KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON - KS ADVOKATENE - Advokater MNA

Tor Allstrin – avd.dir.
Elisabeth Aasheim
Kristine Røed Brun
Gry Brandshaug Dale
Mårten Brandsnes Faret
Øyvind Gjelstad
Solfrid Vaage Haukaas
Anne-Lise Hellebostad
Beatrice Dankertsen Hennyng
Hakon Huus-Hansen
Erna Larsen
Øyvind Renslo
Jostein Selle
Cecilie R. Sæther
Siri Tofte
Kristine Vigander
Geir S. Winters
Frode Lauareid
Sabrina Becher (adv.sek.)
Linda Hansen (adv.sek.)

Advokat Birthe Eriksen

Postboks 403 Sentrum
5805 BERGEN

Vår referanse: 17/01127-63
Ansvarlig advokat: Geir S. Winters
Deres referanse:

Dato: 19.10.2017

Svar ad spørsmål/anmodning om informasjon jf. ditt brev av 27.09.17

Det vises til ditt brev av 27.09.17 pva. av Holvik. Der stiller du noen spørsmål, som jeg besvarer i forkant av vårt møte 25.10.17. Setterådmannen har fått mine svar til gjennomsyn og eventuelle kommentarer før de blir sendt til deg.

1) Din anmodningen om at «forholdet/rollene mellom setterådmann og KS advokaten forklares eksplisitt.»

Mitt oppdrag er primært å gi juridisk bistand til Grimstad kommune ad det krav om oppreisning som Ragnar Holvik har fremmet med hjemmel i tidligere aml. § 2-5 (3) (nå aml. § 2 A-2 (3). I tillegg er jeg anmodet om å gi bistand mht. særskilte spørsmål angående habilitet og om hvordan det, som av deg er omtalt som «varsel 2», skal håndteres. Jeg bistår Grimstad kommune ved kommunestyret eller den som kommunestyret har gitt fullmakt. Nevnte oppreisningskrav er setterådmannen av kommunestyret gitt fullmakt til å forberede, som en sak for kommunestyret. Jeg bistår i den forbindelse setterådmannen på et juridisk grunnlag.

2) Din anmodning om informasjon: «... behov for informasjon med hensyn til hvordan «Setterådmann vil forholde seg til Rådmannen og Ordføreren gjennom denne prosessen.»

Rådmannen vil ved undersøkelse av sakens faktum bli gitt anledning til kontradiksjon. Hvis rådmannen besitter relevant informasjon, er hun/vil hun også bli anmodet om å bidra til sakens opplysning. For øvrig er det setterådmannen som vil ivareta rådmannens oppgaver innenfor setterådsmannens mandat. Det innebærer at setterådmannen har ansvaret for personalmessige spørsmål angående Holvik, frem til og med at kommunestyret har tatt stilling til Holviks oppreisningskrav.

Ut over de oppgaver som følger av setterådmannens mandat, vil spørsmålet om rådmannen er habil til å ta stilling til/behandle en eventuell sak Holvik er part i, måtte avgjøres etter habilitetsreglene i forvaltningsloven. Rådmannen vil for øvrig ha det lederansvaret som ikke omfattes av setterådmannens mandat.

Ordføreren er ikke kjent inhabil, og vil således på ordinær måte ivare sine oppgaver som ordfører.

3) Ditt spørsmål: «hvorvidt Setterådmann også vil sørge for en formell behandling av Holviks varsler»?

Holvik har sendt et skriv av 12.februar 2017 til kommunestyret. Det er dette dokumentet som jeg oppfatter du angir som «varsel 2» i din korrespondanse. I dette skrivet gir Holvik en del generelle karakteristikker/meningsytringer om ledere i Grimstad kommune, sitat:

> «Det er ingen tvil om at det var min plikt å varsle saken. Og ansvaret for at jeg kom i denne krevende posisjon, har ledere i Grimstad kommune som over år har utført en rekke handlinger i strid med lov og etiske retningslinjer. Ledere som handler galt, skjuler dette og forventer at ansatte skal gjøre det samme, gjør ikke bare skade på Grimstad kommune, men setter ansatte i uholdbare etiske dilemma og utfordrer deres integritet på en uholdbar måte. Dette er et problem i Grimstad kommune. Ikke bare i denne saken.»

Etter min oppfatning er de siterte karakteristikkene så lite konkrete, at de etter min oppfatning ikke gir tilstrekkelige holdepunkter for en nærmere undersøkelse. Jeg formoder kommunestyret har oppfattet Holviks skriv som en meningsytring, og ikke som tilstrekkelig konkretiserte fakta, som kan gi et grunnlag for en nærmere undersøkelse. Det er formodentlig grunnen til at Holvik ikke er gitt en nærmere tilbakemelding.

Nærværende brev vil bli vedlagt setterådmannens saksfremlegg til kommunestyret. Siktemålet er å få Holviks oppreisningskrav behandlet av kommunestyret 30.10.2017.

4) Din henvisning til epost av 29.6.17 fra kvalitetssjefen til rådmannen

Det fremgår av ditt brev av den 27.09.17 at rådmannen besvarte kvalitetssjefens henvendelse ved å si at hun «ville vurdere å gjennomføre en faktaundersøkelse over ferien. Rådmannen har etter det jeg forstår ikke foretatt noen faktaundersøkelse foranlediget av kvalitetssjefens epost av 29.6.17. Det har etter det jeg forstår en sammenheng med at rådmannen valgte å ikke ha ansvar for saksforberedelsene mht. Holviks oppreisningskrav.

Dette brevet sendes kun elektronisk til eriksen@guideadvokat.no

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
advokat

Telefon: 91 59 87 20
E-post: Geir.S.Winters@ks.no

Kopi: settrådmann Tron Bamrud

KS Advokatene
v/Advokat Winters
Pb. 1378 Vika,
0114 Oslo

GUIDE
ADVOKAT DA

Bergen, 22.10.17

Ragnar Holvik – Vedrørende hans varsel nr. 2 samt habilitetsspørsmål

1. Innledning

Det vises til ditt brev av 19.10.17, hvor vi mottar svar på noen av de spørsmål vi har stilt til Grimstad kommune i sakens anledning. Formålet med dette brevet, er å respondere på noe av dette. Det gjelder særlig spørsmålene knyttet til habilitet, samt den tilbakemelding som gis på Holviks etterlysning av oppfølgning av hans varsel nr. 2.

2. Habilitetsspørsmål

Det gjentas at habiliteten til den øverste ledelsen, herunder særlig Rådmann og Ordfører/varaordfører er høyst problematisk i tilknytning til det sakskompleks som denne saken omhandler. Det er da i særlig grad Rådmannens manglende erkjennelse av inhabilitet som er en alvorlig utfordring. Det vises her til det vi tidligere har anført omkring dette.

