

Nettavisen om Coop - mai-desember 2021

Metoderapport av Morten Solli, Nina Lorvik og Halvor Ripegut

Innhold:

1. Innledning	s. 2
2. Starten på arbeidet	s. 3
3. Bakgrunn og problemstillinger	s. 3
4. Metodisk plan og strategi	s. 5
5. Strukturering av dokumentasjon og informasjon	s. 5
6. De første sakene	s. 6
7. Konsekvens, utvikling og motarbeiding	s. 7
8. Nye vurderinger og publiseringsstrategi	s. 8
9. Coop-styret beslutter granskning	s. 9
10. Avgjørende etiske vurderinger	s. 10
11. Styrets rabattsystem - et dypdykk i et referat	s. 10
12. Kildearbeidet og tilknyttede utfordringer	s. 11
13. Konklusjon og etterspill	s. 13
14. Publiseringsoversikt	s. 15

Nettavisen om Coop - mai-desember 2021

Metoderapport av Morten Solli, Nina Lorvik og Halvor Ripegut

I 18 saker publisert mai-desember 2021 har Nettaviser blant annet avdekket:

- Styret og ledelsen i Coop Norge SA ble varslet om trakasserende lederatferd i en årrekke uten at varslene fikk konsekvenser
- Lederen av Coop Midt-Norge har en livsvarig pensjon verdt 90 millioner kroner
- Styrelederen til Coop Midt-Norge-sjefen har hatt opp mot 800.000 kroner i styrehonorar
- Eierne (medlemmene) ble i en årelang prosess fjernet fra styret i Coop (*et styres hovedoppgave skal være å representere interessene til eierne*)
- Tette bånd mellom flere personer har gjennom styrebeslutninger gitt omfattende personlig makt og svært gunstige økonomiske fordeler
- Gjennom styrevedtak har styremedlemmene gitt særfordeler til egne samvirkelag

Artiklene har fått følgende konsekvenser:

- Lederen for Coop Midt-Norge trakk seg ut av Coop-styret i juni
- Ekstern granskning etter påstander om mobbing og trakassering
- Styresammensetningen i Coop skal evalueres
- Granskningsrapporten konkluderte med flere brudd på arbeidsmiljøloven
- Coop-styret har valgt å hemmeligholde rapporten og høster kraftig kritikk for det

1. Innledning

I april 2021 tok velinformerte kilder kontakt med Nettavisen. Bakgrunnen var en rekke medieoppslag om oppsiktsvekkende lønninger for lederne i den medlemseide dagligvarekjeden.

Trønder-Avisa rapporterte 11. mars om [lønnen til direktøren i Coop Midt-Norge, Torbjørn Skei](#), som med god margin overgikk den til konsernsjefen i Coop.

Nyheten om Skeis lønn skapte sterke reaksjoner, særlig fordi Coop er eid av nær to millioner medlemmer og tuftet på en sosialdemokratisk idé og profil. Nettavisen fulgte opp blant annet med utspill fra [medlemstillitsvalgte, som var sterkt kritisk til lønnsnivået. Ekspertene pekte på omdømmetap](#). Vi sjekket lønningene til flere av Coop-direktørene, og 20. mars publiserte vi saken «[Her er Coop-toppenes monsterlønninger](#)».

Kildene som tok kontakt med Nettavisen kunne fortelle at bak de høye lønningene lå det informasjon om en rekke andre kritikkverdige forhold som de mente nå fortjente offentlighetens søkelys, etter at de høye lønningene var blitt kjent.

I et møte med kildene fikk Nettavisen overlevert omfattende skriftlig og muntlig informasjon som det var naturlig å se nærmere på. En del av informasjonen var konfidensielle dokumenter som ga flere interessante spor å følge videre.

2. Starten på arbeidet

Kildematerialet omfattet avslørende interne dokumenter og oppsiktsvekkende konfidensiell informasjon. Av materialet og informasjonen vi fikk overlevert muntlig fremgikk hittil ukjente beslutninger, personlige relasjoner og interne maktforhold samt stridigheter som få kjente til utenfor samvirkelagene.

Vi besluttet raskt at informasjonen vi hadde mottatt ville kreve omfattende research og grundig kildearbeid, og at det lå en rekke interessante saksforhold i materialet.

Det ble nedsatt et prosjekt som involverte to journalister på heltid pluss redaksjonssjef.

