeidet. De ansattes undersøkelse er gjennomført av advokater, er knyttet til historiske forhold og omfatter kun en begrenset andel av de ansatte.

- 3. Oppfølging og evt. oppreisning til alle som har vært utsatt for lovbrudd og kritikkverdige forhold, inkludert en uforbeholden unnskyldning.*

Styret viser her til omtale under 3.4 om at alle krav om oppreisning knyttet til eventuell mobbing eller trakassering vil bli undergitt en konkret vurdering.

- 4. Dekning av Husforeningens og Verneombudets utgifter knyttet til dokumentasjon av arbeidsmiljøet og prosessen, fremkommet*

i krav fra styret. HUF-styret ser på dette som en bestilling fra styret.

Det vises her til punkt 3.3 ovenfor.

Enova har, som nevnt, helt siden varslingen i styremøte 29. oktober 2007 tilkjennegitt at man vil dekke utgiftene til advokatbistand til den/de som mente seg utsatt for mobbing, for å gjøre det enklere å fremstille sin situasjon. I tillegg er det akseptert at Enova skal dekke utgifter til juridisk bistand til verneombudet og lederen av Husforeningen i forbindelse med Arnstads avgang.

Det er ikke gitt aksept for dekning av kostnader ved en undersøkelse med intervjuer av øvrige ansatte. Dette er meddelt allerede i desember 2007.

5. Skriftlig samarbeidsavtale mellom Husforeningen og Enova SF som regulerer samspillet, for eksempel i forbindelse med omorganiseringer.

En avtale vil kunne være et viktig verktøy for å sikre et konstruktivt samarbeid mellom ansatte og ledelsen. Det er derfor tatt inn som et punkt i tiltaksplanen under. Det opplyses imidlertid at det er uklart hvem Husforeningen vil representere fremover, da det er andre fagforeninger under etablering i Enova.

De ansattes representanter fikk den 18. april oversendt skisse til plan og tiltak.

Bilag 7: E-post av 21. april fra styret, v/styrets leder

Styret har ikke sett det som hensiktsmessig å gå i dialog med de ansatte på de premissene som er redegjort for ovenfor, foruten spørsmålet om samarbeidsavtaler som omfattes av styrets forslag. Dette er formidlet til de ansatte.

De ansattes representanter har i notat av 21. april 2008 på nytt uttrykt tillit til at de sammen med den daglige ledelsen kan ta tak i de utfordringene det vil være å komme til enighet om en tiltaksplan. De legger imidlertid fortsatt til grunn at premissene for videre dialog, gjengitt ovenfor, må avklares før en kan komme frem til et omforent opplegg for å sikre et stabilt og godt arbeidsmiljø.

Bilag 8: E-post med notat av 21. april fra HUF-styret, v/leder HUF-styret

Styret ser det som avgjørende for å sikre et stabilt og godt arbeidsmiljø at varslingssakene avsluttes. Det må like fullt

erkjennes at de ansattes representanter på den ene siden og styret og ledelsen på den andre har et ulikt syn på saken. Avslutning av varslings sakene vil være en viktig del av arbeidet med konflikthåndtering og må finne sin løsning via denne prosessen. Styret legger opp til følgende konflikthåndtering, jf punkt 5:

1. Invitere de ansattes representanter til et møte som har til hensikt å etablere en god dialog. Ingen av partene bør stille betingelse for å gå inn i denne dialogen.
2. Engasjere ekstern kompetanse på arbeidsmiljø; både for å oppklare forhold rundt det som er skjedd, for å få kvalifisert bistand til å løse gjenstående problemer - og for å legge til rette for at slike situasjoner ikke skjer igjen.

