

LANDSFORENINGEN FOR BARNEVERNSBARN

Ensjøveien 18
0661 OSLO

Offl. § 13, jf. Fvl. § 13 1. ledd

Deres ref: **Vår ref:** 2025/56603-48 **Arkivkode:** 5.3.1 **Dato:** 03.12.2025

Bufdirs vurdering av varselet mot Landsforeningen for barnevernsbarn

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) mottok 26. juni 2025 et varsel vedrørende organisasjonen Landsforeningen for barnevernsbarn (LFB). Varselet ble sendt inn av en tidligere ansatt og tillitsvalgt i organisasjonen, Elsa Christiansen, samt ti andre varslere, hvorav ni av varslerne har ønsket å være anonyme. Elsa Christiansen var ansatt i organisasjonen da varselet ble sendt.

Elsa Christiansen og tidligere styreleder Vilde Adolfsen stod frem med varselet i artikler i nettmagasinet psykologisk.no 4. juli og 26. august 2025. Fem av varslerne skrev også et leserinnlegg i psykologisk.no 27. august 2025.

8. august 2025 stod det i tillegg en artikkel i psykologisk.no der tre medlemmer i organisasjonen, samt Elsa Christiansen, fortalte om det de opplevde som svært uheldige situasjoner på to sommerleirer og en juletur i organisasjonen. Psykologisk.no har også publisert flere andre artikler om varselet.

Grunnlag for behandling av varselet

Grunnlaget for behandling av varselet er at dette er et varsel fra arbeidstaker(e) i annen virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 2-A-2 om eksternt varslings. Bufdir yter driftstilskudd til LFB og varselet hører derfor under Bufdirs myndighetsområdet. Driftstilskuddet til LFB er gitt med grunnlag i vilkårene i Forskrift om tilskudd til organisasjoner i barnevernet.

Bufdir vil presisere at offentlige myndigheter ikke har plikt til å undersøke eller saksbehandle innholdet i alle eksterne varslere, men Bufdir har i dette tilfellet besluttet at varselet skal følges opp på grunn av påstander om kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Ved behandling av varselet er også Bufdirs «Rutine for oppfølging av varslere i tilskuddssaker» lagt til grunn. Det legges til grunn at også varslere fra medlemmer av organisasjoner som mottar driftstilskudd omfattes av denne rutinen. Det vises til rutinen punkt 3 om varslere.

Med kritikkverdige forhold i denne rutinen menes forhold som er i strid med:

- Vilkår og føringer for bruken av tilskudd (tilskuddsforskrifter, rundskriv, enkeltvedtak)
- Lover og regler (rettsregler)
- Etske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet

Det vises særlig til Forskrift om tilskudd til organisasjoner i barnevernet § 3 om kriterier for måloppnåelse og § 11 om sanksjoner ved brudd på forskriften. I § 11 heter det blant annet at Bufdir kan kreve at tilskuddsmottaker betaler tilbake hele eller deler av tilskuddet, dersom mottakeren ikke bruker tilskuddet på den måten som ble beskrevet i søknaden eller mottakeren ikke bruker midlene i samsvar med vilkårene som står i forskriften og tilskuddsbrevet.

Bufdirs behandling av varselet begrenser seg i utgangspunktet til den delen som har direkte betydning for innvilgelse av driftstilskudd, og Bufdirs vurdering skal være knyttet til om noe er kritikkverdig, jf. nevnte varslingsrutine. Bufdir vil imidlertid i denne saken også kommentere forhold som ikke er direkte kritikkverdig, men hvor vi forutsetter oppfølging fra LFB fordi det kan ha betydning for grunnlaget for tildeling av tilskudd.

Bufdirs behandling av varselet

Bufdir ba innledningsvis om et skriftlig tilsvare fra LFB, med frist 12. august 2025. Svaret ble sendt inn av organisasjonen 13. august 2025. Organisasjonen valgte i tillegg å gi en skriftlig tilbakemelding på artikkelen i psykologisk.no 27. august 2025. Bufdir har etterspurt og fått ytterligere dokumentasjon fra LFB.

Bufdir har hatt ett møte med seks representanter for LFB, herunder styreleder, nytilsatt generalsekretær, to ansatte og to tillitsvalgte i organisasjonen.

Varslerne er gitt muligheten til kontradiksjon og har således fått tilsendt LFBs tilsvare til varselet. Varslerne har både kommentert tilsvaret og sendt ytterligere dokumentasjon til Bufdir.

Bufdir har hatt flere samtaler med varsler, Elsa Christiansen, samt samtaler med fem av de anonyme varslerne, herunder to av de anonyme medlemmene som ble intervjuet i artikkelen i psykologisk.no 8. august 2025.

Kort gjennomgang av varslene

Det opprinnelige varselet inneholdt følgende ankepunkter mot organisasjonen:

1. Manglende oppfølging og ivaretagelse av medlemmer og erfaringskonsulenter
2. Svært mangelfulle systemer for arbeidsmiljø, HMS og oppfølging av sykefravær
3. Bruk av ulovlige ansettelseskontrakter
4. Alvorlige svakheter i økonomi- og personalforvaltning
5. Manglende åpenhet og selektering av medlemmer
6. Alvorlig rolleblanding i LFBs ledelsesstruktur
7. Lukket ansettelsesprosess av nåværende generalsekretær
8. Varslingskultur preget av frykt og avvisning
9. Mangelfulle systemer for økonomistyring på organisasjonsnivå

Buudir velger å anse artikkelen i psykologisk.no den 8. august 2025 som et varsel mot og kritikk av LFB, og vil derfor også omtale artikkelen. Vi vil imidlertid ikke gå inn i alle detaljene i denne delen av varselet. I artikkelen stod tre medlemmer i LFB frem anonymt og fortalte om det de mente var manglende oppfølging av deltakere og uønskede hendelser av lederne og ansvarlige i LFB på to sommerleirer i 2024 og 2025 og en juletur i 2024. Alle de tre medlemmene har også signert varselet.

Noen av varslene er ikke knyttet til Bufdirs myndighetsområde. Vi har likevel valgt å gjøre rede for disse da det bidrar til å gi et helhetlig bilde av saken.

Habilitetsvurdering

Buudir har rutiner for å vurdere habilitet i alle saker. Imidlertid opplyste varslers Elsa Christiansen om at LFBs styreleder er gift med en ansatt i Buudir og ba derfor Buudir spesielt vurdere om direktoratet er habilt til å håndtere varselet internt, eller om det bør overlates til en ekstern instans. Buudir internjuridiske avdeling har vurdert om de ansatte i Buudir som jobber med varselet er inhabile etter forvaltningsloven § 6, og konkluderte med at ingen av saksbehandlerne er inhabile.

Etablering og organisering av Landsforeningen for barnevernsbarn

Landsforeningen for barnevernsbarn ble opprett som selvstendig organisasjon 28. mai 2023 etter et vedtak på LFBs ekstraordinære landsmøte. Det ble valgt et interimsstyre som skulle sitte til organisasjonens første ordinære landsmøte i mai 2024. Det er blitt valgt to nye styrer etter interimsstyret; henholdsvis 26. mai 2024 og 25. mai 2025.

18. oktober 2023 ble det inngått en avtale mellom LFB og Voksne for barn (VFB) om overdragelse av virksomheten fra VFB til LFB. I henhold til LFBs årsmelding for 2023 ble avtalen effektivt 1. november 2023. I avtalen heter det at «Overdragelsen omfatter inventar, driftsutstyr, avtaler og kontrakter besikket i den stand de befinner seg i, medlemsregister og øvrige rettigheter og plikter tilknyttet LFB.» Avtalen innebar også overføring av ansatte som jobbet med LFB i VFB til den nye, selvstendige organisasjonen. LFB har flyttet til nye kontorer i Ensjøveien 18 i Oslo.

Organisasjonen overtok 2 ansatte fra Voksne for barn i 2023. Det har deretter vært varierende antall ansatte i organisasjonen, og i flere perioder har tillitsvalgte i organisasjonen blitt frikjøpt på grunn av lav bemanning.

LFB er organisert med et landsmøte, styre og administrasjon. Landsmøtet er organisasjonens høyeste myndighet, mens styret er øverste myndighet mellom landsmøtene, se LFBs vedtekter kap. 5 og § 6-1.

Det fremgår ikke direkte av LFBs vedtekter at landsmøtet skal velge styret for organisasjonen da de faste sakene som skal behandles på landsmøtet kun er årsmeldinger og årsberetninger, regnskap, resolusjoner og innkomne saker, se LFBs vedtekter § 5-6. Basert på LFBs årsmeldinger og omtale av verv og personvalg under kapittel 3, om tillitsvalgte, og kapittel 5, om landsmøtet, fremgår det imidlertid at organisasjonen velger halvparten av styret på hvert landsmøte.

Styret ansetter generalsekretæren i LFB, og øvrige ansatte ansettes av generalsekretæren basert på de stillingshjemlene styret har godkjent, se §§ 6-1 og 6-3.

LFBs erfaringskonsulenter oppnevnes og godkjennes av styret i LFB, se vedtektene § 2-4.

Tilskudd til LFB fra Bufdir

LFB har mottatt driftstilskudd til organisasjoner på barnevernsområdet i 2024 og 2025. Målet med tilskuddsordningen er å utvikle barnevernsfeltet gjennom å stimulere bruker- og interesseorganisasjoner på feltet til å styrke sitt engasjement og medansvar for utsatte barn og unge og deres familier.

Målgruppen for tilskuddsordningen er utsatte barn, unge og deres familie som har vært, er eller kan komme i kontakt med barnevernet.

Kriteriene for måloppnåelse på ordningen er at organisasjonene som får tilskudd skal:

- ha utstrakt aktivitet som fremmer brukermedvirkning innen barnevernet på individ-, gruppe- og systemnivå
- utfylle andre aktørers innsats
- ha systematisk innflytelse på systemnivå
- være representativ for ordningens målgruppe
- arbeide for sin egen målgruppes interesser
- legge til rette for sin egen målgruppes mulighet til å påvirke og delta i organisasjonen.