Vi fordelte arbeidsoppgaver og begynte på jobben. Stort sett har vi gjennom hele arbeidet med Coop-sakene vært tre som har samarbeidet.

For å komme i gang med arbeidet ble følgende prioritert:

- Å identifisere hvilke sakskomplekser vi skulle prioritere
- Å bli godt kjent med kildene for å sikre tillit i arbeidet videre samt etablere flere kilder som kunne belyse materialet vi satt på
- Å skaffe tilstrekkelig kunnskap om organisasjonen
- Å systematisere dokumentasjon og kildenettverk
- Å sette dato for en første publisering

3. Bakgrunn og problemstillinger

At vi valgte å bruke det som for oss er ganske mye ressurser på dette prosjektet, handlet ikke minst om betydningen av Coop som bedrift. Coop skiller seg ut spesielt ved at 1,9 millioner nordmenn, altså omtrent halvparten av Norges voksne befolkning, er medeiere, og enda flere har et aktivt kundeforhold til bedriften.

Coop omsetter for 59 milliarder kroner i året fordelt på 1.232 butikker, noe som gjør selskapet til et av Norges aller største. Coop er også en av Norges største arbeidsgivere, med 28.000 ansatte. Alle disse forholdene gjør at vi mener at styringen og organiseringen av Coop er av høy offentlig interesse.

Den spesielle interne strukturen i Coop avviker kraftig fra vanlig selskapsstruktur. Coop er en sammenslutning av landets samvirkelag - og er eid av medlemmene, nær 2 millioner dagligvarekunder.

Coop Norge SA er fellesorganisasjonen, som vedtar viktige beslutninger som berører alle landets samvirkelag.

Materialet vi mottok viste at det i mange år hadde pågått en opprivende konflikt om kontroll og styring i denne organisasjonen - dette omfattet blant annet maktfordelingen mellom samvirkelagene og derigjennom regionene, samt styrets sammensetning.

I 2016 ble det etablert nye regler for styrerepresentasjon - i stedet for at eierne, altså medlemmene, var sikret plass i styret, ble det bestemt at styret skulle settes sammen av daglige ledere for større samvirkelag samt noen ansatt-representanter. I januar 2022 utgjøres styret av seks administrerende direktører, konsernsjefen og fire ansatt-representanter - tre av de elleve er kvinner.

Målet med endringene var en mer effektiv organisering, og konsekvensen har blant annet vært økt sammenslåing til større samvirkelag. Dette var i tråd en av målsetningene med å endre styremodellen, men har også har også høstet mye kritikk, særlig fra medlemsrepresentanter som mener at makten er blitt for konsentrert.

Siden et styres hovedoppgave er å representere eiernes interesser, er dette sentralt i kritikken som har fremkommet i flere av våre saker.

Kritikken går blant annet på at den nye styrestrukturen fører til at lederne prioriterer egne interesser fremfor eiernes/medlemmenes - det sitter ingen eiere og heller ingen personer utenfor Coop-systemet i styret. I tillegg har enkeltpersoner gjennom omdiskuterte prosesser i organisasjonen nådd en omstridt maktposisjon.

Det mest kompromitterende og alvorlige i vårt kildemateriale dreide seg imidlertid ikke om økonomi og styring, men om personlig lederstil. Flere uavhengige kilder fortalte om frykttkultur og trakasserende atferd fra en sentral leder i Coop - dette var ifølge våre kilder så alvorlig at organisasjonens ledelse og selskapets utvikling ble hemmet av uforholdsmessig stor personlig makt.

På denne bakgrunnen pekte det seg ut tre hovedspor vi bestemte oss for å jobbe videre med:

- Konflikt om styremodell og maktsentrering
- Uforholdsmessige økonomiske fordeler for noen av Coops ledere
- Omstridt lederatferd

4. Metodisk plan og strategi

Å dokumentere disse forholdene med sikte på ett eller flere gjennombrudd bød særlig på én vesentlig metodisk utfordring:

Kildene med best kvalitativ informasjon kunne ikke stå fram uten å løpe betydelig personlig og profesjonell risiko.

Vi bestemte oss derfor tidlig for å se hvor mye vi først kunne få ut av økonomiske forhold som kunne hentes ut av dokumentasjonen og informasjonen vi satt på samt fra åpne kilder som årsregnskap og -beretninger.

Vi valgte å først sette søkelys på og publisere saker om økonomi, styring, medlemsdemokrati og objektive personlige økonomiske fordeler.

