



METODERAPPORT SKUP 2010



Bak lukkede dører - striden i Borgarting lagmannsrett

Tora Bakke Håndlykken
og Terje Helsingeng

Bak lukkede dører

Innsendere:

Tora Bakke Håndlykken
Mobil: 911 828 04
E-post: torah@vg.no

Terje Helsingeng
Mobil: 915 59 618
E-post: terje.helsingeng@vg.no

Redaksjon:

Verdens Gang
Reportasjeavdelingen
Postboks 1185 Oslo

Publisert

9.10.2009 BITTER STRID i mektig domstol
09.10.2009 - HEKSEPROSESS. Ledelsen slår tilbake mot tillitsvalgte
10.10.2009 Arbeidsmiljø-ekspert KASTET PÅ DØR
13.10.2009 - Ønsker å få avklart saken
13.11.2009 De ansatte fikk null i lønnsøkning. Direktøren fikk hele 200 000 kr.
14.11.2009 - Førstelagmannen BRØT AVTALEN. Mener lønnsøkningen er tariffstridig
27.11.2009 FÅR KRITIKK Førstelagmann Lie: - Skuffet og opprørt
22.12.2009 INGEN TILLIT. Samlet kritikk mot Nils Erik Lie fra ansatte
24.12.2009 JAKTER TYV blant egne ansatte. Hemmelig dokument forsvant.
21.01.2010 BREVMYSTERIET
30.01.2010 «NOK ER NOK» Førstelagmann Lie trekker seg
02.03.2010 GIKK AV på dagen Breirem var omstridt

Ideen

I en journalists hverdag er domstolene en viktig kilde for saker, særlig gjennom rettsmøter og kjennelser. Sommeren 2009 fikk vi et tips om domstolen som førte til en ny type journalistikk fra domstolenes virksomhet.

En person med kjennskap til ansatte i Borgarting lagmannsrett fortalte oss at fortvilelsen var stor blant de ansatte i domstolen. Den interne uroen gjorde at folk holdt seg hjemme fra jobb, lød tipset.

Til tross for at vi i nyhetsredaksjonen ukentlig har kontakt med både dommere og saksbehandlere i Norges største anke-domstol, var dette ukjente opplysninger for oss. Det er en viktig del av pressens samfunnsrolle å overvåke det som skjer i domstolene. Nå måtte vi også bli kjent med deres virksomhet utover det som skjer i rettssalene.

Problemstilling

August 2009 begynte vi vår arbeid. Vi ville finne svar på hva arbeidsmiljøutfordringene i domstolen gikk ut på.

Det genuint nye

- Domstolen var en ekstremt lukket institusjon som inntil vi startet vårt arbeid i liten grad hadde vært utsatt for journalistikk om deres indre liv. Gjennom vår journalistikk åpnet VG dørene til Norges viktigste anke-domstol, Borgarting lagmannsrett.

- Arbeidsstriden i Borgarting lagmannsrett viste seg ekstra spesiell på grunn aktørene: Førstelagmann Nils Erik Lie satt i Fougner-utvalget som felte en knusende dom over LO-leder Gerd-Liv Valla i mobbesaken mot Ingunn Yssen. Lie hadde øverste ansvar i lagmannsretten.

Direktør Kari Breirem ble nasjonalt kjent i 2002 da hun sto frem som varsleren i Tønne-saken. Breirem hadde personalansvar for 45 funksjonærer i lagmannsretten.

- Vi dokumenterte den bitre striden mellom de ansatte og ledelsen i domstolen, som hadde pågått helt siden 2006. Vi kunne avdekke en rekke eksempler på ansatte som hadde følt seg trakassert av direktør Kari Breirem. Vi beskrev de ansattes misnøye med førstelagmann Nils Erik Lie sin håndtering av situasjonen.

- Med stor vekt på balanse i dekningen, viste vi frem ledelsens opplevelse av konflikten som en hekseprosess og et felttog fra enkelte ansatte.