Etter å ha mottatt ditt brev av den 19. oktober, kan det se ut som om du/dere ikke helt har forstått alvoret i saken og dens kompleksitet. Det er nedenfor gitt en mer omfattende tilbakemelding på realitetene i saken, med sikte på å nettopp avklare eventuelle misforståelser. Habilitetsspørsmålet kan man således vende tilbake til, etter at dette er gjennomgått. Fra denne side, oppfordres det til å vurdere spørsmålet på nytt, etter denne gjennomgangen.

3. Oppfølgning av Holviks varsel nr. 2

3.1 Innledning

Da Holvik ennå ikke har mottatt noen som helst tilbakemelding på sitt varsel nr. 2, var det naturlig å etterlyse dette, nå når man opplever at varslingssaken endelig befinner seg i en form for «saksbehandlingsspor».

Guide Advokat DA MNA
Besøksadresse: Strandgaten 18, 5013 Bergen
Postadresse: Pb 403 Sentrum, 5805 Bergen
Tlf. +47 55 23 98 80
Faks +47 55 23 98 81
post@guideadvokat.no
www.guideadvokat.no

Advokat **Nina Monssen**, org. nr. 977 272 173
Advokat **May Karin Gytre**, org. nr. 985 039 828
Advokat **Espen Børjesson**, org. nr. 990 375 178
Advokat (H) **Rolf Knudsen**, org. nr. 992 011 297
Advokat **Gunnar Angaard**, org. nr. 990 863 431
Advokat **Kristian Osen Fagertun**, org. nr. 915 714 757
Advokat, Phd. **Birthe Eriksen**, org. nr. 997 817 702

Advokat **Clas Olsen**, org. nr. 918 267 7816
Advokat **Erlend Øen**, org. nr. 969 003 864

(H): Møterett for Høyesterett

Det var imidlertid med en viss undring, vi leser din anførsel om at:

> *«Etter min oppfatning er de siterte karakteristikkene så lite konkrete, at de etter min oppfatning ikke gir tilstrekkelige holdepunkter for nærmere undersøkelse. Jeg formoder kommunestyret har oppfattet Holviks skriv som en meningsytring, og ikke som tilstrekkelig konkretisering av fakta, som kan gi et grunnlag for en nærmere undersøkelse».*

Man håper inderlig at dette bygger på en misforståelse, da denne uttalelsen gir inntrykk av at sakens alvor heller ikke er forstått av dem og setterådmannen.

Holvik stiller seg uforstående til at ikke varselet inneholder tilstrekkelig informasjon til at det oppfordrer til både undersøkelse og saksbehandling. Det minnes her om at varselet (varsel 2), omfattet både et *brev* og et *vedlegg* til kommunestyret. Vedlegget var Holviks PP-presentasjon fra varslingsmøtet han hadde med kontrollutvalgets leder, leder av Aust-Agder revisjon IKS og kontrollutvalgets sekretær den 19. april 2016 (Varsel 2). Presentasjonen ble den gang ikke overlevert varslingsmottakerne, fordi disse ikke kunne garantere Holviks rett på konfidensialitet. Med brevet til kommunestyret den 12. februar, var det med andre ord første gang kommunen fikk overlevert Holviks første varsel i helsekjøpsaken.

De to varslene omhandler en rekke tema som *både* hver for seg *og* ikke minst samlet, burde gitt kommunestyret en klar oppfordring til nærmere undersøkelse og saksbehandling. At kommunestyret ikke har funnet grunn til dette, er ikke til å forstå. Å kalle realitetene i slike alvorlige varsler som «meningsytringer», er det ikke grunnlag for. Det vises til at det påstås alvorlige lov- og normbrudd. Det er således tale om påstander om alvorlige «kritikkverdige forhold», jfr. aml. § 2A-1(1). Dette gjelder, uavhengig av om man anser Holviks varsel i april 2016 og brev til kommunestyret i februar 2017 for to varsler, eller brevet til kommunestyret som en utdyping av det første varselet. Holvik anser dette selv som to varsler, hvor det siste, i tillegg til å bringe inn nye forhold, også er en utdyping av hans første varsel.

Det understrekes, at dersom dokumenter som uttrykkelig betegnes *varsler*, mot formodning skulle fremstå uklare for Grimstad kommune, så er det kommunen som arbeidsgiver som plikter å sørge for nødvendige avklaringer, gjennom å ta kontakt med Holvik som varsler. Det totale fravær av noen form for tilbakemelding etter at han har sendt fra seg dokumenter som han ettertrykkelig selv betegner som et varsel, er direkte uforsvarlig, og i strid med de prinsipper som etter arbeidsmiljøloven gjelder for mottak og saksbehandling av et varsel, og ivaretakelse av en varsler, som til og med understreker sin vanskelige situasjon som varsel i brevet til kommunen. Denne formen for ignorering, som nå altså bekreftes i ditt brev, bidrar til å styrke den fremstillingen av den ignorerings- og gjengjeldelsesprosessen vi allerede har gjort rede for i våre tidligere brev til kommunen.

3.2 Kommunestyrets ansvar som varslingsmottaker og plikten til ivaretakelse av en arbeidstaker som har varslet

I tillegg til de krav som gjelder etter arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven til å sikre en *forsvarlig* saksbehandling av mottatte varsler om påståtte «kritikkverdige forhold» og risikovurdere varslerens situasjon, har Grimstad kommune sine egne regler for mottak og behandling av varsler som kommunestyret er forpliktet etter:

> *«Ethvert varsel medfører undersøkelsesplikt. Den som blir varslet har ansvar for at saken følges opp. Varsleren skal ha tilbakemelding om oppfølging av saken. Dersom de kritikkverdige forholdene ikke blir rettet opp, kan det være ønskelig med ekstern varsling.»*
>
> Etiske retningslinjer for Grimstad kommune

Samtlige av disse regelverkene har kommunestyret altså forbrutt ved sin ignorering av Holviks varsler.

Det minnes her også om at det var representanter for Grimstad kommune som gjennom grove brudd på hans personvern, satt Holvik iden vanskelige situasjon at han følte seg tvunget til å stå åpent frem som varsler. Med sin ignorering av Holviks brev fra februar 2017 ivaretar ikke kommunestyret sitt ansvar som varslingsmottaker.