Vi håpet gjennom dette å få tilgang til mer informasjon som kunne belyse hva vi hadde fått tips om som gjaldt atferd og lederstil, ved at flere nye kilder kunne komme til og supplere hva vi allerede hadde av dokumentasjon og kildemateriale.

5. Strukturering av dokumentasjon og informasjon

I arbeidet med dette prosjektet fikk vi tilsendt en god del informasjon fra flere uavhengige kilder som måtte holdes konfidensiell.

Noe av denne informasjonen ble sendt fra private epostadresser til våre krypterte epostkontoer. Vi brukte tjenesten ProtonMail. Vi oppfordret også kildene til å sende fra kryptert epostadresse, for å sørge for konfidensialitet og best mulig sikring av kildevernet. Noen av kildene valgte å gjøre det.

Vi instruerte også noen av kildene i hvordan de kunne slette anropslogger og SMS-logger ved behov.

Andre metoder vi brukte for å ta imot konfidensiell informasjon, samt kommunisere med kildene, var forsvinnings-modus i Messenger-appen. Denne funksjonen gjør at meldingene forsvinner helt fra chatten med en gang meldingene er sett. Det er heller ikke mulig å kopiere noen av meldingene du mottar. Man trenger ikke å være Facebook-venn med dem man kommuniserer med gjennom forsvinnings-modus i Messenger. Vi er klar over at dette ikke fjerner alle digitale spor, men at det øker sikkerheten betraktelig.

Noen av kildene ringte oss fra skjult nummer for å være på den sikre siden.

All informasjon som ble gitt eller tilsendt på disse måtene, måtte noteres i et dokument. Fikk vi tilsendt dokumenter eller bilder, lagret vi denne informasjonen - og fjernet elementer som kunne identifisere avsender.

Behandling av informasjon

Informasjonen vi mottok, både gjennom vanlig epost og kryptert epost, i telefonsamtaler og under fysiske møter, samt via forsvinnings-modus i Messenger, ble notert, lagret og delt i en egen Google disk-mappe som kun vi tre journalistene på prosjektet hadde tilgang på.

Vi gikk dessuten gjennom årsrapportene til Coop Midt-Norge og Coop Norge SA for flere år tilbake, blant annet for å finne ut hvem som satt i styret de aktuelle årene, samt finne ut mer om styrehonorar og lignende. All relevant informasjon ble notert i dokumenter i prosjektmappen i Google Disk.

Vi syntes det var viktig at alle tre journalistene hadde tilgang på informasjonen, for å kunne ha god oversikt over hva vi hadde, men også for å kunne komme med innspill og for å ha oversikt over historikken i sakene.

De mest personsensitive erfaringene og beskrivelsene Coop-ansatte ga til oss samlet vi i ett dokument. Hver og en av oss skrev inn beskrivelsene vi fikk fra kildene vi hadde snakket med, og kalte dem «kilde 1», «kilde 2» og så videre, og beskrev deres rolle i Coop - for eksempel «sentral rolle i Coop Norge».

Dette dokumentet ble sentralt i vår kommunikasjon med styret og ledelsen Coop om opplysningene som senere utløste en ekstern granskning.

Identiteten til fortrolige kilder var kjent utelukkende for journalistene i prosjektet. Enkelte av kildene var også kjent for sjefredaktør.

Utkast til sakene, forslag til kilder, spørsmål vi skulle sende til ulike personer i Coop for tilsvar, samt alle årsrapporter fra Coop Norge SA og Coop Midt-Norge, samlet vi også i den delte Google Disk-mappen.

6. De første sakene

Gjennom samtaler med en rekke kilder fikk vi innsikt i den spesielle maktposisjonen direktøren i Coop Midt-Norge hadde kommet til, hvordan maktkamp og interne endringer hadde bidratt til dette og hvordan direktøren hadde sikret en livsvarig pensjon verdt 90 millioner kroner og helt spesiell maktposisjon.

En rekke godt informerte åpne kilder pekte på et sterkt svekket medlemsdemokrati og ytret seg kritisk om maktkonsentrasjon. 31. mai publiserte vi denne saken:

[Torbjørn Skei er kongen av Coop: – Skjønner ikke hvordan man kan kalle det et demokrati](#)

1. juni publiserte vi en sak om styrehonorarene til Skeis styreleder i Midt-Norge: Lisbeth Bull Husby, som også var styreleder i Coop Norge fra 2005 til 2017.