- Gjennom å opparbeide et stort tilfang av kilder kom vi innsiden av domstolens vegger og kunne i detalj beskrive alle sider ved arbeidsmiljøkonflikten – som toppet seg vinteren

Bak lukkede dører

2010. Vi viste hvordan konflikten eskalerte fra å gjelde funksjonærene, til omfatte alle de over 100 dommerne, lagmennene og funksjonærene.

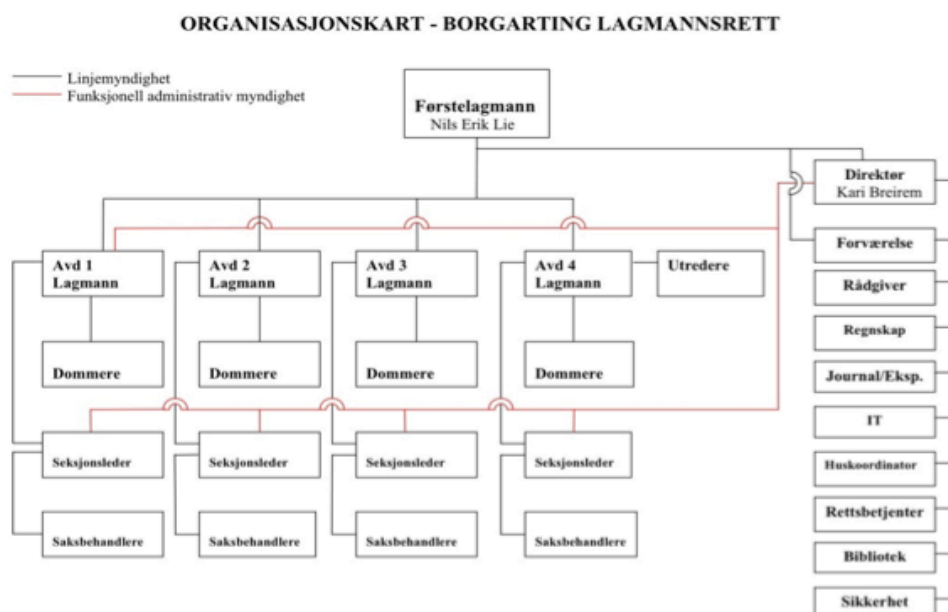
- Vi skaffet tilgang til dokumentasjon som viste Domstoladministrasjonens forsøk på å rydde opp i konflikten.
- I vårt journalistiske arbeid sto vi overfor noe av Norges fremste juridiske ekspertise og kravet til presisjon måtte derfor være millimeterpresist i hele den journalistiske prosessen.
- De etiske vurderingene som måtte tas i prosessen var kompliserte. Sakene ble forsøkt stoppet av ledelsen i Borgarting på grunn av den belastningen omtale ville medføre de involverte. De menneskelige hensynene ble derfor en viktig metodisk utfordring.

Organiseringen av arbeidet, metodebruk, kildebruk, problem underveis osv.

DEN TUNGE RINGERUNDEN

En e-post ble sendt fra øverste leder i domstolen til alle ansatte om ikke å snakke med media. Det økte bare vår motivasjon til å skaffe informasjon.

Arbeidsmiljøproblemer er som regel sammensatte. Vi gikk derfor bredt ut for å forstå utfordringene i Borgarting lagmannsrett. Det første var å identifisere domstolens organisering, fordi vi ble fortalt at lojaliteten til de ansatte både lå innenfor yrkesgruppe og til avdelingen de jobbet i.



Kilde: Borgarting lagmannsrett

Bak lukkede dører

Etter innledende runder forstod vi at kjernen i konflikten lå mellom funksjonærene og deres overordnede leder – direktør Kari Breirem. Vi skaffet oss derfor tidlig en navneliste over samtlige ansatte funksjonærer og lederne på de ulike avdelingene. Dermed begynte runden for å få kontakt med den enkelte ansatt. Vi stilte et åpent spørsmål om hvordan de opplevde arbeidsmiljøet i domstolen og om de kunne fortelle oss om eventuelle situasjoner som hadde påvirket arbeidsmiljøet.