Kommunestyret ivaretar heller ikke sitt arbeidsgiveransvar overfor Holvik som varsler i helsekjøpsaken, men tvert imot støter man Holvik fra seg i en situasjon hvor han for første gang fremstår åpent som varsler og tilkjennegir hvor krevende det har vært og er. Holvik trenger trygghet og ivaretakelse, kommunestyret vender han ryggen. Det er første gang et samlet kommunestyret får rede på at Holvik er den som har påtatt seg oppgaven på vegne av fellesskapet, om å varsle helsekjøpsaken. Noen uker senere, etter massiv mobbing fra ledere på rådhuset og ingen ivaretakelse fra sin nærmeste leder, gikk Holvik ut i sykemelding.

Holvik har påtatt seg et stort samfunnsansvar ved å varsle helsekjøpsaken da andre sviktet. Holvik påtok seg denne oppgaven i mars/april 2016, vel vitende om at det ville medføre risiko for ham, noe ettertiden har bekreftet. Holvik var nøye med å understreke gjengjeldelsesfarene overfor kontrollutvalget og revisjonen ved sitt første varsel i april 2016. At kommunestyret viser ham så lite respekt for det ansvaret han har tatt for fellesskapet at det ikke engang tar hans varsler opp til behandling, og i stedet velger fortielse og utstøtelse, er både uverdig og direkte rettsstridig.

Det vises her også til at forarbeidene til varslingsbestemmelsene *ikke stiller noen som helst formkrav* til et varsel! De omfattende og dokumenterte varslene som Holvik har innlevert, overstiger således enhver forventning som kan stilles til noen arbeidstaker som velger å varsle om alvorlige kritikkverdige forhold.

3.3 Hvilke forhold burde ha gitt kommunestyret åpenbare grunnlag for nærmere undersøkelse av Holviks varsler fra kommunestyret?

Holvik hadde vinteren 2017 arbeidet i 27 år i Grimstad kommune. Han er kommunens øverste rådgiver, skriver og leder kommuneplanprosesser, er kommunens utreder på kommunestruktur, har utført et utall analyse- og utredninger mv. og har dessuten antikorrupsjon som sin oppgave. Når Holvik blåser i fløyten, slik han gjorde med sitt brev til kommunestyret 12.februar, skulle det være all mulig grunn for kommunestyret til å lytte og ikke minst etterspørre mer informasjon, dersom noe fremsto uklart. Holviks bakgrunn i kommunen og det at han i tillegg allerede er varsler i helsekjøpsaken, tilsier at han er noe langt mer enn en vanlig «meningsytrer», slik advokat Winters hevder i sitt brev 19.10.17.

– Det har vært krevende. Det har vært ensomt

Det kan her minnes om at begge lokalavisene, Grimstad Adressetidende og Agderposten, reagerte helt annerledes. Overskriften på lederartikkelen i Grimstad adressetidende som omtaler Holviks brev er «Et nytt viktig kapittel»:

> *Føljetongen om ulovlige innkjøp i helse- og omsorgssektoren har fått enda et kapittel. Spesialrådgiver Ragnar Holvik står frem som varsler og gir sin versjon av historien i et brev til kommunestyret. Brevet er gjengitt i dagens utgave av Adressa. Rådmann og ordfører kommenterer saken (side 8-9).*
> *Det er en rystende historie som avdekkes i brevet. Det er lett å forstå at det har kostet å ta på seg varslerrollen, slik Holvik har gjort på en samfunnsmessig prisverdig måte. Det forunderlige og kritikkverdige er at de som satt med ansvar i perioden fra 2012 verken oppdaget eller grep fatt i*

praksisen med ulovlige innkjøp. Det underbygger tesen om at her har sentrale personer vært mer opptatt å dekke til enn å rydde opp.
Ragnar Holvik har gjort sin plikt – i tråd med kommunens egne etiske regler – når en ansatt kommer over uregelmessigheter og ulovligheter. Kommunens ledelse har på sin side opptrådt defensivt og gått i forsvarsposisjon underveis. De første reaksjonene fokuserte på belastningen for enkeltpersoner og at man måtte se fremover.
Offentlighet rundt sakens alvor og omfang bidro til at kommunestyret fattet et omfattende vedtak som gir rom for å ta problemet ved roten. Det blir kommuneledelsens ildprøve – og et briste eller bære for dens tillit og troverdighet.

Kommunestyret velger på sin side, å forholde seg til Holviks varsler med taushet. Pressen har en annen beskrivelse; «*slik Holvik har gjort på en samfunnsmessig prisverdig måte*». Holvik har i tillegg mottatt et stort antall blomster og andre takksigelser fra innbyggere, folkevalgte og ansatte etter at brevet ble offentlig kjent.

Holviks varsler inneholder *langt mer enn det som kan karakteriseres som hoveddelen i varslene*; ulovlige innkjøp for opp mot 100 millioner kroner og sak om mulig korrupsjon. Vi vil under vise hvilke konkrete «kritikkverdige forhold» som omhandles i Holviks varsler, og som det er direkte sjokkerende at ikke kommunestyret, som varslingsmottaker og kommunens øverste ansvarlige for varsling og ivaretakelse av varslere, har funnet grunn til å foreta nærmere undersøkelse og behandling av. Det er lagt inn nøyaktige sidehenvisninger til hvor disse er omtalt i varslene løpende:

1. Holvik understreket i sitt første varsel (ss. 5, 6, 22, 23) sitt sterke behov for konfidensialitet. Holvik beskriver i varselet til kommunestyret (s. 2 og 3), brudd på sin rett på konfidensialitet, brudd som blant annet kan knyttes opp direkte til representant i kommunestyret og til revisjonen.

2. Holviks uttrykker i begge varslene, frykt for gjengjeldelse mot han som varsler (Varsel 1 s. 5, 6, 23 og Varsel 2 s. 2 og 3). I tillegg beskriver han gjengjeldelser i forbindelse med et annet varsel «for ikke særlig lenge siden» (varsel 2 s. 2 og 3).

3. Varselet peker også på at det er *flere i administrasjonen* som har behov for vern mot gjengjeldelser, nemlig den Holvik har fått sin første informasjon om saken fra i mars 2016 (Varsel 1 s. 5, varsel 2 s.2). Han forsøker således å beskytte en annen varsler også.

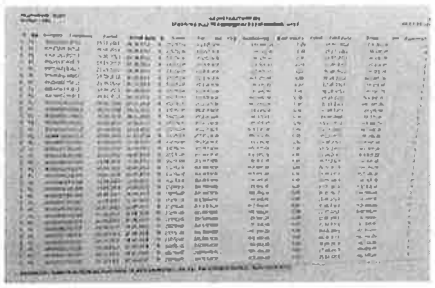
4. Holvik beskrivelse av sin arbeidssituasjon siden oktober 2016, altså fra det tidspunkt det kom ny rådmann til kommunen, som han opplever utrygg, men uten at han kjenner årsakene til dette. Ordføreren er orientert om dette gjennom samtale med Holvik i november og januar. Dette bør ha kommunestyrets interesse, så lenge det handler om beskrivelse av *mulig gjengjeldelse* mot Holvik som varsler (Varsel 2 s.3).