[Styrehonoraret økte til 800.000 kroner. Så raste det da Coop-styrelederen gikk av](#)

Sakene skapte sterke reaksjoner, og vi fulgte opp med å kontakte sentrale politikere som Fabian Stang og Terje Aasland:

[Fabian Stang mener medlemmene bør ta grep: - De som skapte Coop vil rotere i graven](#)

[Sjokkert over Coop-toppens lukrative avtale: - En grådighetskultur uten sidestykke!](#)

6. juni publiserte vi en sak om hvordan omstridte fusjoner i Coop har beriket ledere og forsterket maktkonstellasjoner:

[Fikk topp-lønn etter omstridt Coop-fusjon: - Han krevde lønnshopp for å si ja](#)

7. Konsekvens, utvikling og motarbeiding

I etterkant av publiseringene ble vi kontaktet av flere kilder som uavhengig av hverandre ga oss ytterligere interessant informasjon - dette var i tråd med strategien vi hadde lagt (se pkt. 4).

Vi fikk også via kildene tips om andre kilder som det kunne være relevant å kontakte. Også kilder utenfor Coop, særlig folk med tidligere relasjon til samvirkelaget, kontaktet oss med supplerende tips, informasjon og kilder.

Vi hadde alt fra starten av fått tips om at lederen for Coop Midt-Norge hadde utvist en type atferd som ble karakterisert som trakasserende. Etter hvert som sakene våre ble publisert, ble vi kontaktet av flere sentrale Coop-kilder og andre kilder som bekreftet dette inntrykket og supplerte med påstander om alvorlige brudd med alminnelig lederatferd.

6. juni ble det kjent at Torbjørn Skei hadde bestemt seg for å [trekke seg fra sin rolle som nestleder i styret i Coop Norge SA](#). Han begrunnet dette med medietrykk, og uttalte at Nettavisens journalistikk var en «massiv og ubalansert kampanje som fører til at styret i Coop Norge ikke har arbeidsro».

Men allerede 27. mai, over en uke før den første omfattende saken var publisert, ble Skei informert om påstander om hans lederatferd som Nettavisen hadde mottatt - ingenting av dette var publisert. Vi ønsket hans tilsvar på påstandene, og mottok en

lang epost, adressert journalisten og Nettavisens redaktører, der Skei tok sterkt til motmæle og kritiserte kildebruken.

Da Skei trakk seg fra styret, var han altså gjort kjent med de alvorlige påstandene om hans lederatferd, men ingenting om dette var offentlig kjent.

Den «massive kampanjen» han brukte som begrunnelse var på dette tidspunktet begrenset til artiklene om maktposisjoner og økonomiske fordeler.

Samtidig mente andre krefter at Nettavisen nå var «nyttige idioter» for en intern gruppering i Coop. Påstandene om lederatferd var ennå ikke offentlig kjent da en gruppe tillitsvalgte 10. juni tok til motmæle mot Nettavisens artikler i [et innlegg i Trønder-Avisa](#). Der skriver de blant annet:

«For to uker siden fikk direktøren vår flere e-poster fra Nettavisen der de hevder at de har anonyme kilder med sentrale posisjoner i Coop, som kommer med grove påstander. Vi er kjent med at det onsdag ble sendt e-poster fra Nettavisen til et stort antall personer i Coop, utenfor Coop Midt-Norge, der disse påstandene gjentas.»

Det stemte at Skei da var oppmerksom på at vi jobbet med en sak om hans lederatferd - men påstandene som innlegget refererer til var på dette tidspunktet ikke omtalt i noen av våre artikler.

8. Nye vurderinger og publiseringsstrategi

8. juni skrev vi om en medlemstillitsvalgt som hevdet han ble kastet ut av årsmøtet i Coop Midt-Norge fordi han stilte kritiske spørsmål:

[Finn Pedersen stilte kritiske spørsmål i Coop-møte - ble kastet ut fordi han var «for gammel»](#)

Etter å ha snakket med et tosifret antall solide kilder i ulike deler av det sammensatte Coop-systemet, og med gode kilder utenfor Coop, ble vi trygge på at informasjonen med alvorlige anklager som vi nå satt på, var noe vi ble nødt til å konfrontere styre og konsernledelse med.