4. Tiltak knyttet til ledelsens daglige drift av Enova

4.1. Oppfølging av Enovas arbeidsmiljø

Ledelsen vil gjennomføre tiltak som omfatter alle problemområder som inngikk i Varsel 1. En del av problemstillingene i varslet oppfattes som ikke lenger relevante etter flere utskiftninger i ledelsen. De delene av varslet som omhandler påståtte brudd på arbeidsmiljøloven, vil bli fulgt opp etter hvert som de måtte bli konkretisert. De øvrige punktene som omhandler ledelse og arbeidsmiljø blir fulgt opp gjennom de tiltakene som er beskrevet nedenfor.

Konstituert administrerende direktør har igangsatt en rekke tiltak som er relevante for å bedre Enovas arbeidsmiljø. Ledelsen har lagt opp til en åpen dialog med de ansatte og oppfordret alle som har noe de ønsker å ta opp i forhold til arbeidsmiljøet om komme til ledelsen med dette. Arbeidsmiljø har også vært tema på medarbeidersamlinger og på avdelingsmøter. Forhold knyttet til arbeidsmiljøet er også tema i dialogen mellom verneombud, tillitsvalgte for Husforeningen og konstituert administrerende direktør. Forbedring av arbeidsmiljøet knyttet til påvirking av egen arbeidssituasjon, klarere rolle- og ansvarsfordeling og samarbeid mellom områder er tatt opp gjennom utarbeidelsen av avdelingsvise handlingsplaner. Det har også vært lagt opp til større åpenhet i organisasjonens beslutningsprosesser, med blant annet åpne referat fra de ukentlige ledermøtene. Lederes fysiske kontorplassering er endret, slik at lederne skal bli mer synlige og tilgjengelig.

I det etterfølgende redegjøres det kort for ulike tiltak som allerede er i gang eller som vil bli igangsatt for å bidra til et stabilt og godt arbeidsmiljø i Enova. De omfatter tiltak

rettet mot utvikling av organisasjonen og dermed arbeidsmiljøet og tiltak direkte knyttet til en systematisk oppfølging av arbeidsmiljøet og HMS-aktiviteter, samt forslag om å opprette en samarbeidsavtale mellom Enova og ansatte. Tiltakene vil i hovedsak bli sluttført i 2. kvartal.

4.2 Tiltak for utvikling av organisasjonen

Ferdigstille ansettelsesprosess for ny administrerende direktør og deretter andre konstituerte i lederfunksjoner.

Enovas konstituerte administrerende direktør er samtidig avdelingsleder. I tillegg er en avdelingsdirektør konstituert.

Slutføre igangsatt organisasjonsutvikling knyttet til stabs- og støttefunksjoner. Styrke HR - funksjonen gjennom økt bemanning

For å sikre økt fokus og kapasitet innen stabs- og støttefunksjoner er disse samlet i en egen avdeling, Finans og staber. Det ble høsten 2007 ansatt ny avdelingsleder gjennom ekstern rekruttering. Det arbeides med å øke kapasiteten i avdelingen, og å avstemme og innarbeide samarbeidsrelasjoner med den øvrige organisasjonen. I henhold plan skal disse rekrutteringsprosessene starte i 2. kvartal.

Den planlagte kapasitetsøkningen vil frigjøre mer tid til HR-funksjonen og tid brukt på oppfølging av blant annet arbeidsmiljørelaterte saker.

Engasjere ny ekstern partner innenfor rekrutteringstjenester, samt knytte rekruttering sterkere til organisasjonsutvikling.

Enova SF har gjennomført en anskaffelsesprosess innen tjenester for søk og utvelgelse (rekruttering). Det er i utlysningen og kontrakten vektlagt at vår partner på dette området i tillegg til kompetanse innen søk og utvelgelse, også skal ha kompetanse innen organisasjonsutvikling. Ny kontrakt vil gjelde fra 1. mai 2008.

Gjennomføre planlagt nyrekruttering, som har blitt utsatt p g a den pågående konflikten.

Det er valgt å avvente en del rekruttering i henhold til vedtatt bemanningsplan, og for å fylle opp for oppståtte vakanser. Rekruttering er planlagt startet i 2. kvartal, og vil bli iverksatt så fort situasjonen tillater det.

