

Habilitet på Museum Sydøstdanmark.

Pressen og medierne har stillet spørgsmålstejn ved Museum Sydøstdanmarks og Thorbjørn Kolbos habilitet i forbindelse med:

1. Salg af kunstværker fra kunstnere der har eller skal udstille på museet fra Thorbjørn Kolbos private kunsthandel,
2. Salg af kunsthåndværk fra museumschefens private kunsthandel i museets butik
3. At museet har ansat fire familiemedlemmer til museumschefen og at to af disse referer til ham.

Ad 1. Museumschefen fik tilladelse af direktøren til handelen i sin kunsthandel, han har efterfølgende fjernet disse.

Ad 2. Museumschefen fik ikke tilladelse til salg af kunsthandelens varer i museets butik, disse blev fjernet i august og museumschefen har fået en påtal.

Ad 3. Ansættelsen af museumschefens familiemedlemmer er besluttet af direktøren og en medarbejder i økonomi- og administrationsafdelingen.

Thorbjørn Kolbo er museumschef og refererer til museets direktør.

Frihedsbrevets to eksperter, Jesper Olsen fra Transparency og Roger Buch fra DMJX, mener at der kan rejses habilitetsspørgsmål i forbindelse med de tre sager.

Museet har i to forhold været opmærksomme på habilitetsspørgsmålet, men museet har stor tillid til Thorbjørn Kolbo og på den baggrund vurderet, at han ikke vil misbruge eller begunstige sig selv eller familiemedlemmer. Der er ikke konstateret habilitetsproblemer.

Salg af kunstværker fra kunstnere der har eller skal udstille på museet fra museumschefens private kunsthandel.

Frihedsbrevet bragte onsdag den 8.2.2023 en kritisk historie om Museum Sydøstdanmarks museumschef Thorbjørn Kolbo og hans private virksomhed Andersens Kunsthandel.

Kritikken går på om han som museumschef ved siden af sit arbejde også kan have en kunsthandel, der bl.a. sælger kunst fra to af de kunstnere museet anvender i vores udstillinger, helt specifikt Jim Lyngvild og Jan Elhøj/Morten Kirckhoff.

Thorbjørn Kolbo orienterede i foråret 2022 direktøren om hans kunsthandel. Direktøren meddelte ham, at museet ikke anså dette for et problem, så længe der ikke var en konkurrence, interesse- eller loyalitetskonflikt og at de kunstværker som han forhandler ikke er kunstværker produceret i museets regi.

Frihedsbrevet og to eksperter inden for området, Jesper Olsen og Roger Buch, mener at der er et potentielt habilitetsproblem, idet Thorbjørn Kolbo har en dobbeltrolle, der giver mulighed for at gavne egne økonomiske interesser gennem at booste en kunstners popularitet.

Thorbjørn Kolbo har på baggrund af artiklen meddelt Museum Sydøstdanmark, at han ikke har udnyttet sin position hos museet til egen økonomisk vinding, men også at han ønsker, at der ikke kan rejses den mindste tvivl om hans habilitet. Andersens Kunsthandel sælger derfor ikke længere kunst fra kunstnere der udstiller eller skal udstille på Museum Sydøstdanmark.

Direktøren har et ansvar for museet og dets medarbejdere. Direktøren havde, da han gav Thorbjørn Kolbo accept til hans kunstsalg, ikke overvejet muligheden for at dette også udsatte ham

for mistanke om at gavne sig selv økonomisk. Det beklager direktøren. Han er på den baggrund også helt enig i Thorbjørn Kolbos beslutning

Salg af kunsthåndværk fra museumschefens private kunsthandel i museets butik.

I juni måned indgik Thorbjørn Kolbo en aftale med vores butiksansvarlige om, at butikken på Holmegaard Værk fik et mindre antal nøgleringe og træfigurer i kommission fra Andersens Kunsthandel. Denne aftale løb frem til og med august, dvs. i tre måneder. Der blev solgt for 1.870 kroner, hvoraf 1.550 af dem gik til Andersens Kunsthandel.

Det er den butiksansvarlige der beslutter hvilke varer der sælges i butikken. Men det er et habilitetsspørgsmål, at en chef sælger sine varer gennem butikken. Thorbjørn Kolbo har ikke orienteret direktøren eller chefen for den butiksansvarlige om aftalen. Thorbjørn Kolbo fik derfor den 15.2.2023 en mundtlig påtale.

Museet har ansat fire familiemedlemmer til Thorbjørn Kolbo, to af disse referer til ham.