I begynnelsen av september kom første telefon fra førstelagmann Nils Erik Lie. Han var opprørt over at VG hadde kontaktet de ansatte direkte om saken. Dette var forhold han skulle uttale seg om.

Vi svarte at vi forebeholdt oss retten til å kontakte hvem som helst med spørsmål om saken, men at ledelsen skulle få rikelig anledning til å fremføre sine synspunkter – dersom det på et senere tidspunkt skulle bli aktuelt å publisere noe.

I samme periode sendte førstelagmannen en e-post til alle i domstolen, som vi skaffet oss tilgang til. Der ga han beskjed om at alle henvendelser fra media til den enkelte om lagmannsretten, skulle henvises til han. De ansatte i domstolen var i utgangspunktet svært lojale mot institusjonen der de jobber, og den innledende ringerunden var tung uten mye konkrete resultater. E-posten fra sjefen ble oppfattet som en munnkurv, og jobben vår med å få dem i tale ble stadig vanskeligere. Men e-posten ga oss også motivasjon til å jobbe videre – fordi den også sa noe om ledelseskulturen.

Siden vi innså at mange fryktet for represalier ved å snakke med oss, utvidet vi horisonten for hvem vi skulle ta kontakt med. Vi henvendte oss også til tidligere ansatte i Borgarting, fordi det kunne være lettere for dem å snakke fritt. Etter å ha kontaktet flere titalls nåværende og tidligere ansatte satt vi igjen med fire konkrete situasjoner vi kunne referere til – der ansatte opplevde seg utsatt for grove overtramp og utskjelling av direktør Breirem. Alle situasjonene hadde funnet sted fra høsten 2006 og frem til sommeren 2009. I tillegg hadde vi fått referert flere andre situasjoner som vi ikke kunne gjengi på grunn av kildebeskyttelse eller manglende dokumentasjon. Bildet som dannet seg av arbeidsmiljøsituasjonen ble stadig tydeligere, men vi trengte åpne kilder i saken.

Dokumentjakten

Åpne kilder var et absolutt krav. Åpningen kom gjennom et offentlig tilgjengelig dokument.

Siden det hadde vært så mange situasjoner i domstolen over en lang tidsperiode, var vi sikre på at beskrivelser av hendelser også ville finnes i skriftelige referater. Vi måtte derfor ta kontakt med alle sentrale skikkelser i og rundt lagmannsretten som kunne fortelle oss om hvilke forhold som var behandlet i arbeidsmiljøutvalg, i allmøter, i fagforeningene, i ledermøter, av bedriftshelsetjenesten osv. Derfra måtte vi forsøke å få tilgang til referater, e-poster, brev og andre dokumenter fra disse instansene. Ingen av dokumentene var i utgangspunktet offentlige og alle måtte jobbes frem gjennom kildebearbeiding.

Bak lukkede dører

Over en lengre tidsperiode fulgte vi også postjournalen til Domstoladministrasjonen tett. Vi erfarte at de ikke ga tilstrekkelig informasjon i føringen av journalpostene, slik at vi hadde problemer med å identifisere dokumenter som var av interesse for oss. Blant annet med hjelp fra Gunnar Bodahl-Johansen ved Institutt for journalistikk fant vi til slutt dokumentet vi hadde ventet på:

I et varslingsbrev fra Norsk tjenestemannslag og Parat kom det frem at fagforeningene mente forholdene i domstolen var kritikkverdige og de anså situasjonen som en fare for egen helse. Brevet var akkurat det vi trengte: Et offentlig tilgjengelig dokument som beskrev konflikten.