Gjentatte varsler

Varslerne skriver at det tidligere har blitt varslet om flere av forholdene både internt i LFB og til direktoratet og departementet. Elsa Christiansen presiserer at hun har sagt ifra om kritikkverdige forhold internt i LFB før hun sendte et offisielt varsel til LFB og deretter til Bufdir, med flere. Tidligere styreleder Vilde Adolfsen sier i artikkelen i psykologisk.no at hun varslet da hun gikk av som styreleder i 2020.

LFB skriver i sitt tilsvarende at det er ukjent for dem at det er sendt varsler tidligere, og at dette er første gang LFB mottar et varsel av denne karakter.

Bufdir har ikke funnet noen skriftlige varsler sendt til direktoratet, og har heller ingen nedtegnelser av varsler i møter med ansatte i Bufdir. Bufdir vil imidlertid ikke utelukke at medlemmer, ansatte og tillitsvalgte i LFB har tatt opp interne forhold i LFB i møter med ansatte i Bufdir.

Gjennomgang av varselet

1. Manglende oppfølging og ivaretagelse av medlemmer og erfaringskonsulenter

På LFBs hjemmesider står det at:

«Erfaringskonsulenter er medlemmer som har gjennomført erfaringskonsulentkurs i regi av LFB. De skal representere LFB som organisasjon og våre medlemmers erfaringer, synspunkter og meninger. Erfaringskonsulentene formidler viktig kunnskap og erfaring fra bredden i LFBs medlemsmasse og bidrar til å gjøre disse erfaringene til en del av kunnskapsgrunnlaget til de som jobber i, med og for barnevernet.»

I følge LFB ble erfaringskonsulentordningen etablert for å gi unge med barnevernserfaring en mulighet til å bidra i faglige og politiske prosesser, ved medlemsaktiviteter og å representere organisasjonen eksternt. Før 1. november 2023 lå arbeidsgiver-, økonomi- og administrasjonsansvaret hos Voksne for

Barn (VFB), mens LFB i praksis stod for rekruttering og oppfølging i samarbeid med daværende administrasjon.

Erfaringskonsulenter har representert organisasjonen i ulike råd og utvalg med sin erfaring og kompetanse. I varselet skriver varslerne imidlertid at selv om medlemmer og erfarings-konsulenter representerer organisasjonen i forskjellige råd og utvalg i dag, blir de ikke fulgt opp av organisasjonen.

I varselet heter det at:

- erfaringskonsulent-ordningen (EK-ordningen) i praksis ligger nede,
- mange av de som deltar ikke har fått opplæring i forkant av at de representerer organisasjonen, og at det er usikkert i hvilken grad de blir fulgt opp i etterkant av oppdragene,
- det er «veldig selektivt hvem som blir brukt til ulike oppdrag, og
- det er en forventning om at mye gjøres på frivillig basis.

I samtaler med varslerne har de gjentatt at de mener at erfaringskonsulentene/medlemmene ikke blir fulgt opp og ivarettatt. Varslerne mener LFBs styre og administrasjon har dårlig oversikt over hvem som sitter som representanter i forskjellige brukerråd, og at informasjon som var samlet i Voksen for barn ikke ble arkivert og overført til LFB. I tillegg blir medlemmer ikke spurt om råd og heller ikke spurt om å delta.

Varslerne mener at styret i LFB kun har valgt ut noen konsulenter til eksterne oppdrag, mens andre ikke har blitt brukt de siste to-tre styreperiodene. Varslerne mener at denne prosessen begynte noe før løsrivelsen, og at flere medlemmer og konsulenter som et resultat følte at «de ikke betydde noe» lenger.

Noen av medlemmene i LFB som Bufdir har snakket med har sagt at de har søkt om å bli erfaringskonsulenter, men ikke fått noe svar fra LFB. De sier at det ikke er blitt gjennomført kursing av konsulenter på flere år, og at det er vanskelig å finne informasjon om EK-ordningen. Varslerne mener også at prosessen med å innhente innspill fra konsulentene har vært mangelfull.

Medlemmene fortalte at de aldri hadde blitt kontaktet av ledelsen i LFB etter løsrivelsen, og at aktivitetene i organisasjonen nesten var ikke-eksisterende sammenlignet med tidligere. Ungdommene beskrev situasjonen som at deres organisasjon hadde blitt borte. Det er ikke lenger den samme følelsen av samhold, og det er få eller ingen aktiviteter i de nye lokalene til LFB.

I artikkelen i psykologisk.no 8. august 2025 sier de samme medlemmene at:

«Vi ønsker ordentlige oppdateringer om hva som foregår i foreningen, og månedlige medlemsmøter der vi samles og gjør ting sammen. Tidligere hadde vi et sted der vi sitte og snakke, gjøre håndarbeid, spille spill. (...) Man skaper venner for livet gjennom LFB.

(...)

Før var det to sommerleirer, hver på en uke, og kamp om for å komme med – og venteliste på de totalt 20–30 plassene. Nå er leirene redusert til kortere helgesamlinger. Alle tre opplever leirprogrammet som tynnere enn før. «LFB pleide å gjøre mye mer ut av leirene. I år besto programmet av å gå i dyrehagen og bading, det var egentlig det.»»

Medlemmene forteller at de opplever at det er vanskelig å få kontakt med de tillitsvalgte i organisasjonen. Der det tidligere var tydelig hvem som var tillitsvalgte, opplever medlemmene at de tillitsvalgte nå ikke gjør seg tilgjengelige på sommerleirene og juleturene, at medlemmene i stor grad opplever å bli overlatt til seg selv og at det kun er tidligere tillitsvalgte som tar på seg ansvar med å følge dem opp. Medlemmene mener at de ansatte er langt mer kjent i organisasjonen enn de tillitsvalgte.

Medlemmene kritiserer også oppfølgingen i forbindelse med årets landsmøte og mener at det burde vært gjennomført møter og sendt ut informasjon som gjorde deltakelsen på landsmøtet lettere. En av varslerne fortalte at landsmøtet var mer inkluderende tidligere, hvor det var en følelse av at LFB var en stor familie. På årets landsmøte var det flere fronter og mye baksnacking, og en klar opplevelse av at styret ikke var interessert i medlemmene, der det tidligere har vært langt mer sosial samhandling mellom styret og medlemmene.

To av varslerne Bufdir har snakket med kritiserte at styret hadde involvert seg i for stor grad med hvordan valgkomiteen gjorde jobben sin, og opplevde at valget nærmest ble «kuppet» av styret gjennom kampvoteringer.

Samtidig kritiserer medlemmene gjennomføringen av sommerleirene i 2024 og 2025 og juleturen i 2025. Mye av denne kritikken er kjent gjennom artikkelen i psykologisk.no, og detaljene vil ikke bli gjengitt i dette avsnittet. Bufdir vil imidlertid presisere at kritikken fra både varslere og medlemmene er sterk, og at de gjentar at de mener at lederne på arrangementene ikke fulgte opp sitt ansvar på en tilfredsstillende måte og var nærmest fraværende på deler av dem. Varslerne mener at uønskede hendelser som oppstod heller ikke ble fanget opp og behandlet på en seriøs og tillitsvekkende måte. Ifølge varslerne opplevde deltakerne på aktivitetene at det enten ikke fantes rutiner for uønskede hendelser eller at disse ikke ble fulgt. Samtidig opplever de at kritikken i ettertid ikke tas på alvor, og at ledelsen fraskriver seg mye av ansvaret.

Både varslerne og medlemmene kritiserer LFBs valg av steder for gjennomføring av medlemsaktiviteter, og at planleggingen må begynne mye tidligere enn den har blitt de siste årene. Det legges stor vekt på at medlemsaktiviteter må gjennomføres på medlemmenes premisser og ikke legges på steder med mange andre gjester og deltakere. Medlemmene fremhevet at aktiviteter tidligere ble gjennomført kun for LFBs medlemmer og på steder hvor de kunne føle seg trygge og beskyttet.

Både varslerne og medlemmene i organisasjonen fremhever at de ønsker å «få tilbake den gamle organisasjonen». I det legger de at de ønsker sterkere inkludering og oppfølging av medlemmene, flere sosiale møteplasser, bedre informasjon og bedre planlegging av aktiviteter. Både medlemmer og varslere snakker om å få tilbake «LFB-følelsen».

Tilsvaret fra LFB

I sitt tilsvaret skriver organisasjonen at frem til virksomhetsoverdragelsen lå arbeidsgiveransvaret for LFBs ansatte, rettslig ansvar som rettssubjekt, økonomiforvaltning, oppfølging av erfaringskonsulenter og medlemmer, samt øvrige administrative forhold, innenfor VFBs juridiske ansvarsområde. Nåværende og tidligere styrer etter virksomhetsoverdragelsen kan derfor ikke svare for forhold som ligger forut for november 2023.

LFB skriver at «løsrivelsen fra Voksne for Barn var et strategisk og demokratisk vedtak for å styrke LFBs organisatoriske grunnlag og evne til å ivareta medlemmenes interesser. Den tidligere organisasjonsmodellen hadde over tid medført uklar ansvarsfordeling, sårbar bemanning og fragmenterte beslutningsprosesser. Dette begrenset i praksis organisasjonens gjennomføringsevne. Ved å etablere LFB som et selvstendig rettssubjekt fikk organisasjonen nødvendig handlingsrom for å sikre tydeligere styringslinjer, mer robuste administrative strukturer og økt kapasitet til å levere et tilgjengelig og aktivt tilbud til medlemmene.»

Organisasjonen skriver at:

«Virksomhetsoverdragelsen i november 2023 utløste en uforutsett bemanningskrise for LFB. Daværende daglig leder fratrådte, og kun én delvis aktiv ansatt samt en ansatt på vei ut i foreldrepermisjon fulgte med over. For å sikre driften frem til ansettelsen av LFBs første generalsekretær 1. april 2024, iverksatte styret midlertidige tiltak, inkludert frikjøp av styreleder og senere nestleder. Gjennom 2024 og første halvår 2025 var bemanningssituasjonen preget av lav bemanning, utskiftninger og midlertidige løsninger, frem til nye nøkkelstillinger gradvis ble besatt utover våren 2025.»