Vi valgte å gjøre dette i stedet for å publisere selve anklagene, som ville medført en rekke presseetiske utfordringer, særlig fordi påstandene ble fremsatt konfidensielt. I stedet for å risikere et tramp inn i presseetisk gråsoner ved å publisere, benyttet vi kildematerialet på en måte som snart viste seg å få alvorlige interne konsekvenser i Coop-systemet.

Som nevnt i pkt. 5 utarbeidet vi et dokument der åtte ulike kilder beskrev i detalj hva de anså som svært kritikkverdig lederopptreden. Dette ble sendt til styreleder og konsernsjef, som slik ble informert om de alvorlige anklagene.

Til styreleder og konsernsjef sendte vi i tillegg egne eposter, hvor vi også spurte om de var blitt varslet om kritikkverdig oppførsel fra Skei. I mellomtiden fulgte vi opp utviklingen i Trøndelag, der Skeis plass i styret nå var erstattet:

10.juni: [Torbjørn Skeis nestkommanderende valgt inn i Coop-styret](#)

10. juni fikk vi også en samlet tilbakemelding fra styret og konsernsjef der de sa at “styret ikke hadde mottatt formelle varsler” på Torbjørn Skei.

9. Coop-styret beslutter granskning

Hva er et varsel? Ifølge eksperter vi hadde snakket med, er det ingen formelle krav til et varsel unntatt innholdet - det kan komme som en telefonsamtale eller epost, og en bedrift trenger ikke å ha et spesielt varslingsystem for å håndtere og ta på alvor varsler fremmet av ansatte.

Vi svarte Coop Norge ved å poengtere at “formelle varsler” ikke var et meningsfullt begrep i denne sammenheng, ettersom alle tilbakemeldinger om den typen kritikkverdig oppførsel, uansett format og innpakning, [er å anse som et varsel](#).

Vi viste videre til at styret heller ikke uten videre ville være en naturlig mottaker av slike varsler, ettersom personen det ble varslet om, Torbjørn Skei, selv satt i styret da styret ble varslet. Enhver som hadde følt seg trakassert av Skei ville dermed trolig ha svært høy terskel for å varsle dette organet som helhet.

Dagen etter, 11. juni, fikk vi et nytt svar, både fra styreleder og konsernsjef, der de vedgikk at de var kjent med forholdene som ble tatt opp, og beklaget at de ikke hadde tatt tak i dette tidligere.

De hadde nå besluttet å igangsette en uhildet granskning av saken - utført av en ekstern part:

[Coop varsler granskning av påstander om trusler og trakassering](#)

Denne artikkelen var også første gang vi omtalte forholdene som hadde ført til beslutningen om granskning.

Noen dager senere fulgte vi opp med en sak som belyser at Skeis nestkommanderende sitter i styret som arbeidet med å utforme granskingsmandatet, noe habilitetseksperter reagerte kraftig på:

[Coop-granskning: – Det er åpenbart at han ikke kan være med på dette](#)

En drøy uke senere ble det klart at advokatfirmaet Thommesen skulle utforme selve granskningen og granskingsmandatet.

21.juni: [Coop-styret har pekt ut gransker](#)

10. Avgjørende etiske vurderinger

Etter at granskningen ble besluttet, vurderte vi hva vi skulle gjøre med den mest opprivende kildeinformasjonen vi satt på. Det dreide seg om utsagnene om Skeis lederatferd som vi hadde fra en rekke uavhengige kilder i Coop-systemet.

Da granskningen ble besluttet, ble det interessant å se hva slags mandat granskningen ville få. Ekspertene på temaet pekte på at det kunne være en risiko for å igangsette en «undersøkelse av arbeidsmiljøet» i stedet for en personfokuset granskning.

Vi vurderte derfor fortsatt å publisere sitater fra de anonyme kildene - informasjon som hadde bidratt til å utløse granskningen. Det var udiskutable etiske utfordringer ved dette - så lenge ingen av kildene ønsket å stå fram åpent, ville en publisering åpenbart kunne tolkes som et «angrep» av den kritiserte part i saken.

Samtidig var det jo nå etablert at kritikken allerede hadde gitt faktiske resultater i form av en ekstern granskning. Dette måtte forstås som at dokumentasjonen også av ledelse og styre ble ansett som solid og troverdig.

Snaut to uker etter at granskning ble besluttet, sendte vi sitatene fra våre kilder til Skei. I en lang epost tok han sterkt til motmæle mot en eventuell publisering av dette materialet, som han hevdet ville være presseetisk uforsvarlig.