I tillegg lå det en rekke vedlegg til brevet, med korrespondanse mellom ledelsen og fagforeningene om arbeidsmiljøsituasjonen.

Kort tid etter sendte ledelsen i Borgarting i tillegg et omfattende tilsvarende til varslingsbrevet. Gjennom kilder fikk vi også tilgang til dette, og vi hadde dermed begge siders syn på saken.

I sum hadde vi nå den dokumentasjonen vi trengte: Åpne kilder til kritikken mot ledelsen gjennom brevet fra de tillitsvalgte til Domstoladministrasjonen, og i tillegg hadde vi konkrete eksempler på de ansattes opplevelser.

Den krevende jobben begynner

I møtet med en av de fremste juridiske ekspertene her i landet var det viktig for oss at dokumentasjonen vår var bunnsolid.

Beskyldningene som var rettet mot ledelsen var svært alvorlige. Det var avgjørende at førstelagmann Lie og direktør Breirem derfor i utstrakt grad skulle få anledning til å imøtekomme kritikken.

Vi startet vi derfor prosessen med å fremlegge påstandene for ledelsen. I en serie av møter fikk førstelagmann Lie og direktør Breirem anledning til å komme med sin oppfatning av situasjonen. De var viktig for oss å gi dem full anledning til å forklare sin side av saken. De skulle også føle en trygghet i hva som ville bli publisert. Ledelsen fikk derfor fremlagt all kritikk som var blitt rettet mot dem fra de ansatte: Alle uttalelser, alle sitater fra dokumenter og alle egne kommentarer i saken. Vi hadde også sendt dem bakgrunnsopplysninger om det enkelte dokument, der de ønsket det.

Vi visste samtidig at vi ville bli møtt med mange motargumenter fra ledelsen i Borgarting, som gjennom førstelagmann Lie hadde noe av den fremste juridiske kompetansen her i landet. Det var derfor viktig for oss å sikre at all vesentlig kommunikasjon ble ført skriftlig og at alle sentrale samtaler, både fra møter og telefonsamtaler, ble tatt opp på lydbånd. Det skulle vise seg å få stor verdi senere.

Bak lukkede dører

I begynnelsen av oktober var vi klar til å publisere nyheten om bråket i Borgarting lagmannsrett. Dagen før planlagt publisering tok vi kontakt med de involverte på telefon for å referere den endelige versjonen av deres tilsvare. Etter en samtale med direktør Breirems ektemann, som fungerte som hennes talsmann, blir publiseringen likevel utsatt. Han understreket den personlige belastningen denne saken var for hans kone.

Nye møter med ledelsen i Borgarting ble arrangert. De involverte ba oss utsette vår publisering til etter at Domstoladministrasjonen hadde konkludert i sin granskning. De hevdet blant annet at opplysninger vi ville bruke i artikkelen var falske og fabrikkerte. De mente at saken ikke kunne omtales som en konflikt, men burde omtales som en situasjon. I essens ble vi også bedt om å dokumentere alle uttalelser også fra åpne kilder i saken.

Ledelsen i Borgarting kom igjen med ønsker til formuleringer og tilsvare de ville ha inn i saken - noe vi i stor grad etterkom. Vi ga derimot beskjed om at varslingen om uakseptabel lederadferd og alvorlige arbeidsmiljøproblemer til Domstoladministrasjonen, ville bli omtalt. Vi mente her at vi måtte kunne referere uttalelser og dokumenter fra primærkilder i saken, uten at det rammes av bestemmelsene i Vær Varsom-plakaten pkt. 3.2.

Saken ble publisert med to sider til anklagene fra de ansatte og to sider med tilsvare fra ledelsen.



Faksimile VG: 09.10.2009 09.10.2009

Den videre oppfølgingen

På grunn av belastningen for de involverte, la vi listen høyt for å publisere nye saker.