(...)

«En av de største utfordringene var tilgang til organisasjonens arkiv og dokumentasjon. Det fantes ikke et samlet og strukturert arkiv. Maler og dokumenter var spredt på ulike digitale lagringsplattformer uten helhetlig system. Dette skapte betydelige vansker med å skaffe oversikt og sikre kontinuitet i driften.!

LFB skriver at bemanningssituasjonen «gjorde det ekstra krevende for den nyopprettede organisasjonen å få oversikt over administrative rutiner, prosesser og nødvendig dokumentasjon. Konsekvensen var at store deler av grunnmuren for driften, inkludert systemer, rutiner og verktøy for å ivareta ansatte og medlemmer, måtte bygges opp på nytt. Mye fremsto som personavhengig og uten tilgang til tidligere nøkkelpersoner ble arbeidet både tidkrevende og ressurskrevende. Betydelige ressurser har gått med til å kartlegge og videreutvikle det som eksisterte, og til å etablere nye strukturer der det var nødvendig, for å sikre en bærekraftig drift.»

LFB skriver imidlertid også at på tross av disse utfordringene viser LFBs årsmeldinger at aktivitetsnivået i organisasjonen har holdt seg på et stabilt nivå etter løsrivelsen i 2023 og frem til 2025. De mener at organisasjonen har opprettholdt et bredt og variert tilbud, med høy medlemsinvolvering og tydelig tilstedeværelse i politiske prosesser. Samtidig skriver de imidlertid at aktivitetsnivået samlet sett burde vært høyere. De ønsker derfor «å styrke organisasjonen i månedene og årene som kommer, slik at vi kan være en enda mer relevant aktør for barn og unge i barnevernet – og for barnevern og politiske myndigheter som trenger barnas innspill for å skape et bedre barnevern». De skriver også at «Vi har forståelse for at medlemmene kan være utålmodige, og vi erkjenner at vi ennå ikke er helt i mål. Samtidig er det viktig å understreke at etablering og normalisering av rutiner og praksis i en ny organisasjon tar tid, og at prosessen ofte innebærer uforutsette utfordringer og sårbarheter. Dette har LFB i høy grad erfart.»

I kommentaren til artikkelen i psykologisk.no 8. august 2025 skriver LFB at:

«Det er riktig at aktiviteten har vært noe lavere enn tidligere, etter løsrivelsen fra Voksne for Barn. Med svært få ansatte og et styre som samtidig måtte bygge opp nye rammer, evaluere og forbedre rutiner, etablere ny økonomistyring og sikre grunnleggende drift. De få ansatt (sic!) har ressursene naturlig nok først måttet brukes på å få organisasjonen på plass. Vi har likevel opprettholdt kjernen, blant annet medlemsmøter (bl.a. om barnevernsutvalgets NOU) og leirer og samlinger, samt levert politiske innspill og innhentet erfaringer. Nå er medlemskoordinator ansatt, og fra høsten 2025 vil tilbud, involvering og oppfølging styrkes ytterligere. Målet har hele tiden vært å videreføre de aktivitetene vi har hatt, samtidig som vi skaper rom for flere aktiviteter medlemmene ønsker. Dette arbeidet er vi nå i mål med, og organisasjonen går inn i en mer normal driftsfase. Vi har hatt åpne diskusjoner internt om dette underveis, men ser at vi kanskje ikke har klart å formidle tydelig nok hvilket utgangspunkt vi hadde, og hvor lang tid det faktisk tar å bygge opp mye fra bunnen av med de ressursene vi hadde tilgjengelig.»

Erfaringskonsulentordningen

LFB skriver at det allerede før løsrivelsen i 2023 var uttrykt bekymring for flere forhold ved ordningen, herunder mangelfull struktur og oppfølging, uklare ansvarsforhold, svak dokumentasjon og arkivering, uforutsigbar bemanningssituasjon og lite systematisk evaluering.

«Under landsmøtet i mai 2023 uttrykte medlemmene at ordningen måtte styrkes og profesjonaliseres. Blant de viktigste forventningene var mer synlighet og tilgjengelighet av ordningen, jevnere fordeling av oppdrag, bedre struktur for opplæring og oppfølging, og klare rammer for honorering.»

Det ble deretter satt i gang et arbeid med å evaluere EK-ordningen som ble sluttført på landsmøtet i 2025.

LFB skriver at de i løpet av denne prosessen har «satt ordningen på vent». Faste oppdrag med konsulenter som allerede hadde gjennomført kurs, fortsatte, men det ble ikke rekruttert eller kurset nye konsulenter. Dette korrelerer med opplevelsene til varslerne og medlemmene i organisasjonen. Den nye EK-ordningen skal ifølge LFB iverksettes høsten 2025, og bygge på «prinsipper om tydelig ansvarsfordeling, faglig kvalitet, rettferdig oppdragsfordeling og ivaretagelse av medlemmenes trygghet.»

Bufdirs vurdering

Selv om det ikke er direkte kritikkverdig oppimot tildelingen av tilskudd til LFB, vil Bufdir likevel påpeke at vi ikke er enig i LFBs vurdering av at organisasjonen ikke kan svare for forhold som ligger forut for november 2023 fordi Voksne for barn var ansvarlig part. Landsforeningen for barnevernsbarn har eksistert siden 1997 og ble ikke lagt ned i 2023, men fortsatte å eksistere i ny, løstrevet form. Ved løsrivelsen fra Voksne for barn ble alt ansvar overført fra VFB, og organisasjonen begynte derfor ikke på nytt. Organisasjonens historie, sammen med styringsdokumenter, enkelte ansatte og tillitsvalgte, var med over i den «nye» organisasjonen. Styrene i 2024 og 2025 skal naturlig nok kun ta ansvar for egne vedtak og aktiviteter, men kan ikke fristille seg fra organisasjonens historie. LFB bør derfor ta hensyn til at varslerne tar opp forhold som har endret seg over tid, og ikke kun svare for forhold som begynner i 2023.

I en presentasjon av organisasjonen på et møte med Bufdir 6. desember 2023 skriver LFB at:

«Våre medlemmer skal oppleve samhold og inkludering gjennom engasjerende aktivitetsarenaer og opplysningsarbeid over hele landet. Vi skal være en premissleverandør av samlings- og kunnskapsarenaer for våre medlemmer.»

I presentasjonen trekker LFB frem at medlemmene skal kunne involveres gjennom «LFB sjekker inn», erfaringskonsulentoppdrag, sommerleir, juleleir, landsmøte, medlemssamlinger, og høringsarbeidssamlinger.

Varselet som ble sendt til Bufdir er signert av 11 eksisterende og tidligere medlemmer og ansatt i LFB. Bufdir har i tillegg snakket med tre av disse varslerne, samt to av ungdommene som stod frem i artikkelen i psykologisk.no 8. august i år, og som også signerte varselet. Varslerne og ungdommene forteller den samme historien om at tilbudet til medlemmene i organisasjonen har vært mangelfull de siste årene. Det er et tydelig budskap om at organisasjonen de siste årene ikke har klart å tilby de samme aktivitetene og oppfølgingen av medlemmene. Bufdir vurderer at det til dels er enighet om at aktivitetsnivået ikke har vært høyt nok, og at organisasjonen har et stykke å gå før de kan tilby medlemmene det samme som før løsrivelsen.

Bufdir vurderer at LFB ikke har vært tilstrekkelig opptatt av medlemmenes opplevelser av sin hverdag i organisasjonen, og ikke har gjort nok for å undersøke hvordan tilstanden har vært for medlemmene de siste to årene. Det kan også se ut som at det ikke er kommunisert til medlemmene at EK-ordningen er på vent. Det har således vært en manglende forventningsavklaring i LFB. Dette kan skyldes bemanningsutfordringene LFB har hatt, men det er samtidig bekymringsfullt at en organisasjon for barnevernsbarn ikke i tilstrekkelig grad møter behovene til medlemmene. For Bufdir er oppfølgingen av medlemmene og Erfaringskonsulent-ordningen viktig når det tildeles midler til LFB. Mye av grunnen til løsrivelsen var nettopp å få på plass bedre strukturer som kunne føre til mer aktivitet.

Bufdir mener at LFB ikke har igangsatt tilstrekkelige tiltak for å inkludere medlemmene i deres hverdag i organisasjonen og etablert plattformer hvor medlemmene kan fremme sine synspunkter og påvirke arbeidet i organisasjonen. Det fremstår for Bufdir som at organisasjonen har prioritert å opprettholde en profesjonell organisasjon utad og at medlemsoppfølgingen innad dermed har blitt svekket. Bufdir vurderer at varslernes fremstilling er troverdig når de forteller om at de ikke kjenner seg igjen i organisasjonen, at medlemmenes behov for felleskap og støtte ikke har blitt tilstrekkelig ivarettatt og at de ønsker seg tettere oppfølging fra, særlig, de tillitsvalgte. Herunder vil Bufdir også gjenta manglende brukerinvolvering og medvirkning. Det vises til forskrift om tilskudd til organisasjoner i barnevernet § 3 der det fremkommer at organisasjoner som mottar tilskudd skal ha utstrakt aktivitet som fremmer brukermedvirkning innen barnevernet på individ-, gruppe- og systemnivå.

2. Mangelfulle systemer for arbeidsmiljø, HMS og oppfølging av sykefravær, i strid med arbeidsmiljøloven

I varselet står det:

«Svært mangelfulle systemer for arbeidsmiljø, HMS og oppfølging av sykefravær, i strid med arbeidsmiljøloven. Sykemeldinger blir ikke fulgt opp slik de skal, NAV som sender forespørslers får ikke svar.»

Varsler Elsa Christiansen har fortalt i møte med Bufdir at hun har opplevd at LFB ikke har systemer som følger opp de ansatte når det gjelder arbeidsmiljø, HMS og sykefravær. Dette handler om alt fra ansettelsesintervjuer til behandling av ansattes behov og krav, hvordan møter med ansatte settes opp og gjennomføres, kontakt med NAV, opplevelse av «gjengjeldelse» mot ansatte og mangel på skriftlighet. Til LFB har hun skriftlig fortalt [REDACTED]

[REDACTED]. Christiansen mener dette strider med grunnleggende krav til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, og bidrar til forskjellsbehandling av de ansatte.