Ferdigstille etiske retningslinjer

Enova satte høsten 2007 i gang et arbeid for å utvikle etiske retningslinjer for bedriften. Retningslinjene skal også ta opp arbeidsmiljørelaterte forhold. Det ble opprettet en arbeidsgruppe for å utføre dette arbeidet. Gruppen består av representanter fra ledelse og ansatte, i tillegg til en

ekstern konsulent. Arbeidsgruppen har løftet problemstillinger og foreløpige rutiner til diskusjon blant alle ansatte gjennom en egen blogg på intranett og på to samlinger for alle medarbeidere. Utkast til retningslinjer var i mars 2008 på høring i organisasjonen og de har også vært behandlet i ledergruppen.. "Ethiske retningslinjer for Enova SF" skal etter planen legges frem for Enovas styre i juni 2008.

Ledelses- og organisasjonsutvikling (Kort- og langsiktig)

Det vil bli satt i gang langsiktige programmer for leder- og organisasjonsutvikling. Programmene vil ha som formål å sikre et godt arbeidsmiljø, utvikling og gode prestasjoner. Mange av aktivitetene vil først bli igangsatt etter at ny administrerende direktør har tiltrådt. En nærmere omtale av tiltaket er gitt i punkt 5.

4.3. Tiltak direkte rettet mot arbeidsmiljø og HMS-aktiviteter

Styret oppfatter at det i stor grad er enighet i organisasjonen om det igangsatte arbeidet med arbeidsmiljøet. Det har ikke blitt meldt om noen vesentlige problemer med det nåværende arbeidsmiljøet i Enova, utover forhold knyttet til varsel 1 og håndteringen av dette.

Opprettelse av et Arbeidsmiljøutvalg

Ledelsen tok i februar 2008 initiativ til å opprette et arbeidsmiljøutvalg for Enova SF. Dette skal bestå av tre representanter fra ledelsen og tre fra de ansatte i tillegg til en fra ekstern bedriftshelsetjeneste. Ledelsen har bedt Husforeningen gjennomføre valg av representanter fra de ansatte. Det tas sikte på at første møte i arbeidsmiljøutvalget blir avholdt i mai d.å.

Ferdigstille HMS plan, inkludert rutiner for varsling og konflikthåndtering

Det ble gjennomført et innledende arbeid med HMS plan i 2007. Dette ble fulgt opp av den nye ledelsen gjennom å etablerte en arbeidsgruppe for å ferdigstille arbeidet. Arbeidsgruppen består av representanter fra ledelsen og ansatte.

Som en del av HMS planen inngår en HMS-håndbok som vil inkludere rutiner for konflikthåndtering omkring arbeidsmiljøspørsmål, og deriblant rutiner for varsling. Det vil også bli etablert tilsvarende rutiner knyttet til etiske spørsmål, deriblant korrupsjon og underslag. De samlede varslingsrutinene vil inngå i personalhåndboken, mens de spesifikke rutinene vil inngå i HMS-håndboken og etiske retningslinjer.

Det legges opp til at en håndbok og en plan skal foreligge innen utgangen av mai d.å.

Gjennomføre jevnlige arbeidsmiljøundersøkelser

Ledelsen legger opp til å gjennomføre jevnlige arbeidsmiljøundersøkelser for å få en oppdatert status i forhold til arbeidsmiljøet og for å måle effekten av igangsatte tiltak.

Enova gjennomførte en helhetlig arbeidsmiljøundersøkelse første gang i 2007. Undersøkelsen ble gjennomført med bistand fra Arbeidsforsknings-instituttet (AFI). Vi vil gjøre en evaluering av gjennomføringen av 2007-undersøkelsen, og deretter gjennomføre en anskaffelsesprosess for valg av ekstern samarbeidspartner for 2008. Vi tar sikte på å gjennomføre undersøkelsen for 2008 i 3. kvartal.

Styrke bruken av bedriftshelsetjenesten i arbeidet med arbeidsmiljø og forebyggende helse tiltak.