5. Holviks påpekning om at helsekjøpsaken må sees i sammenheng med den store oppmerksomhet anskaffelser har fått i Grimstad kommune, etter forvaltningsrevisjon om dette i 2009, dessuten helse- og omsorgssektoren store, gjentatte underskudd over en rekke år (Varsel 1 s. 8 og 10).

6. Holvik beskriver at *alternative syn på helsekjøpsaken blir ignorert av den administrative ledelsen* og at de med alternative syn møter lite forståelse. Han beskriver at de som sier ifra om kritikkverdige forhold blir «tatt», mens de som har gjort feil beskyttes (varsel 2 s.3). Gjengjeldelse mot en varsler er som kjent straffbart etter arbeidsmiljøloven. Dette er således i seg selv, et varsel om straffbare forhold.

7. Varsel 1 inneholder grunnlaget for kontrollutvalgets undersøkelser om mulige ulovlige innkjøp på 50-100 millioner kroner. Regnskapsutskriftene vedlagt første varsel ble første gang gjort tilgjengelig for kommunestyret/offentligheten gjennom Holviks brav til kommunestyret. Utskriftene viser at *rådmannen hadde betydelig kunnskap om saken allerede i juli 2015.* Første varsel s. 14-17. Disse opplysningene er viktige med tanke på å forstå og få et riktig bilde av hva som skjedde på kontrollutvalgets møte 14.oktober 2015.

Farm In Action AS: aug-2012 til juli 2015 (s. 1 av 3)



8. Beskrivelse av *kritikkverdige forhold ved rådmannens opptreden* I forbindelse med kontrollutvalgets møte 14.oktober 2015. Dette er et helt sentralt motiv for å varsle; at rådmannen ikke informerte kontrollutvalget på redelig vis 14.oktober 2015, men holdt tilbake vesentlig informasjon for utvalget. Dersom rådmannen den gang hadde informert kontrollutvalget i tråd med kommunens verdier og etiske retningslinjer hadde helsekjøpsaken *trolig fått langt mindre dimensjoner enn den har fått*. Og Holvik hadde sluppet belastningen med å være varsler. Leder av kontrollutvalget opplyste til Holvik at de fikk informasjon fra rådmannen om at *"det ikke var noe dramatikk i saken"*. Varsel 1, ss. 3, 4, 7, 8, 10, 13.

9. Første varsel inneholder kopi av kontrakt mellom Grimstad kommune og Farm in Action for perioden 01.01.15 – 31.12.16. Kontrakten kalles en «samarbeidsavtale». Det er *en ulovlig rammeavtale underskrevet 02.06.15*. Kontrakten er interessant, sett på bakgrunn av at rådmannen i sine formidlinger av helsekjøpsaken kaller det «innkjøp av tjenester til enkeltbrukere» og bruker «taushetsplikt» mv. som forklaringer. Varsel 1 s. 18.

10. Første varsel inneholder grunnlaget for at varsler mente det var relevant å stille *spørsmål om mulig korrupsjon,* herunder relasjoner mellom privat firma hjemmehørende i Grimstad/Farm in Action og administrativ ledelse på rådhuset. Varsel 1 s. 13-21.

11. Holviks erfaringer som varsler og om *manglende rutiner og kultur for varsling* i GK er et lovbrudd etter aml. § 2A-3 (også lovbrudd etter tidligere § 3-6).
    - I denne saken. Varsel 2 s. 1-3.
    - I tidligere varslet sak med påfølgende gjengjeldelser (uthenging som varsler, utfrysing, fratakelse av oppgaver mv). Varsel 1 s.6

12. Holvik tar opp og stiller i sitt første varsel spørsmål til kontrollutvalget og revisjonens om deres *habilitet ved oppfølging/gransking* av helsekjøpsaken. Varsel 1, ss. 11 og 12.

13. Problemstilling om grunnlaget for at revisjonen kan kontrollere kommunen. Holvik fant grunn til å stille revisjonen spørsmål om det var slik at deres grunnlag for å undersøke Grimstad kommune/helsekjøpsaken måtte begrunnes i et varsel/en varsler? Varsel 1, s. 12 og 23.

Spørsmål til revisjonen etter telefonsamtalen i forrige uke;
- Med mulighet for at jeg har misforstått deler av innholdet..

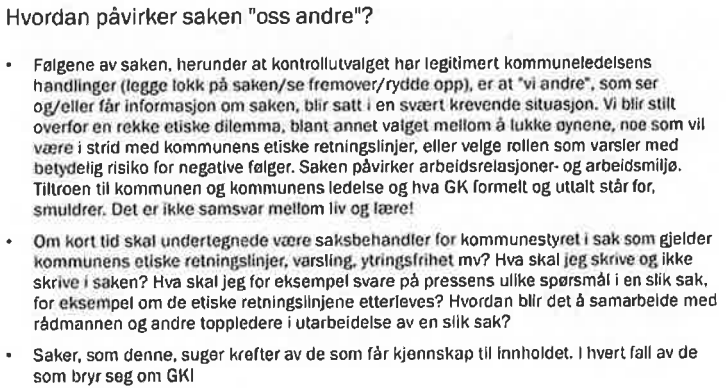
- Jeg har gitt ganske mye info til leder av kontrollutvalget om sak 36/15, om tilbakeholdelse av info for kontrollutvalget mm. Hva er da grunnen til at revisjonen trenger mer info fra meg for å aksjonere? Revisor hevder, hvis jeg har forstått rett, at *vi trenger en begrunnelse.*
- Jeg undres; er det virkelig slik at revisjonen ikke kan gå inn og kontrollere av eget tiltak? Må revisjonen begrunne hvorfor de kontrollerer? GK skal være en åpen transparent organisasjon (kommunens grunnverdi), er det da nødvendig å begrunne ulike former for kontroll og stikkprøver?
- Er det slik at ansvaret for å skaffe revisjonen begrunnelse legges på varsler? Det oppleves slik.