[REDACTED].

[REDACTED].

LFBs tilsvaer

[REDACTED]

LFB skriver som et generelt svar til varselet at:

«Parallelt har vi gjennom store deler av 2025 arbeidet systematisk med å bygge opp solide rutiner for ansattoppfølging, HMS, varsling, beredskap og risikovurdering, i nært samarbeid med vår bedriftshelsetjeneste, Avonova. Arbeidet er ikke fullt ut ferdigstilt, men vi har kommet langt og har allerede vesentlig bedre struktur og kapasitet enn ved oppstarten.

[REDACTED]. For en organisasjon som startet opp med få ansatte og samtidig måtte etablere alle systemer fra bunnen av, er det urealistisk å forvente et fullverdig internt HR-tilbud umiddelbart. Likevel har vi, gjennom etablering av gode systemer, økt bevissthet om HR- og HMS-arbeid og tett samarbeid med Avonova, sikret betydelig bedre forutsetninger for fremtidig drift.

Avonova er en totalleverandør av bedriftshelsetjenester, og tilbyr blant annet helsetjenester for ansatte, lederstøtte, HR- og HMS-systemer, helsekontroller og bistand til risikovurderinger.

Som en del av vår lederstøtte tilbyr Avonova både kurs og opplæring. Både påtroppende generalsekretær og administrasjonsrådgiver er allerede godt i gang med å gjennomføre samtlige lovpålagte kurs, noe som sikrer at ledelsen står godt rustet til å ivareta både ansatte og organisasjonens forpliktelser.

Avonova bistår LFB med et helhetlig og systematisk HMS-arbeid, i tett samarbeid med administrasjonsrådgiver. Målet er å etablere, forankre og vedlikeholde solide rutiner for HMS og internkontroll. Et sentralt grunnlag for dette er å ha en klar og dokumentert oversikt over potensielle risikofaktorer i organisasjonen.»

Organisasjonen skriver også at:

[Redacted text block]

Bufdirs vurdering

[Redacted text block]

[Redacted text block]

LFB skriver i tilsvaret at de nå har gode systemer for arbeidsmiljø, HMS og oppfølging av sykefravær. I møte med Bufdir sier LFB blant annet at de fikk på plass bedriftshelsetjeneste tidlig i 2025, [Redacted]

LFB har også sendt Bufdir flere av de rutine og retningslinjene som skal gjelde for organisasjonen. Disse viser imidlertid at LFB først i 2025 har fått på plass de viktigste rutine og retningslinjene. LFB har for eksempel ikke hatt gode rutiner for behandling av varsler i organisasjonen, noe som underbygges av at det har vært uklart hvem som skal behandle varsler i organisasjonen.

Det er et krav at organisasjoner som mottar tilskudd fra Bufdir har etiske retningslinjer. I følge LFBs vedtekter er det styret i organisasjonen som vedtar disse retningslinjene. På møtet med Bufdir i desember 2023 la LFB frem en etisk prinsipperklæring, og organisasjonen sier at de har hatt etiske retningslinjer for organisasjonen siden løsrivelsen i 2023. Disse skal være signert av alle styremedlemmene. Bufdir har ikke mottatt kopier av signerte retningslinjer, men ser at det er opprettet en PDF med etiske retningslinjer i 2023.

[Redacted text block]

[REDACTED]

Selv om Bufdir ikke er riktig myndighet til å behandle dette, forutsetter vi som tilskuddsforvalter at LFB har gode rutiner, retningslinjer og nødvendig internkontroll for forsvarlig drift av organisasjonen. Bufdir vil imidlertid bemerke at selv om rutiner og retningslinjer er på plass er det nødvendig med tilstrekkelig internkontroll som bidrar til at rutiner og retningslinjer faktisk følges. [REDACTED]

[REDACTED]

3. Bruk av ulovlige ansettelseskontrakter

Varslerne skriver at LFB har benyttet ulovlige ansettelseskontrakter, «inkludert vikarstillinger som ikke tilfredsstiller kravene til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven.»

I varselet skriver de at:

«LFB har fått mulighet til å rette opp dette, men har ikke ønsket å følge opp lovlighetskravene. Dette gjelder bla vikariatet som fagansvarlig. I denne stillingen har det blitt opprettet egen stillingsinstruks, samt ny tittel som fagrådgiver, og kun noen av oppgavene fra opprinnelig stilling, da fungerende gen.sek har tviholdt på majoriteten av oppgavene, samtidig som han har offisiell permisjon fra stillingen grunnet 100% vikariat som fungerende gen.sek.»

LFBs tilsva

LFB skriver i sitt tilsva at de har samarbeidet med arbeidsgiverorganisasjonen Abelia og benytter kontraktsmaler utarbeidet av og med praktisk bistand fra dem.

[REDACTED]

Bufdirs vurdering

Det ligger ikke innenfor Bufdirs kompetanse å vurdere om LFB har benyttet ulovlige arbeidskontrakter, og kan ikke kommentere denne delen av varselet. Arbeidsgiver må saksbehandle og vurdere denne type påstander [REDACTED] og benytte seg av ekspertise i arbeidsrett om nødvendig. Bufdir viser også til at [REDACTED] har tatt opp forholdet med Arbeidstilsynet som er rette instans i så måte.

4. Alvorlige svakheter i økonomi- og personalforvaltning, herunder fravær av refusjonssystem, arbeidstidsoversikt og skille mellom frivillig og betalt arbeid.

Elsa Christiansen skriver at hun jobbet 37 timer for mye i forbindelse med avvikling av landsmøteuken. Hun skriver også at «Det er en sterk forventning om at mange skal bidra gratis inn i LFB, og at styreleder vil fjerne en "kultur" rundt at folk skal kreve betalt for alt de gjør. «Dette fordi det i henhold til hun, er en frivillig organisasjon.» Christiansen anfører også at hun jobbet uten kontrakt fra januar til april 2025.

I tillegg anføres det i varselet at generalsekretæren våren og sommeren 2025 i liten grad hadde reell styring med økonomi og daglig drift, og at det var uklart for ansatte, medlemmer og

samarbeidspartnere hvem som hadde beslutningsmyndighet i ulike spørsmål, og at dette skapte en uforutsigbar og uoversiktlig organisasjonsstruktur.

Varslerne skriver at:

«Når det i tillegg er offentlig tilskuddsmidler involvert, kan mangelen på uavhengig økonomistyring og internkontroll være i strid med kravene til forsvarlig forvaltning og rapportering, slik det blant annet følger av tilskuddsbrev fra Bufdir og det generelle forvaltningsansvaret tillagt mottakerorganisasjoner.»

LFBs tilsva

I tilsvaret skriver LFB at:

[Redacted]
[Redacted] Etter vår beste kunnskap har ingen ansatte i LFB noensinne arbeidet uten gyldig arbeidskontrakt.

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Påstanden om overtidarbeid på over 37 timer ekstra i løpet av én uke er ukjent for administrasjonen og kan ikke verifiseres. Vi har ikke mottatt noen oversikt eller dokumentasjon fra Elsa Christiansen over hvilke oppgaver som skal ha vært utført i dette tidsrommet.

LFB har klare rutiner for overtidarbeid: All overtid skal avtales på forhånd med nærmeste leder. Dette fremgår uttrykkelig av arbeidskontrakten og er tydelig kommunisert til alle ansatte. Overtid som ikke er forhåndsgodkjent, kan derfor ikke anses som avtalt eller godkjent arbeidstid.

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Når det gjelder landsmøtet, ble overtidsberegningen vurdert og håndtert i tråd med gjeldende rutiner gjennom lønnsavdelingen hos vår regnskapsfører, BDO.»

Bufdirs vurdering

Det ligger ikke innenfor Bufdirs kompetanse å vurdere denne saken. Dersom en arbeidstaker er uenig i arbeidsgivers vurdering av arbeidstid og overtidskompensasjon må dette håndteres i samsvar med arbeidsmiljøloven og eventuelle tariffavtaler som er gjeldende. Arbeidstilsynet fører også tilsyn med arbeidstidsbestemmelser generelt og overtid spesielt.

5. Manglende åpenhet og selektering av medlemmer, hvor deltakelse og representasjon skjer uten transparens eller rettferdige kriterier. Det er enkelte som blir invitert til ulike arrangementer, mens andre blir ikke inkludert.

Det er ikke skrevet noe mer om dette punktet av varslene. Ungdommene som Bufdir har snakket med stiller seg imidlertid bak denne delen av varselet.

LFBs tilsva

LFB skriver at:

«Vi kjenner oss ikke igjen i påstanden om at deltakelse og representasjon skjer uten transparens eller rettferdige kriterier. Dersom enkelte medlemmer likevel har fått dette inntrykket, er vi oppriktig lei oss og ønsker tilbakemeldinger om hvordan vi kan tydeliggjøre at dette verken er vår praksis eller vår intensjon.

Våre arrangementer, medlemsmøter og påmeldinger til leir legges åpent ut på nettsidene, deles i sosiale medier og sendes til alle medlemmer via medlemssystemet.

Vi erkjenner at tidligere administrasjoner og styrever kan ha hatt ulik praksis, og at enkelte derfor kan ha opplevd å bli invitert mer direkte enn andre. Etter at LFB ble selvstendig, har vi arbeidet målrettet med å etablere strukturer som sikrer at alle medlemmer får like muligheter til å delta og bidra. I september tar vi i bruk et nytt medlemssystem som gir bedre oversikt, direkte varsling og en åpen aktivitetskalender for medlemmene.

Vårt mål er at alle medlemmer skal føle seg sett, hørt og inkludert. Vi vil fortsette å styrke både kommunikasjonen og involveringen, fordi dette er en sentral del av å sikre åpen og rettferdig behandling av alle medlemmer i tiden fremover.»