Vi besluttet å se an publiseringen, ikke på grunn av Skeis innsigelser, men av hensyn til hvorvidt sakens videre gang egentlig trengte et detaljnivå som kunne skape unødig støy for flere parter, uten å nødvendigvis gi flere resultater.

Vi kom til at publiseringsstrategien hadde vært vellykket så langt, og at det kunne gi flere resultater å fortsette å sitte på informasjonen vi hadde. Vår vurdering var at en mer konfronterende tilnærming - altså å publisere påstandene på et tidligere tidspunkt - kunne ha ført til at det mest alvorlige resultatet, en ekstern granskning, hadde uteblitt.

Kildene hadde reagert kraftig på Skeis lederstil - vårt mål var å finne ut hva som faktisk hadde skjedd, og en slik granskning ville forhåpentligvis ytterligere belyse forholdene vi hadde avdekket. Vi lot derfor inntil videre være med å publisere en sak med påstandene fra våre kilder, siden konsekvensen dette kunne gitt allerede var realisert ved at granskning var besluttet.

11. Styrets rabattsystem - et dypdykk i et referat

Det ble allerede i juni klart at Coop etter mye kritikk [bestemte seg for å gjennomgå styremodellen](#).

Flere dokumenter vi hadde fått tilgang til viste seg å inneholde veldig interessant informasjon som dels var ganske godt skjult - og som tydelig illustrerte problematiske

sider ved at styret i Coop er helt fritt for eksterne representanter og eier-representanter.

Vi hadde tidlig blitt tipset om at det eksisterte en form for interne overføringer fra styret til samvirkelagene, som kunne bidra til at økonomiske resultater i de enkelte samvirkelagene så bedre ut enn de egentlig var. Det ble hevdet at dette skjedde regelmessig, men vi savnet dokumentasjon.

Årsmøteinnkallingen for 2020 inneholdt en oppsummering av beslutninger tatt i styret i Coop Norge SA gjennom året. Mot slutten av 2019 ble det gitt rabatter for til sammen 100 millioner kroner, såkalte «kalkulasjonsdifferanser», fra Coop Norge til samvirkelagene.

En «kalkulasjonsdifferanse» kunne på overflaten virke som en regnskapsteknisk detalj. Men hva var det egentlig?

Fire uavhengige kilder med tilknytning til Coop opplyste at dette var ekstraordinære rabatter som ville gi utslag på de økonomiske resultatene i samvirkelagene. Da ble det også mer påfallende at det kom mange slike vedtak mot slutten av regnskapsåret.

Rabattene gis gjennom styrevedtak i Coop Norge. Styrelederen i Coop Norge, Tore Tjomsland, er også administrerende direktør i Coop Øst, det største av de regionale samvirkelagene. Styrelederen bekreftet overfor Nettavisen at overføringene fordeles etter samvirkelagenes andel av innkjøp fra Coop Norge.

Det betyr at de største samvirkelagene også får de største pengeoverføringene. De fem største er alle representert i styret i Coop Norge.

Denne saken vakte sterke reaksjoner blant annet fra en BI-professor som mente at måten Coop styres på er [i sterk strid med gjeldende prinsipper for eierstyring](#).

12. Kildearbeidet og tilknyttede utfordringer

Arbeidet med mange og gode kilder har gitt oss et unikt nettverk på innsiden av Norges nest største dagligvarekjede. Gjennom langsiktig og tålmodig arbeid med kildene og dokumentasjon har vi nådd stor tillit som sikrer god tilgang på informasjon.

«Vær spesielt aktsom ved behandling av informasjon fra anonyme kilder», sier [Vær Varsom-plakaten](#), som samtidig fastslår under punkt 3.4:

«Kildevernet er et grunnleggende prinsipp i et fritt samfunn og er en forutsetning for at pressen skal kunne fylle sin samfunnsoppgave og sikre tilgangen på vesentlig informasjon».

Disse sakene om Coop kunne ikke blitt laget uten et bredt samarbeid med kilder som har gitt oss informasjon i fortrolighet. Nøkkelen til å kunne oppnå avsløringene, foruten et tett samarbeid i redaksjonen, har vært en forsiktig publiseringstakt, å spille på lag med et voksende nettverk av kilder, og en profesjonell, løpende kontakt med partene som kritikken er rettet mot.