Bedriftshelsetjenesten har frem til nå vært et tilbud til de ansatte for diagnose, behandling og rådgiving. Bedriftshelsetjenesten vil for fremtiden få en utvidet rolle knyttet til forebyggende helse- og arbeidsmiljøtiltak. Arbeidet med å anskaffe en utvidet bedriftshelsetjeneste starter i 2. kvartal.

4.4 Samarbeidsavtaler

Det er i ferd med å bli etablert flere fagforeninger for ansatte i Enova. Dette vil måtte få betydning for Husforeningens funksjon og stilling. Vi vet per i dag at det blir en lokal Tekna-forening i Enova. Det foreslås at det inngås samarbeidsavtale mellom Enova og fagforeningene.

5 Konflikt håndtering og organisasjonsutvikling

5.1 Konflikt håndtering og samspill

Evalueringen av Enova i 2006 og arbeidsmiljøundersøkelsen i 2007 tyder på at Enova jevnt over har et godt arbeidsmiljø. Dagens situasjon preges imidlertid av en tilspisset situasjon knyttet til enkelte tema og situasjoner relatert til de ansattes varslig om arbeidsmiljøet i oktober 2007 og den påfølgende håndteringen.

Det erkjennes at det har oppstått en konflikt mellom de ansatte på den ene siden og styret og ledelsen på den andre, når det gjelder synet på håndteringen av varslingen. Dette har videre vanskeliggjort en dialog, ikke bare om selve konflikten, men også om det øvrige arbeidet knyttet til Enovas arbeidsmiljø. Å løse den nåværende konflikten vil derfor være avgjørende for å reetablere et normalisert samspill som gir et nødvendig grunnlag for å sikre et godt og stabilt arbeidsmiljø

både på kort og lang sikt.

Styret har i forbindelse med utarbeidelsen av denne planen hatt ekstern hjelp til planlegging av konflikthåndtering og organisasjonsutvikling.

Styret legger opp til følgende konflikthåndtering:

1. Ta initiativ til å etablere en dialog med de ansattes representanter der ingen av partene stiller noen betingelser for å gå inn i dialogen. Gjennom en dialog kan en identifisere, sortere og adressere de problemstillingene som ligger til grunn for konflikten. Partene kan ta med seg informasjon og problemstillinger inn i dialogen som de mener er relevant for å beskrive situasjonen.
2. Engasjere ekstern kompetanse på arbeidsmiljø; både for å oppklare forhold rundt det som er skjedd, for å få kvalifisert bistand til å løse gjenstående problemer - og for å legge til rette for at slike situasjoner ikke skjer igjen. Det legges opp til å utarbeide et mandat som beskriver et slikt oppdrag. Oppdraget vil bli konkurranseutsatt så snart som mulig for å få i gang prosessen.

Styret legger til grunn at det er mulig å finne gode og omforente løsninger gjennom en slik prosess. Styret mener det er ønskelig, så langt det er mulig, å unngå rettslige prosesser.

5.2 Organisasjonsutvikling

Det legges opp til at Enova skal igangsette et systematisk arbeid innen ledelses- og organisasjonsutvikling. Ledelsen må ha eierskap til og regi på disse utviklingsprosessene. Det legges til grunn at administrerende direktør skal være tilsatt før dette arbeidet starter. For å lykkes må arbeidet ha en god forankring i hele organisasjonen og det må foreligge en uttrykt vilje fra alle parter til å delta og bidra. Det innebærer at det etableres en plattform for kommunikasjon som kjennetegnes av åpenhet, gjensidig tillit og respekt.

Styret og ledelsen vil invitere alle ansatte i selskapet til å delta og bidra i en prosess med å utvikle en forpliktende plan for å ivareta, utvikle og styrke arbeidsmiljøet i Enova. Dette er et arbeid som vil gå over tid. Prosessen må legges opp på en slik måte at den daglige driften og pågående leveranser kan gå som normalt i størst mulig grad. Enova har en størrelse som gjør at det vil være naturlig å søke ekstern hjelp til å gjennomføre utviklingsprosessene.