14. Spørsmål om helsekjøpsaken *bør overlates til politiet*. Varsel 1, s. 12.

15. Holvik stille en rekke spørsmål og reflekterer over hvordan helsekjøpsaken kunne oppstå, vedvare over flere år og vokse til slike dimensjoner. Dette bør være et interessant tema for kommunestyret som nettopp (30. januar.2017) hadde startet sitt arbeid med å rydde opp i helsekjøpsaken på bakgrunn av granskingsrapporten til BDO. En hovedkonklusjon i BDO rapporten er *«svak og/eller dårlig ledelse» over en rekke år, og en ledelse som har utført lovstridige handlinger med viten og vilje over flere år.* Varsel 2 s. 3 og 4. Skal ytringer som følger opp hovedkonklusjoner i granskingsrapporten bli møtt med taushet og sanksjoner? Med Holviks erfaringsbakgrunn og posisjon fra overordnet nivå i GK, var det ikke da all mulig grunn til å undersøke det Holvik fremførte nærmere?

16. Advokat Winters gjengir i sitt brev på s. 2 et sitat fra Holviks andre varsel: «Det er ingen tvil om...». Det Holvik her tar opp handler om hans erfaringer som mottaker av opplysninger i helsekjøpsaken fra mars 2016. Det handler om opplevelsene til vedkommende Holvik den gangen fikk informasjonen fra, som forståelig nok var i dype kvaler og gikk til en (Holvik) som kunne hjelpe/gjøre noe med saken. Holviks informant gikk eksempelvis til ledelsen og *anbefalte ekstern gransking i mars 2016, men møtte veggen, og ble gående med sine kvaler.* Holvik har dessuten en rekke andre konkrete eksempler på lignende forhold. *Dette er eksempler Holvik har sett frem til å videreformidle i forbindelse med «Forvaltningsrevisjon om ytrings- og varslingsklima», men også den forbindelse (juni 2017) nektes Holvik å fremføre sine erfaringer for ansvarlige i Grimstad kommune.* I stikkordsform gjengis noen av disse konkrete sakene under.

17. Beskrivelse av hvordan det er for ansatte og hvordan arbeidsmiljøet påvirkes for de som får kjennskap til saker som denne (bildet):



Hvordan påvirker saken "oss andre"?

- Følgene av saken, herunder at kontrollutvalget har legitimert kommuneledelsens handlinger (legge lokk på saken/se fremover/rydde opp), er at "vi andre", som ser og/eller får informasjon om saken, blir satt i en svært krevende situasjon. Vi blir stilt overfor en rekke etiske dilemma, blant annet valget mellom å lukke øynene, noe som vil være i strid med kommunens etiske retningslinjer, eller velge rollen som varsler med betydelig risiko for negative følger. Saken påvirker arbeidsrelasjoner- og arbeidsmiljø. Tiltroen til kommunen og kommunens ledelse og hva GK formelt og uttalt står for, smuldrer. Det er ikke samsvar mellom liv og lære!
- Om kort tid skal undertegnede være saksbehandler for kommunestyret i sak som gjelder kommunens etiske retningslinjer, varsling, ytringsfrihet mv? Hva skal jeg skrive og ikke skrive i saken? Hva skal jeg for eksempel svare på pressens ulike spørsmål i en slik sak, for eksempel om de etiske retningslinjene etterleves? Hvordan blir det å samarbeide med rådmannen og andre toppledere i utarbeidelse av en slik sak?
- Saker, som denne, suger krefter av de som får kjennskap til innholdet. I hvert fall av de som bryr seg om GK!

Det må være helt åpenbart for de som leser brevet til kommunestyret at Holvik *uttrykker bekymring for sin situasjon og trenge kommunestyrets hjelp til å skape trygge rammer rundt sin situasjon*. Det ansvaret har kommunestyret så langt valgt å ikke ta.

18. Holvik gjengir et såkalt teambuildings-arrangement i sitt andre varsel (s.3). Med det utfordrer han kommunestyret *om det er greit at ledere bruker ansatte som dugnadshjelp på egen eiendom under fanen «teambuilding»*. Flere ansatte som ble presset med på dette har opplevd sterkt ubehag med dette arrangementet. Dette omstridte arrangementet er tidligere omtalt i pressen (juni 2016) og rådmannen har gått god for arrangementet (desember 2016).

19. Diverse *lederutfordringer* (varsel 2 s. 3), herunder det at ledere dekker over hverandre, at de kommer I uheldige bindinger seg imellom slik at kritikkverdige forhold holdes skjult («terrorbalanse» er Holviks begrep på dette fenomenet). Helsekjøpsaken er i seg selv et opplagt eksempel på dette hvor en rekke ledere over flere år har vært klar over ulovlige aktiviteter uten å sette stopper for at dette utviklet seg til det som er avdekket i helsekjøpsaken. Holvik har dessuten en rekke eksempler fra andre varsler/kritikkverdige forhold han har tatt opp. Dette vil Holvik mer enn gjerne få anledning til å si mer om til kommunens ledelse, men innenfor forsvarlige rammer.

20. Påpekninger av at GK *ikke har tilfredsstillende ordninger for behandling av varsler og ivaretakelse av varslere.* Dette har Holvik informert både rådmannen (november -februar), ordføreren (i januar

2017, men også i tidligere samtaler) og til andre ledere om før brevet til kommunestyret i februar 2017.

21. Ordføreren og rådmannen ble allerede i januar informert, i lange samtaler, av Holvik om at han var sakens varsler, innhold, opplevelser og tanker om dette. De var med andre ord godt orientert om dette under kommunestyrets behandling den 30. januar. At begge disse som Holvik i fortrolighet har gått til med sin store varslerhemmelighet og med klar melding om stort behov for ivaretakelse, uttaler offentlig 14. februar at de «ikke kjenner seg igjen» i Holviks beskrivelser i sitt brev til kommunestyret fremstår som noe nær uvirkelig for Holvik. Han opplever at rådmannen og ordføreren, de som skal gi han beskyttelse som varsler, faller han i ryggen.

22. At ledere, for eksempel i helsekjøpsaken, *ikke stilles til ansvar for uetiske og ulovlige handlinger*. Forholdene bortforklares og bagatelliseres. Det motiverer ikke ansatte for rett praksis. Ingen er stilt til ansvar i helsekjøpsaken? Ingen har beklaget sine handlinger? Er ikke slike spørsmål relevante for Grimstad kommunestyre å få Holviks utdypinger på? Varsel 2 s. 3.

23. Hvordan Holvik fikk kjennskap til helsekjøpsaken og at *fungerende rådmann ble motivert for å undersøke saken nærmere med ekstern gransking, noe som ble avvist*, før Holvik så gikk til kontrollutvalget, bør være av interesse for folkevalgte å få nærmere informasjon om. Varsel 1, ss. 5, 8.