Kildene, som var uvanlig gode og solide, ga tidlig i prosessen uttrykk for tillit til at informasjonen de ga oss ville bli godt forvaltet. Denne tilliten har de understreket gjentatte ganger i det videre arbeidet etter hvert som vi har nærmet oss de største sakene.

Samtidig skal det lite til for å bryte tilliten. Siden en del av informasjonen har vært gitt i fortrolighet, har vi gått mange runder med kildene for å sikre at det ikke er mulig å spore informasjonen som er gitt til enkeltpersoner.

Blant annet var dette utfordrende da vi skulle samle utsagnene fra kilder som fortalte om mobbing og trakassering - i den forstand at enkelthendelser både i tid og referanser måtte anonymiseres nok til å beskytte kildene.

Når kilder henvender seg om tematikk som er spesielt sensitiv, kan det lett oppstå en fortrolighet som kan bringe kildene tett på. Ekstra varsomhet når det gjelder å bevare objektivitet og kritisk distanse er da vesentlig.

I disse sakene ble det derfor viktig også å stille følgende spørsmål:

- *Bevarte vi nødvendig distanse til å ivareta kritisk avstand også til kilder som ba om fortrolighet?*
- *Ble vi forledet av en uttalt eller ikke uttalt agenda fra kildene?*

Siden vi satt på en stor mengde kompromitterende opplysninger og påstander om en enkeltperson, kunne vi begått en rekke presseetiske overtramp om vi hadde publisert alt vi satt på.

Det var jo i tillegg åpenbart at oppfatningen av den omtalte lederatferden ikke var den samme blant alle i Coop, slik det refererte [innlegget i Trønder-Avisa](#) gjenspeiler. Og det var ingen tvil om at enkelte av kildene hadde et klart ønske om at den anklagede personen måtte bort og ut av Coop.

Samtidig var vi gjennom kildearbeidet overbevist om at det var riktig at hva så mange kilder uavhengig av hverandre hadde fortalt oss, ble gjort kjent. Da det ble besluttet at forholdet skulle granskes, var det en anerkjennelse av at varslene vi kjente til ikke hadde vært tilstrekkelig håndtert av styret og ledelsen i Coop.

Da ble det viktig å begrense vår agenda til å omtale at det var en konflikt rundt denne personen, hva konflikten gikk ut på og hvilke konsekvenser den kunne få og

fikk, men uten å formidle noe annet enn det vi rent objektivt kunne fastslå ut fra dokumentasjon, hendelser og påstander - fulgt opp av samtidig imøtegåelse fra anklaget part.

13. Konklusjon og etterspill

Granskningen av Coop ble igangsatt i juli 2021. Arbeidet ble utført av advokatfirmaet Thommessen.

Det eneste som er kjent om hva granskningen førte til ble kommunisert i form av en pressemelding sendt ut 16. desember. Der konkluderes det med tre brudd på arbeidsmiljøloven, og at det i tillegg er flere forhold som er registrert, men som ikke utgjør lovbrudd.

I tillegg erkjenner styret å ha sviktet ansatte ved ikke å reagere på varsler:

– Det er ingen tvil om at styret har et kollektivt ansvar og ikke har vært gode nok på å ta tak i kritikkverdige forhold. Styret beklager at vi dermed har sviktet de berørte ansatte, sier Tore Tjomsland, styreleder i Coop Norge SA i meldingen.

«Thommessen skriver videre i sin rapport at personer i og rundt styre og ledelse har endret eller tilpasset sin atferd og unnlatt å gjøre det en normalt burde forvente, på grunn av ubehag knyttet til konsekvensene. Ifølge rapporten oppleves dette som en frykttkultur i deler av Coop Norge SAs organisasjon.

– Slik skal det ikke være. Forholdene som er påpekt, skulle blitt tatt på alvor da det skjedde. Styret vil følge opp disse hendelsene overfor de det gjelder, sier Tjomsland.»

Men innsynet i rapporten er begrenset til svært få personer. Coop har styrt all kommunikasjon om rapporten gjennom sin kommunikasjonssjef, innholdet i rapporten er ikke kjent for andre enn noen få styremedlemmer, styreleder for årsmøtet (Coops høyeste organ) og advokatene som har jobbet med rapporten, som ligger ifølge Coops styreleder ligger «nedlåst» på advokatkontoret.

Verken styreleder Tjomsland eller konsernsjef Geir Inge Stokke har ønsket å si noe som helst om selve innholdet i rapporten, utover det som står i den utsendte pressemeldingen.