Styret mener at kulturen i Enova må utvikles. Fokuseringen på motsetninger og politisering i organisasjonen må tones ned, og fokuset på marked, fag og gode prestasjoner må styrkes. Glede ved å gjøre prestasjoner og oppnå gode resultater - sammen - må dyrkes.

Kulturer endres ikke av seg selv. Den skapes av menneskene i organisasjonen, og ledelsen må ta ansvar for å utvikle kulturen. En slik utvikling må ha høy prioritet og kontinuerlig fokus fra ledelsen.

Mange faktorer er med på å skape en kultur. Helt sentralt er hvilken strategisk plattform organisasjonen har. Med strategisk plattform menes her: visjon, verdier og type virkemidler (i mange bedrifter kalt "forretningside"). Enovas strategiprosess og planer for hvordan en vil løse forvaltningsoppdraget vil derfor også være et viktig grunnlag for å skape et stabilt og godt arbeidsmiljø i Enova.

VEDLEGG

(E-post adresser er tatt ut av alle bilag og er erstattet med rolle eller gruppe)

Vedlegg e-post av 11. april 2008

Fra: Styrets nestleder

Sendt: 11. april 2008 11:13

Til: HUF-styret

Kopi: Styret og konstituert administrerende direktør

Emne: Møte styret - husforeningen ?

Hei alle

Styret vil gjerne ha et møte med styret i Husforeningen og Verneombudet tidlig neste uke for å forsøke å finne konstruktive løsninger for alle parter.

Siden det er styremøte i Enova tirsdag neste uke fra klokken 09:00, ville det vært praktisk for styret å ta et møte samme dag.

Passer det for dere? I så fall ville jeg være takknemlig for forslag til konkret møtetidspunkt.

Med vennlig hilsen
Eimund Nygaard

Vedlegg e-post av 13. april 2008

Fra: Verneombudet

Sendt: 13. april 2008 23:22

Til: Styret

Kopi: HUF-styret og konstituert administrerende direktør

Emne: Møte styret - Husforeningen?

Hei

Vi er selvsagt interessert i å finne frem til konstruktive løsninger for alle parter.

For å sikre at et eventuelt møte skal bli mest mulig konstruktivt ønsker vi å motta et samlet skriftlig forslag på løsninger og videre prosess. Når dette foreligger vil vi komme raskt tilbake til når et mulig møte kan avholdes, og hvem som bør delta. Vi vil behandle forslaget fortrolig.

Vennlig hilsen HUF-styret og Verneombudet

Med vennlig hilsen

Ann Kristin Kvellheim

(Verneombud)

www.enova.no

Denne e-posten er beregnet på den person eller enhet den er adressert til. Dersom du ikke skulle være rett adressat, bes du om å slette e-posten med eventuelle vedlegg, samt varsle avsender. Enova blir ikke avtalemessig eller økonomisk forpliktet på grunnlag av innholdet i denne e-posten. Enova aksepterer kun signerte kontrakter som juridisk bindende og forpliktende for selskapet.

Vedlegg e-post av 16. april 2008

-----Opprinnelig melding-----

Fra: Styrets leder

Sendt: 16. april 2008 09:29

Til: Verneombudet og styret

Kopi: HUF-styret og administrerende direktør

Emne: RE: Møte styret - Husforeningen?

Hei igjen,

Vi hadde styremøte i går og fornyer vår invitasjon til samtale. Vi er pålagt å lage en plan for arbeidsmiljøet som skal sendes OED innen 25. april. Vi ønsker de ansattes medvirkning i planen og inviterer til samtale om de tiltakene styret vil legge fram for OED mandag 21. april kl. 12. Ledelsen vil på forhånd distribuere et utkast til tekst.

For ordens skyld orienteres samtidig om at styret sender ut en pressemelding i dag med presisering av styrets syn på saken.

Styret håper at vi med dette første møtet kan komme i gang med en konstruktiv prosess.