24. Holvik tar opp det han mener er *uheldig bruk av muntlige fremføringer fra rådmannen i kontrollutvalgets møter.* Dette skjedde blant annet på det skjebnesvangre møtet i helsekjøpsaken i kontrollutvalget 14.oktober 2015 (varsel 1, s. 11). Muntlige orienteringer i folkevalgte organ er et brennhett politisk tema i Grimstad kommune i dag (våren-sommeren-høsten 2017).

25. Holvik beskriver at det har vært *en belastning å få kjennskap til saken og bære den*, Varsel 1 s. 13 og Varsel 2 s 2 og 3). Som øverste ansvarlig for varsling i Grimstad kommune, er det ikke interessant for kommunestyret eller de kommunestyret bemyndiger å høre nærmere om slike varslingserfaringer?

26. At Farm in Action har *fått næringsstøtte fra Grimstad kommune/Regionalt næringsfond allerede tidlige i sin eksistens* (2011-2012). Varsel 1, s. 20-21.

Det er direkte skremmende om noen mener at ovennevnte ytringer ikke kvalifiserer som varsler om alvorlige kritikkverdige forhold i henhold til aml. § 2A-1(1). Det bes om en klar og umiddelbar tilbakemelding på om dette synet opprettholdes.

3.4 Holvik opplever seg støtt ut og ignorert som varsler

Å oppleve at kommunestyret, hans egen arbeidsgiver, og med hans ledere, ordføreren og rådmannen i spissen, fullstendig ignorere Holvik som varsler etter at han sendte sitt andre varsel til kommunestyret i februar 2017, har vært og er en sterk og helseskadelig opplevelse for Holvik.

Holvik mener han har gjort Grimstad kommune en tjeneste ved å varsle. Han har lojalt gjort sin plikt ved å følge kommunens etiske retningslinjer og varsle helsekjøpsaken på forsvarlig vis, da han fikk kjennskap til saken i mars/april 2016. Med unntak for ordføreren, har ingen bestridt at Holvik har varslet helsekjøpsaken i tråd med gjeldende regelverk.

3.5 Rådmannens og ordførerens ignorering av Holvik

Holvik har forsøkt å ta opp helsekjøpsaken med den nye rådmannen siden hun kom høsten 2016, men hun har vært avvisende og ikke villet høre på han. Allerede tidlig opplevde Holvik at den nye rådmannen hadde tatt stilling til helsekjøpsaken og valgt side. Dette kom tydelig frem offentlig i forbindelse med presentasjon av BDO rapporten (des.-16) hvor rådmannen gikk i sterkt forsvar for de som hadde kommet i fokus under granskingen. Hun ville se fremover og ikke grave mer i sakens mange ubesvarte spørsmål.

Holvik har i perioden med ny rådmann, frem til han gikk ut i sykemelding i mars, forsøkt å formidle kunnskap og erfaring han har gjort i helsekjøpsaken til rådmannen, men han har ikke opplevd lyttende ører til dette. Holvik har også forsøkt å fortelle om andre kritikkverdige forhold han har observert og tatt opp med ledelsen til den nye rådmannen. Holvik har ikke opplevd at dette blir tatt på alvor.

Holvik fortalte ordføreren i et langt møte midt i januar, at det var han som varslet i helsekjøpsaken. Ordføreren var også til stede da Holvik fortalte rådmannen det samme 25.januar. Både rådmannen og ordføreren har med andre ord hatt inngående kjennskap til hvilke kvaler og dilemma Holvik har måttet leve med som anonym varsler og hvordan hans konfidensialitet på ulikt vis har slått sprekker.

Holvik fortalte blant annet i sitt møte 25.januar, at det var kommunens hovedrevisor som hadde gitt til kjenne i rådhushallen at han visste at det var Holvik som var sakens varsler. Hendelsen med Hovedrevisor, fant sted bare en time før møtet med ordføreren og rådmannen. På dette møtet fortalte også Holvik om at det var varaordføreren som i april/mai hadde fortalt en ansatt på rådhuset «at det var en varsler i saken». Det vises her til tidligere oversendt redegjørelse for de personvernbrudd Holvik er utsatt for.

På tross av alt Holvik fortalte rådmannen og ordføreren i januar, blant annet om bruddene på hans konfidensialitet, har ikke Holvik opplevd seg ivaretatt som varsler av disse. Ingen har etter det Holvik kjenner til, undersøkt nærmere om konfidensialitetsbruddene. Selv om rådmannen lovet å benytte Holvik som spesialrådgiver på en mer involverende måte etter den 25. januar, skjedde ikke dette. Holvik følte seg ikke ivaretatt eller fulgt opp som varsler i tiden etter. Begge inntok det motsatte syn og holdning til behandlingen av helsekjøpsaken enn Holviks, da den ble behandlet den 30. januar.

Ovennevnte opplevelser var medvirkende til at Holvik sendte sitt brev til kommunestyret 12.februar. Han opplevde ikke støtte fra sine nærmeste som han hadde fortalt sin store hemmelighet til. Når Holvik som varsler opplever seg sviktet av sine nærmeste ledere, hvem skal Holvik da gå til? Er ikke kommunestyret da relevant?

3.6 Rådmannens manglende bruk av Holviks varsler i sitt arbeid med helsekjøpsaken

Ovennevnte gjennomgang av relevante tema i Holviks varsler, som går ut over ulovlige innkjøp og den konkrete saken om mulig korrupsjon, er også relevant for rådmannen og hennes arbeid med å rydde opp etter helsekjøpsaken.

I februar oversendte Holvik sine varsler til rådmannen som sine innspill til hennes arbeid med *Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken*. Holvik ser ingen tegn til at rådmannen har tatt hans innspill med i dette arbeidet. Rådmannen har heller ikke gitt noen tilbakemelding til Holvik.

Holvik har for eksempel vist til rådmannen, dokumenter i saken som viser sammenhengen i søknad om næringsstøtte gitt til FIA 1.feb 2012 og ett saksdokument fremlagt for formannskapet 14.april 2011. Saksdokumentet er skrevet av sosialleder Vidar Gabrielsen og med fungerende helse og omsorgsleder Bente Somdal som ansvarlig rådmann. Begge disse har vært personer det er rettet fokus mot i

helsekjøpsaken. Dokumentasjonen det her vises til er IKKE er med i BDO rapporten. Det er med andre ord en *unik dokumentasjon* Holvik har oppdaget, og som bidrar til å belyse hvordan den første kontakten mellom Farm in Action og Grimstad kommune skjedde.

Denne dokumentasjonen ble vist til rådmannen den 25. januar 2017, rett etter møtet, hvor rådmannen fikk vite at Holvik var helsekjøpsakens varsler.