Bufdirs vurdering

Bufdir viser til regelverket for tilskudd til organisasjoner på barnevernområdet hvor det heter at:

«Tilskuddsordningen skal bidra til å utvikle barnevernsfeltet gjennom å stimulere bruker- og interesseorganisasjoner på feltet til å styrke sitt engasjement og medansvar for utsatte barn og unge og deres familier.» og at «Organisasjonene skal: ha utstrakt aktivitet som fremmer brukermedvirkning innen barnevernet på individ-, gruppe- og systemnivå», (...) legge til rette for sin egen målgruppes mulighet til å påvirke og delta i organisasjonen.»

Bufdir tar til etterretning at LFB beklager at medlemmer har opplevd at deltakelse og representasjon skjer uten transparens eller rettferdige kriterier. Bufdir forventer derfor at LFB gjør et arbeid med å sikre at alle medlemmene i organisasjonen får lik mulighet til å delta. For å reetablere det fellesskapet LFB

har representert for mange medlemmer, og som de savner, bør det tilrettelegges for medlemsinvolvering i det videre arbeidet.

6. Rolleblanding i LFBs ledelsesstruktur

Varslerne skriver at:

«Det foreligger en alvorlig rolleblanding i LFBs ledelsesstruktur, der styreleder i praksis også fungerer som assisterende generalsekretær, og i realiteten har tildelt seg selv denne rollen uten dokumentert vedtak fra et kompetent organ. Vedkommende utøver i dag omfattende operativ kontroll over både økonomi, personalforvaltning og strategisk drift, uten at det eksisterer uavhengige kontrollmekanismer eller klar ansvarsfordeling. Denne praksisen strider mot alminnelige foreningsrettslige prinsipper, herunder kravet til funksjonelt skille mellom styrets kontrollfunksjon og daglig ledelse, jf. ulovfestet foreningsrett og analogi fra aksjelovens § 6-12 og § 6-13 om ansvarsdeling. Når styreleder både har beslutningsmyndighet og operativ utførende rolle, oppstår det en klar inhabilitetssituasjon, hvor vedkommende i praksis kontrollerer sine egne avgjørelser og disponeringer. Situasjonen forverres ytterligere ved at generalsekretæren – som formelt er daglig leder – i liten grad har reell styring med økonomi og daglig drift. Det er uklart for ansatte, medlemmer og samarbeidspartnere hvem som har beslutningsmyndighet i ulike spørsmål, og dette skaper en uforutsigbar og uoversiktlig organisasjonsstruktur. Fraværet av formelle fullmakter og skriftlig dokumentasjon på rolle- og ansvarsfordeling utgjør etter vårt syn et alvorlig brudd på god forvaltningsskikk og grunnleggende krav til internkontroll, jf. også føringer i rundskriv Q-15/2005 om tilskudd til frivillige organisasjoner. Når det i tillegg er offentlig tilskuddsmidler involvert, kan mangelen på uavhengig økonomistyring og internkontroll være i strid med kravene til forsvarlig forvaltning og rapportering, slik det blant annet følger av tilskuddsbrev fra Bufdir og det generelle forvaltningsansvaret tillagt mottakerorganisasjoner.»

LFBs tilsvær

LFB skriver at:

«Når det gjelder påstanden om rolleblanding i ledelsesstrukturen, er det viktig å understreke at styreleder i en begrenset periode – fra november 2024 til august 2025 – hadde en midlertidig deltidsrolle i administrasjonen, utelukkende for å sikre nødvendig kontinuitet i driften i påvente av ny generalsekretær.

Dette var en ekstraordinær løsning som ble tydelig kommunisert internt, presisert overfor alle ansatte og behandlet i styret i tråd med LFBs vedtekter og styreinstruks. Påstanden i varselet om at styreleder «i realiteten har tildelt seg selv denne rollen uten dokumentert vedtak fra et kompetent organ» er direkte feil. Styret – som er øverste organ mellom landsmøtene – fattet beslutningen etter full involvering og en grundig vurdering av situasjonen.

Landsmøtet ble orientert om ordningen gjennom årsrapporten for 2024, som ble gjennomgått i mai 2025. Ingen medlemmer stilte spørsmål eller fremmet kritiske merknader til dette under møtet, noe som bekrefter at prosessen var kjent, dokumentert og uten innvendinger fra medlemsmassen.

I en normalsituasjon skal ikke styreleder ha administrative oppgaver utover det som følger av ledervervet. I denne særskilte perioden var styreleder imidlertid underlagt rapportering på de administrative oppgavene på lik linje med øvrige ansatte i administrasjonen, til fungerende

generalsekretær. Hun opptrådte ikke som styrets representant i det daglige arbeidet, men som en midlertidig ressurs for å sikre stabil drift.

Denne løsningen var både nødvendig og forsvarlig, og ble gjennomført med full åpenhet, vedtektsmessig forankring og kontinuerlig intern kontroll.»

Bufdirs vurdering

Bufdir har sett protokollen fra styremøtet 16. oktober 2024 der styrelederen ble ansatt i en midlertidig administrativ 40 % stilling, og mener at det ikke forelå en alvorlig rolleblanding i LFBs ledelsesstruktur, der styreleder i praksis også fungerer som assisterende generalsekretær, og i realiteten har tildelt seg selv denne rollen uten dokumentert vedtak fra et kompetent organ. Det er naturlig at organisasjoner til tider frikjøper tillitsvalgte til å gjøre en jobb i vanskelige tider, og Bufdir legger til grunn at LFB kan dokumentere at ansettelsesprosessen er etterprøvable og fattet på lovlig grunnlag.

7. Lukket ansettelsesprosess av nåværende generalsekretær

Varslerne skriver at:

«Den nåværende generalsekretæren ble ansatt gjennom en prosess som verken var utlyst offentlig eller kommunisert internt til ansatte, medlemmer eller andre tillitsvalgte i organisasjonen. Ansettelsen fremstår som resultat av en intern rekruttering eller headhunting, der sentrale prinsipper for åpenhet, likebehandling og medlemsdemokrati ikke ble fulgt. Det ble ikke lagt til rette for at andre kvalifiserte kandidater kunne søke på stillingen, og det finnes ingen tilgjengelig dokumentasjon som viser hvordan ansettelsesprosessen ble gjennomført eller hvem som har fattet beslutningene. Det er alvorlig at en så sentral stilling i en medlemsstyrt og offentlig finansiert organisasjon er blitt besatt uten transparens, innsyn eller reell forankring hos medlemmer og ansatte. Dette svekker ikke bare tilliten til ledelsen, men bidrar også til et inntrykk av at stillinger og posisjoner tildeles gjennom uformelle nettverk, snarere enn gjennom åpne og rettferdige prosesser i tråd med god organisasjonspraksis og alminnelige krav til habilitet og saklighet. Når det i tillegg ikke foreligger noen informasjon om vurderinger knyttet til kompetanse, egnethet eller hvordan stillingen skal kombineres med fulltidstudier (slik situasjonen er nå, med fungerende, som også studerer, beholder oppgaver i opprinnelig jobb, og fungerer som gen.sek), er det grunn til alvorlig bekymring for både styring, legitimitet og representativitet i organisasjonen.»

LFBs tilsvare:

LFB skriver i sitt svar at:

«I samsvar med vedtektene og etter råd fra arbeidsgiverorganisasjonen Abelia, gjennomførte styret i mai 2025 ansettelsen av kommende generalsekretær. Styret har etter vedtektene det fulle ansvaret for ansettelsen og står fritt til å velge den prosess som anses mest hensiktsmessig.

Gitt det korte tidsperspektivet og den ekstraordinære situasjonen styret sto i, ble det foretatt en grundig vurdering av aktuelle metoder. Det ble utarbeidet en detaljert situasjonsbeskrivelse og et vurderingsgrunnlag for valg av headhunting som metode. Dokumentasjonen ble oversendt til Abelia for juridisk vurdering opp mot gjeldende lover og regler, ettersom dette var en ny fremgangsmåte for LFB. Vi mottok skriftlig bekreftelse på at det ikke forelå noen rettslige hindre for å benytte denne metoden. På denne bakgrunn anså styret det som både forsvarlig og formålstjenlig å fortsette prosessen.

For å sikre habilitet ble det gjennomført vurderinger etter standard prosedyre, og en komité bestående av tre habile styremedlemmer ble oppnevnt. Komiteen hadde ansvar for kandidatundersøkelse, intervju og referansesjekk.

Proessen og bakgrunnen for styrets valg ble formidlet i sin helhet til alle ansatte, [REDACTED]

Denne fremgangsmåten sikret at ansettelsen ble gjennomført i tråd med vedtektene, med grundig juridisk kvalitetssikring, habilitetssikring og full intern transparens.

Ansettelsen ble offentliggjort på landsmøtet i mai 2025, hvor det ble bekreftet at kandidaten hadde takket ja og signert kontrakt. Verken Christiansen eller andre medlemmer har på noe tidspunkt før dette, eller i tiden etter, bemerket eller stilt spørsmål ved prosessen overfor styret. Først i forbindelse med varslet fra Christiansen, Adolfsen m.fl. ble dette temaet reist.

Den 11. august 2025 ble nestleder Nina Sehested kontaktet av direktør for arbeidsrett i Abelia, Birgit Abrahamsen, som også bistår LFB i håndteringen av det interne varslet. Hun informerte om at hun var blitt kontaktet av Psykologisk.no med spørsmål om blant annet ansettelsen av påtroppende generalsekretær. Etter å ha sett saken på nytt i lys av arbeidsmiljølovens bestemmelser, uttrykte hun at stillingen – til tross for at det ikke er krav om offentlig utlysning – burde vært utlyst internt blant ansatte.

Da styret våren 2025 vurderte fremgangsmåten, ble det ansett som viktig å sikre at prosessen fulgte lover og regler. Vi innhentet derfor skriftlig juridisk vurdering fra Abelia. Rådgivningen vi mottok omfattet ikke vurdering av intern utlysning som særskilt krav, og vi hadde derfor ingen grunn til å anta at dette burde inngå i prosessen.