Beste hilsen for styret, Jørn Rattsø.

Vedlegg e-post av 17. april 2008

Fra: Verneombudet

Sendt: 17. april 2008 13:29

Til: Styrets leder

Kopi: HUF-styret, styret og konstituert administrerende direktør

Emne: Møte styret - Husforeningen?

Vi viser til din e-post fra 16. april 2008, og til vår e-post 13. april 2008.

Vi deltar gjerne i et møte for å komme fram til en løsning på konflikten. Vi ønsker imidlertid å ha med våre advokater i møtet, og da er mandag 21. april dessverre ikke mulig. Vi har mulighet tirsdag eller onsdag til uken. 1-2 dager før møtet må vi få et samlet skriftlig forslag på løsninger og videre prosess. Sammen med dette ber vi om å få bekreftelse på at hele styret stiller seg bak forslaget som vi mottar. Som tidligere nevnt vil vi behandle forslaget fortrolig. Vi håper med dette vi kan få en god dialog og nå fram til omforente løsninger.

Vennlig hilsen HUF-styret og Verneombudet

Fra: Leder i HUF-styret
Sendt: 20. april 2008 14:04
Til: Styremedlem og Verneombud
Kopi: Styret og konstituert administrerende direktør
Emne: SV: Utkast notat til HUF fra styret

Hei.

Selv om denne ble mottatt *etter* at vi sendte vårt notat, antar vi at dette ikke var ment å være et svar på vår henvendelse.

Vår e-post er et svar på det mottatte notatet, ettersom det ble muntlig presentert for oss tidligere, og alle parter er opptatt av den korte tiden som er igjen før svar skal sendes OED.

Med vennlig hilsen
Anne Guri Selnæs
(Leder av HUF-styret)

Fra: Styremedlem
Sendt: 18. april 2008 13:31
Til: Leder HUF-styret og verneombudet
Kopi: Styret og konstituert administrerende direktør
Emne: Utkast notat til HUF fra styret

Til Husforeningen og Verneombud,

Vedlag oversendes på vegne av styret opplegg for forbedring av arbeidsmiljø i ENOVA.

Med vennlig hilsen
Karin Refsnes
(Styremedlem)

Vedlegg e-post av 18. april 2008

Fra: Styremedlem

Sendt: 18. april 2008 06:43

Til: Verneombudet, styrets leder

Kopi: HUF-styret, styret og konstituert administrerende direktør

Emne: SV: Møte styret - Husforeningen?

Både styreleder og nestleder er bortreist, derfor kommer tilbakemelding fra meg.

Vi setter pris på at dere vil møte oss. Vi tror som dere det er viktig å finne frem til konstruktive forslag for å få løst opp i konflikten og få på plass en god prosess for dette. Derfor er det viktig at vi møtes og gjennom dialog med dere tar de første skrittene på den veien. Vi tror imidlertid at møtet med dere bør kunne foregå uten at advokater skal være tilstede.

Advokater vil kunne prege samtalen i stor grad og kanskje eskalere konflikten mer enn løse opp i den. Ett sentralt budskap fra advokatene har vært at det er arbeidsmiljøproblemer på Enova. Dette er vi enige i og det behøver ikke diskuteres. At Husforeningen ikke vil møte selskapets ledelse uten advokat illustrerer dette meget godt. Siktemålet med møte er å etablere en samtaleplattform av en karakter der advokatene ikke har noen rolle. La oss gjerne bruke litt tid på dette og ikke forhaste oss. Vårt forslag er å møtes med åpent sinn for å snakke om mulige løsninger. Møtet kan være fullstendig uforpliktende. Vi har gjort oss noen tanker om videre prosess for å bedre arbeidsmiljøet, som vi gjerne deler med dere. Ønsket om å bedre arbeidsmiljøet deler vi vel. For Husforeningen bør dette derfor ses som et positivt utspill fra vår side som dere uforpliktende og på en enkel måte bør medvirke til Fritjof kan gi dere en skisse som viser hva vi har tenkt i løpet av dagen, og denne kan danne utgangspunkt for møtet.