Rådmannen sendte formiddagen den 30. januar 2017, samme dag som kommunestyret behandlet BDO-rapporten, ut en orientering til kommunestyret som skulle forklare den første kontakten mellom FiA og Grimstad kommune. I denne fremstillingen, var IKKE ovennevnte opplysninger om næringsstøtte med. Rådmannen hadde ikke informert Holvik om at et slikt notat var under utarbeidelse og Holvik ble ikke brukt som informant til notatet.

For Holvik fremsto det den gangen *som åpenbart at rådmannen bevisst holdt disse opplysningene borte fra sitt notat til kommunestyret.* Dette begrunner Holvik med at rådmannen, bare noen dager før notatet ble sendt ut, hadde vært på Holviks konto og egenhendig sett og lest disse dokumentene. At rådmannen sender ut sitt notat til kommunestyret den 30. januar, UTEN å involvere Holvik som hadde fortalt rådmannen at han var varsler og gitt rådmannen omfattende bakgrunnsinformasjon om helsekjøpsaken, opprørte Holvik. Han oppfattet at det var bevisst fra Rådmannens side og at rådmannen nok en gang satte sin spesialrådgiver til side. Dette var under enhver omstendighet i strid med det rådmannen hadde sagt på møtet den 25. januar, om at hun nå ville bruke Holvik masse som rådgiver.

Denne hendelsen var en av flere som var årsak til Holviks beslutning om å gå åpent ut med at han var helsekjøpsakens varsler og at brevet fikk det innholdet det fikk. Selv om Holvik gikk til sin nærmeste leder, med uhyre sensitive opplysninger i helsekjøpsaken, underslår altså rådmannen disse. Rådmannens handlemåte i saken, inngikk for Holvik i et mønster den nye rådmannen hadde hatt allerede fra oktober/november, hvor hun viste at hun overhodet ikke var interessert i å belyse og komme til bunns i helsekjøpsaken, men legge lokk på denne, bla. vist ved hennes motstand mot e-post gransking. Hun fortsatte å ignorere sin egen spesialrådgiver ved å ikke involvere han i oppgaver han åpenbart burde vært involvert i.

Mens Holvik har forsøkt å få frem mest mulig av de faktiske forhold, har han opplevd seg direkte motarbeidet og ignorert – og til slutt utstøtt.

3.7 Andre alvorlige saker – i tillegg til helsekjøpssaken

Sakene som listes opp stikkordsmessig nedenfor, eksisterer det betydelig dokumentasjon for. I de fleste sakene har Holvik laget PP-presentasjoner som beskriver sakene og underbygger med dokumentasjon.

Det som er felles i sakene, er at de handler om kritikkverdige forhold, som Holvik har tatt opp med linjeledelsen (rådmannen/kommunalsjefer). Sakene belyser og underbygger Holviks beskrivelser av lederutfordringer i Grimstad kommune (varsel 2 s.3 og 4), manglende ordninger for mottak og behandling av varsler, manglende tilbakemelding og trygghet for varsler og kultur for gjengjeldelse mot varslere. Disse forholdene gjelder blant annet følgende saker:

1. Cowi-saken (2014-15). Konsulentfirma har tre roller (for Salto eiendom og to roller for Grimstad kommune) samtidig i forbindelse med regulering og utforming av sentrumsområde (Kjøpesenter, bypark/Bibliotek/strandpromenade). Varsler uthengt, utestengt og fratatt oppgaver. Brudd på lov om offentlig anskaffelser. Manglende journalføring, osv

2. Ansettelse av kvalitetssjef (2014). Holvik (som varsler) ikke innkalt til intervju med tre søkere på internt utlyst stilling, inhabilitet mv.
3. Alvorlig personalsak (2016-17). Denne må tas muntlig.
4. Haavind-saken (2017). Rådmannen gir ikke kommunestyret korrekt informasjon på tross av kunnskap. Parallell til kontrollutvalgets møte 14.oktober 2015 – helsekjøpsaken.
5. Forvaltningsrevisjon om ytings- og varslingskultur i Grimstad kommune (2017). Varsler nektes å bli intervjuet om varslingserfaringer og blant annet erfaringer i herværende opplisting av saker.
6. X -saken (2016). Inhabilitet; saksbehandlere og privat firma.
7. Fjerningen av barnas representant (2003). Historiske linjer.
8. Diverse annet

4. Avslutning

En forutsetning for å finne en god løsning i denne saken, er at sakens alvor erkjennes. I så måte har det vært tøft å oppleve at de synes å gå god for den ignorering som har funnet sted av ovennevnte varsler. Vi håper som nevnt innledningsvis, at dette beror på en fundamental misforståelse.

Det er også kritisk at alvoret i saken forstås, om man skal kunne ha håp om en reell og konstruktiv dialog rundt våre habilitetsinnsigelser. Videre, er det samme en forutsetning for at de og setterådmannen skal forstå de utfordringer som er knyttet til en tilbakeføring av Holvik til en stilling i kommunen. Det er mange spørsmål knyttet til ansvarliggjøring som svever i luften, uten at noen synes å ha som målsetning å ta disse ned og reelt håndtere dem. Spørsmålet er hvordan det er mulig å komme videre, uten at selve innholdet i Holviks varsler blir reelt saksbehandlet.
Uansett, vi stiller oss åpne foran møtet førstkommende onsdag. Det bes imidlertid om forståelse for at brevet vi fikk den 19. oktober, gjorde dette omfattende brevet påkrevd.

Med vennlig hilsen

Birthe M. Eriksen
Advokat

X sladdet etter anmodning fra adv. Eriksen

Geir S. Winters

Fra: Birthe Eriksen <eriksen@guideadvokat.no>
Sendt: 23. oktober 2017 00:56
Til: Geir S. Winters; Tron Bamrud
Kopi: Ragnar Holvik; Ragnar Holvik
Emne: VS:
Vedlegg: doc00130920171023004628.pdf

Hei!

På bakgrunn av den kommunikasjon som har vært i sakens anledning, har vi forsøkt å lage en enkel agenda for møtet den 25. Det bes om forståelse for at Ragnar har stått lenge i en særdeles krevende situasjon – og at avklaringer er viktige. Det har vært krevende å områ seg i denne situasjonen, med mange opp- og nedturer.

PREMISSER FOR MØTET DEN 25.