Vi jobbet videre med innhenting av informasjon, men hadde som rettesnor at vi kun skal omtale forhold som flyttet saken i vesentlig grad. Etter å ha lest gjennomgangen fra Tønne-saken og med erfaring fra tidligere saker med hard kritikk mot enkeltpersoner i maktposisjoner, visste vi at særlig det vedvarende kjøret, dag etter dag, er belastende. Det ønsket vi å unngå.

Vi dekket Domstoladministrasjonens konklusjon av brevet fra de tillitsvalgte, som ga førstelagmann Nils Erik Lie knusende kritikk for sin håndtering av den interne uroen. Direktør Breirem hadde utvist en adferd som både saksbehandlere og dommere anga

å være på siden av det akseptable. Domstoladministrasjonen konkluderte med at de ikke ville behandle saken som en varslings sak etter Arbeidsmiljøloven, men slo fast at domstolen hadde store interne problemer som hadde fått utvikle seg over tid, het det i brevet.

Nye beskyldninger

Mye av materialet vi hadde hentet inn skulle vise seg aldri å komme på trykk.

Like før jul dukket det opp forhold som vi mente tilfredsstilte vårt interne krav om at konflikten måtte få vesentlig omdreining for at vi skulle skrive om det. Et nytt kritisk brev sendes til Domstoladministrasjonen – denne gang på vegne av alle domstolens 100 ansatte – også dommere og lagmenn. Kritikken var rettet mot førstelagmann Lie, som nå ikke lenger hadde tillit hos noen av yrkesgruppene i lagmannsretten, ifølge brevet. Vi fulgte stadig postjournalen til Domstoladministrasjonen og fikk tilgang til brevet, så fort det var journalført.

Få dager senere eskalerte konfliktnivået i domstolen ytterligere:

Førstelagmann Lie beskyldte ansatte for å ha stjålet et brev fra hans pult som omhandlet direktør Breirems sluttpakke. Vi hadde nå opparbeidet kilder på ulike nivåer i domstolen, og fikk derfor raskt kjennskap til alle sider av saken fra kilder internt i lagmannsretten. Vi fikk tilgang til e-postutvekslingene der førstelagmann Lie rettet tyverianklager mot ansatte. Også sluttpakke-brevet til direktøren, som skal ha blitt stjålet, fikk vi kjennskap til innholdet i. Flere ansatte hevdet overfor oss og internt i domstolen at brevet lå henlagt ved en kopimaskin i lang tid og at det derfor ikke var stjålet fra førstelagmannens pult.

Ved å sette versjonene som førstelagmann Lie og direktør Breirem ga, mot versjonen til de ansatte – ble det klart at noen må snakke usant. Vi viste frem de ulike versjonene grafisk på trykk, uten å konkludere med hvem som hadde rett.

Vi fortsatte vår informasjonsinnsamling vinteren 2010, men materialet skulle vise seg ikke å komme på trykk. I slutten av januar trakk førstelagmann Nils Erik Lie seg som øverste leder av Borgarting lagmannsrett. En måned senere fulgte direktør Kari Breirem etter.

Kildebruk og kildekritikk

- Åpne kilder til den alvorlige kritikken var et absolutt krav. Derfor var det først da de tillitsvalgte funksjonærene skrev et varslingsbrev til Domstoladministrasjonen som vi innsyn i etter normal prosedyre, at vi publiserte første nyhetssak.
- Enkelte opplysninger i vår første nyhetssak om bråket i Borgarting ble referert anonymt. Det gjaldt ansattes påståtte opplevelser med direktør Breirem. Disse forholdene ble vurdert inngående kildekritisk og de foreligger enten i skriftlig form med referat fra de aktuelle ansatte eller gitt muntlig til VG. Alle episodene var identifiserbare for direktør Breirem og hun ga oss sin versjon av episodene og la frem egen dokumentasjon. Hennes

Bak lukkede dører

tilsvar til episodene ble gitt minst like stor plass på trykk, som beskrivelsene av selve episodene.