VVS-er

I 2014 manglede museet i forbindelse med driften af det nyåbnede Danmarks Borgcenter en VVS-er der kunne aflaste en medarbejder på vej til at blive stres ramt. Behovet var en VVS-er, der kunne tilkaldes ad hoc 7 timer om ugen for at servicere ventilationsanlæggene. Få timer og tilkald efter behov gør det svært at finde interesserede kandidater, og udfordringen blev vendt i ejendomsafdelingen, hvor man sammen fandt frem til, at Ruben Venø var den stærkeste kandidat vi havde i sigte. Thorbjørn Kolbo gjorde direktøren opmærksom på at han var inhabil i en evt. ansættelse, da Ruben Venø var hans svoger. Det var derfor op til direktøren, der bedømte at Ruben Venø har de kompetencer museet havde brug for, og besluttede at han skulle ansættes. Afgørende var at han var en dygtig VVS-er, det havde museet erfaret da han tidligere havde serviceret ventilationsanlægget som ansat i et VVS-firma, og at han derfor allerede havde et godt kendskab til anlægget.

Direktøren vurderede, at Thorbjørn Kolbo kunne fungere som hans chef på trods af familierelationen. Ansættelsesforhold og løn bliver varetaget af direktøren og den HR-ansvarlige.

I 2018 tilbød museet Ruben Venø fastansættelse, i forbindelse med at museet blev udvidet til også at omfatte Holmegaard Værk. Direktørens beslutning om dette skal ses i ønsket om at fastholde en særdeles dygtig og kompetent medarbejder.

Museet har på intet tidspunkt oplevet udfordringer med Ruben Venø og Thorbjørn Kolbos familierelationer.

Grafiker

I slutningen af 2015 fik museet i forbindelse med et nyt stort projekt, Vikingeborgen Borgring, brug for en projektansat grafiker da vores egen kommunikationsmedarbejder med tilknyttet ekstern grafiker ikke havde overskud til opgaven. Udstillingsafdelingen ønskede en bestemt stil og drøftede som altid forskellige muligheder, og fandt frem til Rune Sandfeld. Thorbjørn Kolbo orienterede direktøren om dette, men gjorde opmærksom på, at han var inhabil, da Rune Sandfeld er hans fætter. Afgørelsen blev således direktørens, der vurderede, at Rune Sandfeld var den museet havde brug for, og besluttede at han skulle ansættes. Afgørende for beslutningen var Rune Sandfeldts portfolio der viste, at han havde det museet søgte efter. Direktøren vurderede, nu også med erfaringerne fra ansættelsesforholdet til Ruben Venø, at Thorbjørn Kolbo kunne fungere som hans chef trods familierelationen. Ansættelsesforhold og løn bliver varetaget af direktøren og den HR-ansvarlige.

Rune Sandfeld blev efterfølgende forlænget i sin projektansættelse, især fordi museets fastansatte kommunikationsmedarbejder fik nyt arbejde. I 2018 blev Rune Sandfeldt tilbudt fastansættelse, i forbindelse med museets udvidelse til også at omfatte Holmegaard Værk. Beslutningen skal – igen – ses i ønsket om at fastholde en dygtig og kompetent medarbejder med indgående kendskab til museet.

Museet har på intet tidspunkt oplevet udfordringer med Ruben og Thorbjørn Kolbos familierelationer.

Servicemedarbejder

I 2014 var museet på jagt efter en timelønnet servicemedarbejder, der var villig til at arbejde på skæve tidspunkter. Medarbejderen der havde ansvaret fandt ud af, at Gitte Kolbo Nielsen, der bl.a. havde deltaget i frivilligt arbejde på Danmarks Borgcenter, var interesseret. Kontakten foregik direkte fra vores økonomi- og administrationsenhed, som ansatte Gitte Kolbo Nielsen. Museet var opmærksomme på, at Gitte Kolbo Nielsen er mor til Thorbjørn Kolbo, men anså ikke dette for en udfordring, da hun ikke er ansat af - eller referer til - ham.

Servicemedarbejder 2

I 2018 ansatte den daværende daglige leder af Danmarks Borgcenter som servicemedarbejder Svend Andersen til fjernelse af affald, opsætning af telte o. lign. Sven Andersen referer til Økonomi- og administrationsenheden. Enheden var opmærksomme på, at Svend Andersen er far til Thorbjørn Kolbo, men anså ikke dette for en udfordring, da han ikke er ansat af - eller referer til - ham.