I Haavind & Vislies brev til OED og FAD er det fremsatt noen krav. Vi tar selvfølgelig et møte med advokatene vedrørende dette på et passende tidspunkt. Vi ser imidlertid for oss at dette er et annet møte enn det møtet vi ønsker å ha med dere nå.

Vennlig hilsen

Cathrine Hambro, på vegne av styret

Vedlegg e-post av 18. april 2008

Fra: Leder HUF-styret

Sendt: 18 April 2008 12:29

Til: styremedlem, verneombudet og styrets leder

Kopi: Styret, konstituert administrerende direktør og medlemmer i HUF

Emne: Møte styret - Husforeningen

Til: Styret i Enova SF

Kopi til ledelsen v/ konstituert administrerende direktør

Og medlemmer av husforeningen

Vedlagt følger et kort notat om møte mellom styret – Husforeningen og Verneombudet

Med vennlig hilsen

For styret i Husforeningen i Enova SF

Anne Guri Selnæs

(Leder HUF-styret)

Vedlegg notat, vedlegg til e-post av 18. april 2008

Til: Styret i Enova v/ styrets leder

Kopi til ledelsen v/ konstituert administrerende direktør og medlemmene av Husforeningen, samt andre ansatte.

Fra: Verneombud og Styret i Husforeningen

Dato: 18. april 2008.

Ang. møtet med styret.

Den 17. april ble HUF-styret samt Verneombud informert av Enovas ledelse om skisse til plan for tiltak for å forbedre dagens arbeidsmiljø internt i Enova. Slik denne planen ble presentert inneholder den mye vi er enige i, eller ser at vi kan komme til enighet med ledelsen om. Vi har tillit til at ledelsen i samarbeid med ansatte tar tak i disse utfordringene.

Med bakgrunn i dette er det ikke disse momentene vi ser det nødvendig å diskutere videre med styret.

Det vi ser som nødvendig å avklare med styret for å lage et opplegg som sikrer et stabilt og godt arbeidsmiljø i Enova er følgende:

1. Ansattes beskrivelse av arbeidsmiljøproblemene, fremkommet gjennom varsel gitt i oktober, samt i undersøkelsen gjennomført i desember/januar, skal legges til grunn for løsningsforslaget.
2. Igangsettelse av nye kartlegginger vil føre til ytterligere belastninger og vil føre til forsinkelser i prosessen. Det har vært en belastning for ansatte å komme frem med sine erfaringer i disse undersøkelsene. Vi mener at dette er et vesentlig grunnlag som må tillegges vekt.
3. Oppfølging og evt. oppreisning til alle som har vært utsatt for lovbrudd og kritikkverdige forhold, inkludert en uforbeholden unnskyldning.
4. Dekning av Husforeningens og Verneombudets utgifter knyttet til dokumentasjon av arbeidsmiljøet og prosessen, fremkommet i krav fra styret. HUF-styret ser på dette som en bestilling fra styret.
5. Skriftlig samarbeidsavtale mellom Husforeningen og Enova SF som regulerer samspillet, f.eks i forbindelse med omorganiseringer.

Dette er viktige punkter som må avklares. Vi ser det som en forutsetning at dette er hovedpunkter på agendaen for et felles møte.

For å sikre kvalitet i den videre prosessen, gjør vi oppmerksom på at vår advokat vil være tilstede.

Vi tillater oss å foreslå møtetidspunkt tirsdag kl 13:00 i Trondheim. Som tidligere beskrevet ønsker vi skriftlig underlag før møtet.

Vi avventer en tilbakemelding fra styret på agenda for møtet.

Vedlegg e-post 21. april 2008

Sendt: 21. april 2008 14:05

Til: Leder HUF-styret og verneombudet

Kopi: Styret, konstituert administrerende direktør, medlemmer i husforeningen, samt andre ansatte

Emne: RE: Møte styret - Husforeningen

Til Verneombud og Husforening,

Takk for svar av 18. april d.å.