Bakgrunnen for styrets vurdering var at fungerende generalsekretær hadde avklart at han ikke ønsket å søke, prosjektansvarlig var nylig tilsatt og ikke aktuell, administrasjonsrådgiver var avklart, og den eneste uavklarte mulige interne søkeren var en vikar i fagansvarlig stilling. For å sikre ryddighet ba styret om eksplisitt juridisk vurdering, nettopp for å unngå å overse vesentlige krav, retningslinjer eller lovbestemmelser i en ny og ekstraordinær situasjon.

Det er beklagelig at intern utlysning ikke ble gjennomført. Mangelen var ikke et resultat av bevisst unnlattelse eller ønske om å begrense mulighetene for interne søkere, men et utilsiktet avvik som følge av at dette momentet ikke var en del av den juridiske vurderingen vi mottok. Vi har tatt lærdom av dette, og både internt og i dialog med Abelia har vi avklart at vi fremover vil være særskilt påpasselige med å vurdere krav og hensyn til intern utlysning ved fremtidige ansettelser.

Bufdirs vurdering

Bufdir tar til etterretning at LFB beklager at intern utlysning ikke ble gjennomført i forbindelse med ansettelse av ny generalsekretær, men mener at organisasjonen handlet i god tro basert på råd fra Abelia og den situasjonen organisasjonen var i etter lengre tid med turbulens blant de ansatte. Bufdir legger til grunn at LFB har tatt læring av situasjonen og opptrer med nødvendig åpenhet fremover.

8. Varslingskultur preget av frykt og avvisning

Varslerne skriver at:

«Selv om LFB utad hevder å ha en organisasjonskultur med «stor takhøyde» og åpenhet for innspill, oppleves virkeligheten internt som det stikk motsatte. Flere som har forsøkt å ta opp kritikkverdige forhold internt – både knyttet til arbeidsmiljø, ledelsesutøvelse, manglende oppfølging av medlemmer og juridiske mangler i driften – har blitt møtt med avvisning, bagatellisering eller i enkelte tilfeller direkte represalier. Det er rapportert om tilfeller der ansatte eller erfaringskonsulenter har blitt irettesatt, hengt ut eller ignorert etter å ha forsøkt å fremme konstruktiv kritikk.

Dette er i strid med både arbeidsmiljølovens kapittel 2 A om varsling og det overordnede prinsippet om arbeidstakers rett til å si fra om kritikkverdige forhold uten frykt for gjengjeldelse. Undertegnede har selv varslet om gjengjeldelse. Selv for frivillige og midlertidige ansatte må det forventes at en organisasjon som LFB, som arbeider for og med unge mennesker med barnevernserfaring, legger til rette for en trygg og forutsigbar ytringskultur.

Det er også verdt å understreke at flere forsøk på å varsle formelt internt – inkludert skriftlige varsler og innspill til styret – ikke har blitt fulgt opp på en profesjonell eller transparent måte. Svar uteblir, eller avvises med henvisning til «interne prosesser» uten nærmere forklaring. Eller at “styret” ser det annerledes, selv med åpenbare lovbrudd som ulovlige vikarstillinger. Dette vitner om en manglende forståelse for betydningen av varslingsrutiner og en alvorlig svikt i organisasjonens evne til å håndtere kritikk på en forsvarlig måte.

At dette skjer i en organisasjon som mottar offentlig støtte og skal representere sårbare grupper, gjør forholdet desto mer alvorlig. En trygg og reell varslingskultur er en forutsetning for både faglig kvalitet og etisk forsvarlig drift – og her svikter LFB fundamentalt.

Det finnes ingen reell, trygg eller strukturert varslingskanal i organisasjonen. I stedet er det etablert en uformell kultur hvor kritiske innspill blir personliggjort.»

LFBs tilsva

LFB skriver at:

Etter det vi har fått dokumentert, har LFB hatt kontrollkomiteen som varslingskanal for medlemmer og tillitsvalgte. Denne ordningen er videreført også etter løsrivelsen.

Vi arbeider nå med å etablere en ny digital varslingsløsning, som vi forventer vil være på plass innen utgangen av august 2025. Løsningen er valgt etter en vurdering av hvilke systemer som best ivaretar medlemmenes behov, og utvikles fordi vi har sett et behov for å styrke dette området. I forbindelse med denne videreutviklingen er både varslingsrutiner og saksbehandlingsveileder revidert.

Vi har aktivt hentet inspirasjon fra blant annet LNUs arbeid på området, og hadde tre representanter på “TRYGG-ambassadør”-kurset hos LNU før jul i 2024.

Vi erkjenner at det fortsatt er en viktig jobb å gjøre for å bygge en organisasjonskultur der det å si ifra, gi tilbakemeldinger og ta opp saker på lavest mulig nivå blir en naturlig og trygg del av samhandlingen. Medlemskoordinator har en nøkkelrolle i å tilrettelegge for dette fremover, som en sentral del av medlemsarbeidet internt.

Vårt mål er at ingen skal oppleve frykt for å si ifra, og at det skal være både enkelt og trygt å gjøre det.»

LFB har i møte med Bufdir fortalt at de ansatte i LFB har hatt varslingskanal gjennom bedriftshelsetjenesten siden våren 2025.

I en kommentar til artikkelen i psykologisk.no skriver imidlertid LFB også at:

«Vi erkjenner (...) at svar som «vi kjenner oss ikke igjen» kan virke avvisende, og vi ønsker å være tydeligere fremover på å uttrykke forståelse selv om vi ikke deler fremstillingen.»

Bufdirs vurdering

Flere av varslerne forteller at de har overhørt styremedlemmer som har benektet innhold i varselet og snakket nedverdiggende om varslerne. Slike tilbakemeldinger kan føre til en vanskelig varslingskultur.

Bufdir anser også at det var manglende varslingsrutiner på varslingstidspunktet, både for ansatte, tillitsvalgte og medlemmer. Elsa Christiansen sendte et internt varsel til LFB 6. juni 2025 vedrørende forhold i organisasjonen, med etterfølgende kopi til LFBs kontrollkomite. Varselet var i all hovedsak rettet mot fungerende generalsekretær og assisterende generalsekretær, som også var LFBs styreleder. Kontrollkomiteen anså ikke at varselet var en sak for dem, og anbefalte at varselet ble fulgt opp av administrasjonen og styret. Varselet ble deretter behandlet av LFBs nestleder.

I LFBs vedtekter heter det at:

«Kontrollkomiteen er det organisasjonsleddet som har tolkningsmyndighet av retningslinjer og styringsdokumenter.

(...)

Kontrollkomiteen skal orienteres om alle saker som omhandler mistillit, eksklusjon, alvorlige varsler eller andre særlige alvorlige saker som behandles i organisasjonen.

(...)

Kontrollkomiteen skal påse at vedtak gjort i organisasjonen ikke er vedtektsstridige, og at vedtak ikke strider mot tidligere vedtak i høyere organer. Kontrollkomiteen skal underrette landsmøtet dersom dette skjer.

Kontrollkomiteen har tolkningsmyndighet over LFBs vedtekter. (...)

Kontrollkomiteen skal opptre som et rådgivende organ overfor organisasjonen i krevende organisatoriske saker. (...)»

Det er altså ingenting i paragrafen om at komiteen skal behandle varsler i organisasjonen.

I vedtektenes kapittel 4 – om mistillit og disiplinærsaker, heter det at:

«Det kan rettes disiplinærsak mot de som bryter organisasjonens vedtekter, øvrige retningslinjer, og vedtak fra styrende organ i organisasjonen etter vurdering av bl.a. alvorlighetsgrad. Disiplinærtiltak kan også rettes mot de som opptrer på et vis som skader organisasjonens omdømme, er økonomisk utro eller opptrer klanderverdig.

(...)

Det er i hovedsak styret som undersøker og fatter vedtak i disiplinærsaker, et unntak av saker rettet mot styrets egne medlemmer som fattes av kontrollkomiteen. Partene kan be om å få saken overført til kontrollkomiteen der hvor det er en overveiende sannsynlighet at personkonflikter vil stå i veien for rettferdig saksbehandling. (...)

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Det er ikke innenfor Bufdirs kompetanse å behandle interne saker i organisasjonen, men direktoratet anser at det har vært mangelfulle varslingsrutiner i organisasjonen. Dette underbygges av LFBs tilsvarende hvor de skriver at LFB har hatt kontrollkomiteen som varslingskanal for medlemmer og tillitsvalgte, når dette ikke fremgår av organisasjonens vedtekter. Det er heller ikke tilsendt dokumenter til Bufdir som viser informasjon til organisasjonens medlemmer og tillitsvalgte om dette. Uklarheten kan derfor ha bidratt til varslernes opplevelse av at det ikke fantes en «reell, trygg eller strukturert varslingskanal i organisasjonen».

Bufdir er informert om at LFB har utarbeidet nye varslingsrutiner og en egen varslingskanal etter at varselet ble sendt. Vi forutsetter naturlig nok at LFB sikrer at deres varslingsrutiner fungerer som forutsatt og sikrer at det arbeides med varslingskulturen i organisasjonen slik at retten til varsling blir reell slik at både ansatte og medlemmer trygt kan varsle om forhold i organisasjonen uten frykt for gjengjeldelse. Vi viser til arbeidsmiljølovens krav til arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling og forbudet mot gjengjeldelse, som også bør gjelde varsling fra medlemmer og tillitsvalgte. Merk at dersom det er nødvendig, skal også arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

9. Økonomi

Varslerne skriver at:

«Budsjett blir vedtatt et halvt år inn i året. Slik at det ikke er en reell påvirkning fra medlemmer. I nåværende budsjett er det også lagt opp til at landsmøtet skal finansieres av eksterne midler. Får styreleder både honorar som styreleder, og lønn som assisterende gen.sek? Som hun ansatte seg selv i, fremfor å ha en åpen dialog og utlysning. [REDACTED]

»

LFBs tilsva

LFB skriver at:

«På landsmøtet i 2025, under behandlingen av budsjettet, argumenterte styret for at praksisen med å avholde landsmøter i mai gjorde det vanskelig å foreta budsjettjusteringer på selve møtet. Siden vi søker driftsmidler i november året før, får svar i februar/mars, og først avholder landsmøte i mai, mente styret at dette reduserte medlemmenes mulighet til å påvirke budsjettarbeidet.