Det er direktørens bedste overbevisning, at Thorbjørn Kolbo har levet op til hans tillid, og har udført saglig ledelse over for de to familiemedlemmer, der er ansat i hans afdeling. Museet er opmærksom på familierelationer i ansættelsesforhold, og HR-afdelingen vurderer fast i forbindelse med årsrevisionen, om der findes habilitetsproblemer blandt medarbejderne på museet. Dette har ikke været tilfældet.

Thorbjørn Kolbo forhandler ikke ansættelsesforhold og løn med de pågældende medarbejdere. Dette sker gennem direktøren med sparring fra HR-afdelingen mhp. at sikre at lønnen på museet vurderes i forhold til lønforholdene/stigninger på markedet i lignende stillinger samt lønindeks osv.

Undersøgelse og habilitetspolitik på museet

Museum Sydøstdanmark har i de seneste år haft stor succes og kraftigt stigende besøgstal. Vi har åbnet nye fantastiske anmelderroste attraktioner med først Danmarks Borgcenter i Vordingborg og siden Holmegaard Værk i Næstved og om et par år Borgring Oplevelsescenter i Køge.

At vi har kunnet løfte så store opgaver skyldes i høj grad vores mange og dygtige medarbejders kreativitet når der skal findes løsninger. I Sydsjælland gør vi som i resten af Danmark, vi bruger vores lokale netværk for at finde f.eks. den bedste medarbejder. Museet har i enkelte tilfælde valgt ikke at udelukke nogen fordi man er i familie med en af museets chefer, forudsat at man var den bedst kvalificerede og oplyser museet om familieforholdet.

Museet har naturligvis været opmærksom på habilitet, vores udgangspunkt har i den forbindelse været, at vi stoler på vores medarbejdere til det modsatte er bevist. Men nu har et medie sået tvivl og det, sammen vores forpligtigelse over for vores medarbejdere, gør at museet nu yderligere undersøger, om der er blinde vinkler vi ikke har været opmærksomme på og får udarbejdet en egentlig habilitetspolitik.

På et ekstraordinært bestyrelsesmøde den 28.2.2023 drøftede museets bestyrelse sagerne. Bestyrelsesformand Torben Nielsen udtalte på bestyrelsens vegne:

Bestyrelsen har i dag på et ekstraordinært bestyrelsesmøde fået en grundig orientering af museumsdirektør Keld Møller Hansen om den såkaldte habilitetssag med museumschef Thorbjørn Kolbo.

Keld Møller Hansen har orienteret om sagen og forklaret, hvilke tiltag museet vil sætte i værk fremover for styrke museets integritet.

Museets bestyrelse har taget direktørens orientering og tiltag til efterretning og har ikke yderligere bemærkninger.

Kommentar til Frihedsbrevet historie den 9.3.2023

Frihedsbrevets historie indeholder beskrivelser af nogle personers oplevelser af nogle situationer, som vi ikke kan nikke genkendende til.

Vi har derfor kun bidraget til historien med flg.:

Museum Sydøstdanmark gennemførte i 2021 en anonym APV-undersøgelse. APV-undersøgelsen blev gennemført af en ekstern konsulent, Human House. APV-undersøgelsen gav medarbejderne mulighed for i fuld fortrolighed, at kontakte en ekstern konsulent om eventuelle krænkelser. Der var ingen medarbejdere der benyttede sig af muligheden.

Museet har en nultolerance for krænkelser og har i foråret 2021 udarbejdet "retningslinjer for forebyggelse af og håndtering af krænkende handlinger", som fortæller medarbejderne, hvad de skal gøre i tilfælde af krænkelser. Museet har ikke modtaget anmeldelser af krænkelser.

Siden Frihedsbrevet henvendte sig til os for fire uger siden, har vi været behjælpelig med at svare på alle spørgsmål, som I har haft til os. Først mundtligt og siden skriftligt, i håb om, at vores svar ville blive korrekt og objektivt fremstillet. Det er desværre ikke tilfældet. Vi oplever i stedet, at vores svar igen og igen bliver taget ud af kontekst og redigeret efter Frihedsbrevets ensidige og på forhånd fastlagte dagsorden. Omfanget af spørgsmål, påstande, fejlagtige beskrivelser og ikke mindst af hensyn til vores bekymrede medarbejdere gør, at vi er nødt til at sige stop. Vi er helt klar over, at det vil blive fremstillet negativt, at vi ikke ønsker at kommentere yderligere på Frihedsbrevet spørgsmål, men må fokusere vores ressourcer på de mange opgaver, der er ved at drive og udvikle Museum Sydøstdanmark.