- I løpet av arbeidet skaffet vi oss tilgang til nær sagt all skriftlig dokumentasjon om arbeidskonflikten som fantes – både med hjelp fra offentlighetsloven og kilder.
- Mange av de interne kildene i Borgarting kunne ha motiver for sin kontakt med oss. Vi knyttet derfor også til oss eksterne kilder utenfor lagmannsretten, men med inngående kjennskap til situasjonen. På den måten hadde vi veiledere for vår journalistikk, som ikke hadde bindinger eller motiver i saken.

Spesielle erfaringer

Tidsbruk: Det gikk fire måneder fra vi fikk tips til vi publiserte første nyhetssak om konflikten i Borgarting. To journalister jobbet med saken, men drev også vanlig nyhetsarbeid i perioden. Mange kildemøter og telefonsamtaler måtte skje etter arbeidstid fordi det var vanskelig å ta kontakt med personer i arbeidstiden.

Objektivitet: Det var viktig for oss at vi ikke skulle kunne kritiseres for å ha valgt side i saken. Derfor kommuniserte vi til alle parter i saken at våre dører var åpne og at vi tok i mot informasjon fra alle hold. Kildemangfoldet vårt i saken er en indikasjon på dette.

Tung prosess: Det som var alle vanskeligst i den journalistiske prosessen var å håndtere den sterke belastningen som direktør Breirem opplevde ved at VG jobbet med saken. Dette måtte vi vie mye tid.

Tilsvar: Det var sentralt for oss i hele den journalistiske prosessen at begge sider skulle bli hørt. Dette gjaldt både i perioden der vi innhentet informasjon og når saken skulle formidles på trykk. Artikkelen våre skulle drives frem av fakta og substans. Vi mener at vi ga ledelsen i domstolen veldig gode vilkår for å imøtekomme kritikk, gjennom møtevirkosomhet over flere uker og ved en svært omfattende e-postutveksling.

Rettesnorer: Som omtalt tidligere i rapporten hadde vi en bevisst holdning til ikke å fordele informasjon vi satt med ut over flere dager. Erfaringer fra Tønne-saken og Valla-saken var viktige rettesnorer for oss. Vi publiserte informasjon i samlet form og med utgangspunkt i det vi til enhver tid kunne dokumentere. Den interne terskelen var at informasjonen måtte gi saken en vesentlig omdreining, dersom det skulle føre til omtale.

Dokumentasjon: Vi forutså at denne saken ville bli betent. Derfor bestemte vi oss for å ta opp alle telefonintervjuene vi hadde med de ulike aktørene i saken, og gjøre opptak under møter. Intervjuene ble arkivert i mapper – og har vært viktig for oss både før, under og etter publisering. All sentral kommunikasjon er også dokumentert i e-poster.

Pfu-klage: Kari Breirem klaget i to omganger inn Verdens Gang for dekningsen av bråket i Borgarting. Etter at VG hadde sendt sine siste tilsvar i saken, valgte Breirem å trekke klagen.

Bak lukkede dører

Konsekvenser: Både direktør Kari Breirem og førstelagmann Nils Erik Lie valgte å tre ut av sine stillinger som følge av arbeidsmiljøkonflikten med de ansatte. Fornyings- administrasjons- og kirke departementet konkluderte med at prosedyrereglene i Hovedtariffavtalen ikke ble fulgt da lønnsøkningen til direktør Breirem ble gitt. Dette ble ikke omtalt i VG da førstelagmann Lie hadde trukket seg som leder.

Avslutning

Veien inn bak de lukkede dørene i Borgarting lagmannsrett var tung. Aktørene der har ikke for vane å snakke med media om sin egen virksomhet, utover det som skjer i rettsalen. Underveis i vårt arbeid opplevde vi at det endret seg.

Noe pompøst, sa en dommer til oss etter våre saker om konflikten i Borgarting lagmannsrett: *"Nå skjønner jeg betydningen av den 4. statsmakt."*