Styret foreslo derfor å endre praksis, slik at medlemmene får enda mer reell innflytelse på budsjettområdet. Landsmøtet sluttet seg til dette, og styret er allerede i gang med å fastsette dato for landsmøtet i 2026 med dette i bakhodet. Tentativ dato er satt til midten av mars 2026.

Praksisen med landsmøter i mai er en ordning vi har arvet, og som heller ikke det sittende styret mener fungerer optimalt. Vi stiller oss derfor undrende til at dette er tatt opp i varselet.»

Bufdirs vurdering

Frivillige organisasjoner har forskjellige tidspunkter å gjennomføre landsmøter på avhengig av hva som fungerer best for deres organisasjon. Det er ingen fasit for hvordan økonomistyring skal gjennomføres på best måte. Bufdir legger til grunn at LFB arbeider med å finne et mer hensiktsmessig tidspunkt for landsmøtet.

[REDACTED]

10. Gjennomføring av sommerleirer og juletur

Gjennom psykologisk.no fortalte tre medlemmer i LFB om det de opplever som alvorlige forhold i organisasjonen under gjennomføringen av sommerleirene i 2024 og 2025, og juleturen i desember 2024.

Ungdommene forteller at det oppstod flere uønskede situasjoner under sommerleiren i 2024 hvor de opplevde at lederne på leiren ikke grep inn. En av ungdommene sier i artikkelen at:

«Min opplevelse var at flere av leirlederne ikke kjente organisasjonen. Jeg fikk inntrykk av at dette var bekjente av ledere i LFB.» og at «Flere leirledere var ikke stort eldre enn oss. Det var

åpenbart mangel på skoling av hva lederne skal gjøre i krevende situasjoner som kan oppstå på LFB-leir. De greide ikke å håndtere dem.»

I møte med Bufdir har to av ungdommene gjentatt innholdet i artikkelen. De mente at det kun var én ansatt, og ellers bare unge uerfarne ledere.

På juleturen i desember 2024 ble turen lagt til Son Spa sammen med andre julebordsgjester. Ungdommene fortalte om at dette gjorde det vanskelig å ikke bli eksponert for servering av alkohol selv om LFBs arrangementer skal være rusfrie, og at det derfor var et svært dårlig valg å legge et LFB-arrangement til et hotell midt i julebordsesongen. Medlemmene sier i artikkelen at:

«Det var ikke noe koselig. Tidligere hadde vi vært på hytte, noe som ga skikkelig julestemning.»

Medlemmene mente også at lederne på juleturen var mye i spaavdelingen og ikke fulgte opp deltakerne. På møtet med Bufdir gjentok ungdommene denne kritikken.

Varslerne har også kritisert at det mangler gode rutiner for gjennomføring av turer i organisasjonen og at det oppstod uheldige situasjoner i forbindelse med gjennomføringen av årets landsmøte.

Når det gjelder sommerleiren i 2025 har varslerne blant annet kritisert at LFB identifiserte navnet på overnattingsstedet åpent på egne nettsider på forhånd, og at LFB i tillegg la ut oversikt over leirprogrammet på sosiale medier. Det er også stil spørsmål ved om lederne på leiren har hatt nødvendig opplæring og erfaring, og om det har vært gode retningslinjer for gjennomføring av leiren.

LFBs tilsva

LFB skriver at de har undersøkt påstandene i artikkelen.

Når det gjelder sommerleiren i 2024 sier LFB at leirlederne og de frivillige som var til stede ikke har kjennskap til de aktuelle hendelsene som stod i artikkelen. De skriver likevel at:

«Vi vil (...) ta lærdom om å være tydeligere ved oppstart av leir om hvilke aktiviteter som er organisert og hvilke som ikke er det. Samt presisere de reglene vi til enhver tid har om å ta hensyn til hverandre. Vi er veldig tydelig på at upassende og destruktiv prat ikke er greit, samtidig som vi balanserer de enkeltes frihet. Vi forsøker å gi deltakere litt rom og overvåker ikke deltakere døgnet rundt. Særlig på samlinger hvor majoriteten er myndige.»

(...)

«På sommerleiren 2024 besto ledergruppen av en spesialpedagog/lærer og en pedagogisk leder i barnehage med erfaring fra arbeid med barn med særlige behov. I tillegg deltok to voksne medlemmer med lang erfaring fra arbeid med mennesker og god kjennskap til både organisasjonen og medlemmene. Vi forsøker alltid å ha en kombinasjon av representanter fra medlemsmassen og både interne og eksterne fagpersoner. Disse utgjør hovedlederne på leirene. Vanligvis deltar også medlemskoordinator, som har det øverste ansvaret på selve leiren, samt for planlegging og risikovurdering i forkant og underveis. På denne leiren ble medlemskoordinator syk rett før oppstart. Det ble derfor satt inn en erstatter som hadde deltatt i deler av planleggingen. Generalsekretæren har uansett alltid det overordnede ansvaret for arrangementene og oppholdt seg i nærheten for å kunne rykke ut ved kort varsel. Han holdt

løpende telefonkontakt med leirlederne gjennom leiren og veiledet der det trengtes. Han hadde debrief med lederne.»

Når det gjaldt julesamlingen i 2024 skrev LFB at:

«Hver jul har vi de siste årene hatt tradisjon for å arrangere en juleleir. I 2024 var vi i en svært hektisk periode med få ansatte ressurser. Daværende generalsekretær informerte derfor om at det ikke lot seg gjøre å arrangere en ordinær juleleir dette året. Styret ønsket likevel å kunne tilby et alternativ, som var mer lavterskel, fordi det var viktig å gi medlemmene en hyggelig samling før jul i stedet for å avlyse helt på grunn av ressursmangel. Styremedlemmer, inkludert leder og nestleder, stilte derfor opp frivillig for å arrangere og invitere til en julesamling. På samlingen deltok én deltaker under 18 år, mens resten var over 18 år, og majoriteten var over 20 år.»

«Vi mottok positive tilbakemeldinger fra juleleir 2024, blant annet fra varslers Christiansen, som sendte nestleder og styreleder personlig melding hvor vedkommende ga personlig tilbakemelding på at det var en fin samling og at hun hadde pratet med flere som skal ha vært «tydelig på at de hadde hatt en flott helg». Det ble på ikke noe tidspunkt uttrykt det vi senere kan lese i psykologisk. Styret ga beskjed under første middag hvem som skulle kontaktes, om det oppsto et behov for noen å snakke med. Alle oppholdt seg i basseng områdene og vi hadde eget adskilt rom der pakkelek, taler og julemiddag ble servert. Det oppsto beklagelig misforståelser fra serveringspersonalet, noe styret og et medlem adresserte direkte til personalet umiddelbart. Det er ikke sikkert deltakerne fikk dette med seg naturligvis. Det kunne vi sagt ifra om at ble håndtert.

Tidligere nestleder som var frivillig, bekrefter at hotellet gjorde feil (minibarer og servitører som tilbød alkohol). Dette ble tatt opp med hotellet og informert tydelig til medlemmer under leiren og i etterkant. Voksne var til stede hele tiden i bassengområdet og tilgjengelig på natten. Ett styremedlem hadde særskilt ansvar for yngste deltaker. Vurdering: Vi erkjenner at hotellet (spesielt i høytiden) var et uheldig valg. Det var ment som en stressreducerende opplevelse i en sårbar høytid, men vi ser i ettertid at det var en feilvurdering. Dette har vi justert i planleggingen av fremtidige leirer. Hendelsene ble håndtert fortløpende. Vi ser dog at ansvarsfordelingen kunne vært kommunisert tydeligere.

Påstand: Lederne var fraværende og brukte mye tid på spa

Styret oppholdt seg der medlemmene oppholdt seg: i bassengområdet. Dette er et stort rom med uteområdet, og ikke flere adskilte rom. Ett styremedlem med egnet kompetanse hadde som oppgave å passe ekstra på det yngste medlemmet. Leirledere var tilgjengelig også på nattetid, og dette ble det gitt informasjon om, ved flere anledninger. Lederne oppholdt seg i bassengområdet, som var samme sted som deltakerne, og hadde kontakt gjennom hele oppholdet. Leirlederne var og tilgjengelig på telefonen for medlemmene, dette var kommunisert tydelig. Fritid var lagt inn i programmet, slik at deltakere kunne velge ulike aktiviteter. Noen badet, andre var i badstue og noen ville slappe av og prate seg imellom ved bassengkanten.

Vi forstår at dette kan ha blitt opplevd annerledes. Vi vil fremover være tydeligere i kommunikasjonen til alle på ansvarsfordeling og hvordan fritiden organiseres.»

Når det gjelder sommerleiren 2025 skriver LFB blant annet at:

«Vi mener risikovurderingen har vært forsvarlig, men tar selvfølgelig med oss tilbakemeldingen. Det ble også sendt ut en evaluering etter leiren, slik at deltakere og foresatte kunne gi sine innspill. Disse momentene er ikke meldt inn og dessverre har ikke de tre varslerne svart på flere muligheter for å bidra med tilbakemeldinger. Vi tar med oss dette i planleggingen av hvordan vi kan motivere til å gi tilbakemeldinger, slik at vi kan oppklare og endre eventuelle ting som ikke fingerer. Dessverre opplever vi at denne jobben er utfordrende, da det kan virke som noen tillitspersoner indirekte bidrar til frykt blant en gruppe medlemmer om at det er farlig å si ifra.»

Bufdirs vurdering

Det er utfordrende for Bufdir å ta stilling til hva som faktisk skjedde på sommerleirene og juleturen. Det er begrenset dokumentasjon som viser hva som ble sagt og gjort, og Bufdir må forholde seg til det som blir fortalt av varslerne og til LFBs tilsvarende. Varslernes fremstilling fremstår som troverdig, og Bufdir legger til grunn at det kan ha vært hendelser som lederne i LFB ikke var klar over. LFB har på sin side tilbakevist deler av varselet, og Bufdir har fått anledning til å verifisere deres versjon gjennom kontakt med enkelte av deltakerne som er omtalt i artikkelen. LFB har også beklaget en del av hendelsene på juleturen, spesielt knyttet til valg av sted og tidspunkt.