- Styret og noen ytterst få utenfor styret har fått lese rapporten, men alle eksemplarer av den er nedlåst hos Thommessen, sier styreleder Tore Tjomsland, som svarer på epost gjennom sin kommunikasjonssjef i Coop Norge, Harald Kristiansen.

Det betyr at verken Coops eiere, de 1,9 millioner medlemmene i Norge, eller øvrige ledere får innsyn i granskingen. Heller ikke medlemmene av det høyeste organet i Coop, nemlig årsmøtet i Coop Norge, annet enn årsmøtets ordfører, har fått se rapporten. Og Thommessen advokatfirma har avvist å kommentere rapporten. Hemmeligholdet begrunnes slik av styreleder Tjomsland:

- Thommessen er tydelige på at rapporten inneholder en mengde personsensitive opplysninger som gjør at den ikke kan deles med offentligheten. I tillegg er det en rapport hvor det er innhold og sammenhenger som kan misforstås eller feiltolkes uten å også kjenne til det som gjelder de personsensitive opplysningene.

Hemmeligholdet blir sterkt kritisert [i en påfølgende artikkel](#) - begrunnet med at berørte parter her ikke får vite noe om hvordan de er omtalt i rapporten. En sladdet versjon kunne blitt tilgjengeliggjort uten at det hadde utgjort en risiko for å lekke personsensitive opplysninger, hevder kritikerne.

Det er uklart hva slags konsekvenser granskningen faktisk får, utover «løfter om bot og bedring», og om styrets tilnærming til intern kommunikasjon om resultatet av granskningen er egnet til å skape ro i organisasjonen.

BI-professor og granskningsekspert Petter Gottschalk formulerer det slik:

- Da det ble skandaler rundt toppledere før, var det vanlig at de måtte bli sittende og rydde opp. Slik er det ikke lenger. Man greier ikke å rydde opp etter seg selv.

Om Gottschalk får rett, vil vise seg. I hvert fall har disse sakene fått som konsekvens at såvel styremodell som medlemsdemokrati, fryktkultur og omstridt lederatferd nå er satt på dagsorden i Coop. Hva som skjer videre på toppen i landets nest største dagligvarekjede, har fått et helt annet søkelys på seg enn før dette prosjektet kom i gang.

14. Publiseringsoversikt

Dette er de 18 sakene som er publisert i Nettavisens Coop-serie:

31.05.21: [Torbjørn Skei er kongen av Coop: – Skjønner ikke hvordan man kan kalle det et demokrati](#)

01.06.21: [Styrehonoraret økte til 800.000 kroner. Så raste det da Coop-styrelederen gikk av](#)

02.06.21: [Fabian Stang mener medlemmene bør ta grep: - De som skapte Coop vil rotere i graven](#)

05.06.21: [Sjokkert over Coop-toppens lukrative avtale: - En grådighetskultur uten sidestykke!](#)

06.06.21: [Fikk topp-lønn etter omstridt Coop-fusjon: - Han krevde lønnshopp for å si ja](#)

06.06.21: [Torbjørn Skei trekker seg fra Coop-styret](#)

08.06.21: [Finn Pedersen stilte kritiske spørsmål i Coop-møte - ble kastet ut fordi han var «for gammel»](#)

10.06.21: [Torbjørn Skeis nestkommanderende valgt inn i Coop-styret](#)

11.06: [Coop-årsmøtet lover å utrede styreformen sin](#)

11.06.21: [Coop varsler granskning av påstander om trusler og trakassering](#)

15.06.21: [Coop-granskning: – Det er åpenbart at han ikke kan være med på dette](#)

21.06.21: [Coop-styret har pekt ut gransker](#)

05.07.21: [Det var snart jul. Da vedtok Coop-sjefene en ekstraoverføring på 60 millioner kroner til sine egne butikker](#)

07.07.21: [Ekspert slakter Coop: - Helt utrolig at det går an](#)

15.09.21: [Coop gjør endringer etter Nettavisen-avsløringer](#)

16.12.21: [Knusende dom over Coop-toppene: Granskning avdekker flere lovbrudd og omfattende ledersvikt](#)

18.12.21: [Reagerer etter Coop-granskning: - Alle bør stille sine plasser til disposisjon](#)

22.12.21: [Coop legger lokk på omfattende granskningsrapport: - Det har absolutt ingen troverdighet](#)