Styret tar til etterretning at dere er positive til det utkast til plan for bedre arbeidsmiljø administrasjonen har lagt fram og at dere ikke ser behov for møter om den. Planen vil bli framlagt for OED og vi vil opplyse at det er enighet om vesentlige punkter. Styret noterer også at dere har tillit til at ledelsen i samarbeid med ansatte tar tak i disse utfordringene.

Styret konsentrerer seg nå om ferdiggjøring av planen for bedre arbeidsmiljø og vil ikke på nåværende tidspunkt ta opp påstandene om mobbing under forrige selskapsledelse. Styret kjenner ikke i detalj til hvilke undersøkelser verneombud og styret i Husforeningen har igangsatt, men vi tar selvfølgelig gjerne mot informasjon om dem. Igangsetting av nye kartlegginger vil bli vurdert ut fra hva som er nødvendig for å skape klarhet i de påstander om mobbing som er lagt fram. Vi vil som del av planen foreslå at det inngås en skriftlig samarbeidsavtale mellom Enova og HUF.

Styret ønsker fortsatt et møte med verneombud og husforeningen etter at planen er framlagt hvor vi i rolige former kan sette en sluttstrek for behandlingen av varselet.

Beste hilsen
Jørn Rattsø
For styret i Enova

Vedlegg e-post av 21. april 2008

Fra: Leder HUF-styret
Sendt: 21. april 2008 20:11
Til: Styrets leder og verneombudet
Kopi: -medlemmer av husforeningen og konstituert administrerende direktør

Til Styret i Enova SF
Kopi til : medlemmer av husforeninga og ledelsen ved Fridtjof Unander

Vedlagt følger svar fra styret i Husforeninga og verneombud.

For styret i HUF
Anne Guri Selnæs
(Leder HUF-styret)

Vedlegg notat, vedlegg til e-post av 21. april 2008

Til styret i Enova v /Jørn Rattsø.

Viser til din e-post sendt i dag.

Vi takker for svar på vår e-post fra fredag, men vårt notat kan ikke tolkes slik dere i dagens e-post gir uttrykk for.

Vi uttrykte tillit til at vi sammen med den daglige ledelsen kan ta tak i de utfordringene det vil være å komme til enighet om en slik plan som er skissert. Styrets opplegg beskriver generelle, og til dels lovpålagte tiltak, som burde være en selvfølge. Hovedpoenget vårt var – og er - at en slik plan ikke vil være tilstrekkelig for å sikre et godt og stabilt arbeidsmiljø i Enova.

Planen går ikke inn på de problemer Husforeningen og verneombudet har tatt opp, og som etter krav fra styret i fjor nå er dokumentert gjennom undersøkelsen fra Haavind Vislie. Undersøkelsen viser en rekke og til dels grove brudd på arbeidsmiljøloven. For å lage et opplegg som svarer på oppdraget fra OED om å sikre et stabilt og godt arbeidsmiljø i Enova understreker vi at det er nødvendig å avklare de 5 punktene vi satte opp i notatet vi oversendte 18. april.

Vårt notat av 18. april skal ikke tolkes til at vi gir tilslutning til styrets plan eller at vi ikke ønsker videre diskusjon, og vi godtar ikke at det skal fremlegges feilaktig for OED.

Når det gjelder hvilke opplysninger som har fremkommet, minner vi om brevet fra Haavind Vislie fra 21. desember 2007 hvor det trekkes frem ” ..en rekke påstander som gir skjellig grunn til mistanke om at det har funnet sted behandling av ansatte som er i strid med arbeidsmiljøloven. Til dels er det indikasjoner på lovbrudd av alvorlig karakter.” Enova legger vekt på at beslutninger skal tas på faglig og faktabasert grunnlag. Vi mener derfor denne undersøkelsen bør være av stor interesse for styret og Enovas ledelse.

Med hilsen
Styret i
Husforeninga i Enova