Bufdir vil følge opp LFBs rutiner og retningslinjer i forbindelse med tilskuddsmidler som utbetales til organisasjonen, særlig knyttet til aktiviteter for medlemmene og risikovurderinger av disse. Bufdir ber LFB om å legge til rette for dialog med medlemmene om hendelsene, og slik at organisasjonen kan forbygge at lignende situasjoner på fremtidige turer og leirer.

Etterfølgende forhold

[Redacted text block]

Videre sendte LFB en henvendelse til to ansatte i Bufdir 6. juli 2025, med tittelen «Viktig informasjon fra LFB». Her omtaler LFB det faktiske varselet som ble sendt til Bufdir 27. juni 2025. [Redacted]

[Redacted] omtaler LFB [Redacted] varselet som noe verken styret eller administrasjonen kjenner seg igjen i, [Redacted]

Den 4. november 2025 gjorde varslers Elsa Christiansen Bufdir oppmerksom på en henvendelse som ble sendt fra LFB til Familie- og kulturkomiteen på Stortinget i juli 2025, og som ligner på den henvendelsen som ble sendt til Bufdir 6. juli. Christiansen ba Bufdir vurdere om «LFBs håndtering av både varselet og kommunikasjonen med eksterne instanser bryter med gjeldende regelverk.»

To av disse henvendelsene ble sendt før varslerne selv stod frem i Psykologisk.no og slik at varselet ble offentlig kjent. Bufdir vil vise til at det er forbud mot gjengjeldelse av varsling etter arbeidsmiljøloven § 2 A-2 første ledd. Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-2 andre ledd gjelder første ledd tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2 A-2, fjerde ledd er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at gjengjeldelse ikke har funnet sted når arbeidstaker har lagt frem opplysninger som gir grunn til å tro at det er funnet sted en gjengjeldelse.

Buudir er ikke rette instans til å vurdere om det er funnet sted en gjengjeldelse. Spørsmålet om gjengjeldelse skal i utgangspunktet håndteres av arbeidsgiver, men kan også fremmes til Diskrimineringsnemda. Nemda er et nøytralt statlig organ som avgjør saker om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjeldelse.

Videre viser Buudir til at etter arbeidsmiljøloven § 2A-3, 2.ledd, siste setning, skal arbeidsgiver, dersom det er nødvendig, sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

Varslingssaker skal behandles konfidensielt (konfidensialitetsprinsippet). Det vil blant annet innebære at identiteten til den som varsler og den/de det varsles om ikke skal gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for videre behandling av saken.

Alle personopplysninger i varslingsaker skal behandles i samsvar med personopplysningsregelverket. Buudir ser at de nevnte henvendelsene (e-post, brev) kan være brudd på personopplysningsloven ved at det f.eks. kan stilles spørsmålstegn ved at det foreligger behandlingsgrunnlag for forsendelsene og om personopplysningen er behandlet på en trygg og sikker måte. Håndtering av varslingsaker innebærer i praksis svært ofte behandling av personopplysninger. Dette gjelder både personopplysninger som kommer frem i selve varselet, men også opplysninger som kommer frem i forbindelse med oppfølging av varselet. Alle personopplysninger i varslingsaker skal derfor behandles i samsvar med personopplysningsregelverket.

Både den som varsler, påvarslede og eventuelt andre involverte i en varslingsak vil ha rett til informasjon om hvilke personopplysninger som behandles. Retten til informasjon og innsyn er en forutsetning for at den registrerte skal kunne ivareta sine øvrige personvernrettigheter etter personvernregelverket

Det er Datatilsynet som er tilsynsmyndighet for personvernlovgivning og Buudir går ikke inn i konkrete vurderinger, men har kun pekt på relevant regelverk.

Avsluttende kommentarer

Buudir har gjennomgått varselet fra Elsa Christiansen, Vilde Adolfsen og de andre varslerne. Det er vår oppfatning at deler av varselet gir et riktig bilde av situasjonen i Landsforeningen for barnevernsbarn og gir grunn for direktoratet til å følge opp LFB tett i tiden fremover. Dette gjelder spesielt de delene av varselet som gjelder erfaringskonsulentene og medlemmenes hverdag i organisasjonen.

Buudir har på nåværende tidspunkt ikke avdekket forhold som gir grunnlag for reaksjoner med tanke på LFBs tilskudd, men direktoratet vil ha egne møter med LFB og se nærmere på søknadene og rapporteringen for 2024 og 2025 med bakgrunn i de forholdene som har kommet frem i forbindelse med varselet.

Kritikkverdige forhold

Landsforeningen for barnevernsbarn får tilskudd fra Buudir gjennom tilskuddsordningen for organisasjoner på barnevernsområdet. Buudirs vurdering av varselet baserer seg derfor først og fremst på regelverket for tilskuddsordningen, samt krav og vilkår stilt gjennom tilskuddsbrev til

organisasjonen og Bufdirs rutiner for behandling av eksterne varsler. Vi har imidlertid også basert våre vurderinger på andre lover som kommer til anvendelse og etiske normer i samfunnet generelt og i organisasjonslivet spesielt.

1) Bufdir mener det er kritikkverdig at LFB ikke har vært tilstrekkelig opptatt av medlemmenes opplevelser av sin hverdag i organisasjonen, ikke har gjort nok for å undersøke hvordan tilstanden har vært for medlemmene de siste to årene og ikke har igangsatt tilstrekkelige tiltak for å inkludere medlemmene i deres hverdag i organisasjonen og etablert plattformer hvor medlemmene kan fremme sine synspunkter og påvirke arbeidet i organisasjonen. Det gjelder også at medlemmer har opplevd at deltakelse og representasjon skjer uten transparens eller det medlemmene opplever som rettferdige kriterier.

LFB har imidlertid beklaget disse forholdene, og Bufdir forventer at LFB allerede er i gang med et arbeid for å sikre at alle medlemmene i organisasjonen kan delta på lik linje i tråd med regelverket for tilskudd til organisasjoner på barnevernområdet.

2) Varslerne mener at mange medlemmer har representert LFB uten kontrakter de siste årene. LFB svarer at de skal lage rutiner for dette og Bufdir vil følge opp at LFB har dette på plass i forbindelse med rapporteringen for 2025.

3) Bufdir forutsetter at organisasjoner som mottar tilskudd også ivaretar lover og forskrifter på andre områder. Av oversikter og dokumentasjon Bufdir har blitt fremlagt, kan direktoratet ikke se at administrasjon og styre har hatt god nok kontroll med viktige retningslinjer og rutiner de siste årene. Bufdir mener det er spesielt behov for dette i en organisasjon som organiserer, jobber for og med spesielt utsatte barn og unge. Vi finner også grunn til å påpeke at LFB har fått på plass mye den siste tiden, og Bufdir legger til grunn at LFB fortsetter å forankre viktige rutiner som ivaretar ansatte, tillitsvalgte, og medlemmer i organisasjonens drift og aktiviteter.

4) Bufdir mener at det er klart kritikkverdig at varslingsskulturen i LFB etter vår vurdering ikke har vært i samsvar med lovens krav. Styret og administrasjonens mottakelse av det eksterne varselet til Bufdir, uklarhet om kontrollkomiteens rolle som varslingsskanal når det gjelder interne varsler og kommentarer innad i organisasjonen om varslene og varselet, underbygger vår vurdering. Bufdir forventer at en profesjonell organisasjon som LFB håndterer varsler i samsvar med lovgivning i fremtiden, og vi vil følge opp dette temaet videre med LFB. Det er viktig for at organisasjonens ledelse skal kunne gjenopprette tilliten blant medlemmene at de nye varslingsrutinene følges.

Andre forhold som Bufdir ber LFB om å følge opp

[Redacted text block]

Bufdir tar til etterretning at LFB beklager at intern utlysning ikke ble gjennomført i forbindelse med ansettelse av ny generalsekretær. Bufdir legger til grunn at LFB har tatt læring av situasjonen og opptrer med nødvendig åpenhet fremover.

Bufdir ber LFB om å legge til rette for dialog med medlemmene i organisasjonen om hendelsene som skjedde på de to siste landsmøtene i 2024 og 2025 og juleturen 2024 slik at organisasjonen kan forbygge at lignende situasjoner oppstår på fremtidige turer og leirer.

Ekstern gransking

Buudir har vurdert om varselet bør granskes av en ekstern virksomhet, men mener at varselet er ivarettatt av Bufdirs vurdering og av at Elsa Christiansen har tatt deler av varselet videre til Forliksrådet, Arbeidstilsynet, Diskrimineringsnemda og politiet.

Kritikk av Bufdirs rolle som tilskuddsforvalter

Elsa Christiansen har i en e-post til Buudir stilt spørsmål ved hvordan det kan forsvares at en organisasjon som mottar statlig støtte og representerer en sårbar medlemsgruppe, ikke hadde etablert forsvarlige rutiner for varsling og håndtering av alvorlige interne forhold. Christiansen kritiserer i den anledning Buudir for ikke å ha fulgt dette opp med organisasjonen.

Buudir forstår bakgrunnen for at spørsmålet blir stilt. Direktoratet har i løpet av de siste to årene skjerpet inn kravene til forsvarlig drift av organisasjoner som mottar tilskudd gjennom tilskuddsordninger som Buudir forvalter, med krav til etiske retningslinjer, rutiner for behandling av uønskede hendelser og systemer og rutiner for å håndtere personopplysninger. Vi vil gjenta at det på det nåværende tidspunkt ikke er grunnlag for at saken skal få økonomiske konsekvenser for LFB, men vi vil likevel følge opp vårt ansvar som tilskuddsforvalter med tanke på forsvarlig drift i organisasjoner som mottar tilskudd fra direktoratet.

Med hilsen

Terje B. Grytten (e.f.)
avdelingsdirektør

Carl Ferdinand Gjerdrum
seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet signatur.