1. Vi har forstått det slik – og legger således til grunn, at saken ikke skal opp i kommunestyret 30. oktober slik planen først var. Saken skal sikres en forsvarlig saksbehandling.
2. Vi har forstått at det blir to møter etter hverandre på onsdag, ett med alle fire, og deretter en samtale mellom setterådmannen og Ragnar, med særlig vekt på sykemeldingsoppfølgningen.
3. Vi er noe avventende i forhold til diskusjon om ny stilling til Ragnar, før vi har mer informasjon med hensyn til kommunens redegjørelse for sine synspunkter i forhold til sakskomplekset. Vi har p.t. ikke noen som helst informasjon om hvordan kommunen forholder seg til sitt ansvar som arbeidsgiver i denne saken.

AGENDA FOR MØTET DEN 25:

A) Behov for en redegjørelse/gjennomgang av Grimstad kommunes behandling av Holviks varsler og ivaretakelse av hans rettsvern som varsler i forhold til gjeldende regler i aml. og etter kommunens egne retningslinjer for dette.
B) Behov for å diskutere rådmannens, ordførerens og varaordførerens habilitet.
C) Hva har GK foretatt seg og hvilke konsekvenser har bruddene på Holviks personvern fått for involverte? Tilbakemelding her er viktig for vurdering av behov klage til Datatilsynet.
D) Holvik har i lang tid etterlyst en risikovurdering av hans situasjon som varsler, slik arbeidsmiljøloven foreskriver, og ber om status i forhold til denne.
E) Holvik ønsker en vurdering fra arbeidsgiver om hans muligheter til å komme tilbake til jobb. Hvilke tiltak har kommunen gjort, og hva vil den gjøre for å legge til rette for dette?
F) Holvik har varslet og sagt ifra om andre alvorlige forhold i Grimstad kommune, altså utover selve helsekjøpssaken. Disse forholdene har han ikke fått tilbakemelding på statusen i saksbehandlingen på. Det vises til vårt vedlagte brev som svar på advokat Winters brev av den 19. oktober. Holvik vil gi noe utfyllende informasjon på dette punktet under møtet.

Som det fremgår av det vedlagte brevet, har det vært nødvendig å gi et omfattende svar på tilbakemeldingen på vårt spørsmål om manglende tilbakemelding og saksbehandling av Holviks varsel nr. 2. Vi håper dette har bidratt til å avklare de misforståelser som synes å ha oppstått.

Med vennlig hilsen

Birthe Eriksen
Advokat

Geir S. Winters

Fra: Geir S. Winters
Sendt: 24. oktober 2017 12:34
Til: Eriksen@guideadvokat.no
Kopi: 'Tron Bamrud'
Emne: Ad møtet med med setterådmannen 25.10.

Hei!

Jeg viser til din epost av 23.10.17 ad møtet med setterådmannen 25.10. Fint at vi kan snakke sammen i møtet i morgen.

Vi er enig i at møtet deles, slik at Holvik og setterådmannen avslutningsvis kan snakke sammen om arbeidsgiverens oppfølgning av Holvik som sykemeldt, uten at du og jeg er til stede.

Ad punkt D) i din agenda "etterlyst en risikovurdering av hans situasjon som varsler, slik arbeidsmiljøloven foreskriver", ønsker jeg nærmere forklart i møtet hva du mener med. Arbeidsmiljøloven oppfordrer til at det skal kunne varsles om kritikkverdige forhold (uten at arbeidsgiver skal foreta noen risikovurdering) og gjengjeldelse pga. varslingen er forbudt. Når det gjelder arbeidsgivers plikter mht. å ivareta ansatte, herunder plikter ad HMS/oppfølgning av sykemeldte, kan jeg ikke ut fra lovens ordlyd se at arbeidsgiverens plikter er annerledes angående en varsler, enn det de er for andre ansatte.

Når det gjelder de øvrige punktene i din epost angående agendaen, vil jeg være lyttende, samt eventuelt stille noe spørsmål.

Ditt brev datert 22.10.17 er på 10 sider. Dette brevet vurderer jeg å gi en skriftlig tilbakemelding på en gang etter møtet, hensett til at saken vil bli behandlet av folkevalgte.

Velkommen til møte på setterådmann Bamruds kontor i morgen kl 1300. Det er bestilt lunsj til møtet. (Adressen o.a. er oppgitt i min epost av 29.9.17 til deg.)

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Epost Email: gsw@ks.no
Mobil Cellular: (+47) 915 98 720
http://www.ks.no

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Denne e-post er kun beregnet for den person den er rettet til. E-posten kan inneholde taushetsbelagte opplysninger i advokat-og klientforhold. I tilfelle feiloverføring/feilsending skal e-posten slettes. Det gjøres oppmerksom på at enhver form for bruk av opplysningene ikke er tillatt. Vennligst kontakt avsender eller: linda.hansen@ks.no eller ring 24 13 26 00.

Fra: Birthe Eriksen [mailto:eriksen@guideadvokat.no]
Sendt: 24. oktober 2017 13:21
Til: Geir S. Winters
Emne: SV: Ad møtet med med setterådmannen 25.10.

Hei!

Tusen takk for rask tilbakemelding.
Jeg har full forståelse for at dette brevet ble for omfattende til å kunne gi tilbakemelding på nå. Ragnars behov i denne omgang, var knyttet til det å forklare hva som faktisk ligger i hans varsler.

Når det gjelder krave til risikovurdering, er dette utledet fra arbeidsmiljøloven – en kombinasjon av bestemmelsen om varslervern i aml. § 2A-2 og bla. § 3-1 og de øvrige bestemmelsene om krav til arbeidsmiljø. Jeg kan anbefale å lese rapporten etter Monika-saken hvor Fougner går nøye inn på dette kravet ift Robin Schaefer. Den finner du på nett:
https://www.regjeringen.no/contentassets/110627140fb1438e9c1661e06139d7be/monika-saken_web.pdf?visitorgroupsByID=undefined

Det er arbeidsgivers plikt til å vurdere hvilke konkrete risikoforhold en varsler er utsatt for i sin varslingssituasjon. Det er i forhold til denne plikten, man skal gjennomføre tiltak for å redusere denne risikoen.

Rapporten i Monika-saken er vel den første gangen dette kravet er uttalt/tolket ut i en varslingssak. Men de anføres nå i nye saker i domstolene etter hvert som advokater nå begynner å bli bevisst dette temaet.

Vi ses i morgen.

Mvh

Birthe Eriksen
Advokat

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON - KS ADVOKATENE - Advokater MNA

Tor Allstrin – avd.dir.
Elisabeth Aasheim
Kristine Røed Brun
Gry Brandshaug Dale
Mårten Brandsnes Faret
Øyvind Gjelstad
Solfrid Vaage Haukaas
Anne-Lise Hellebostad
Beatrice Dankertsen Hennyng
Hakon Huus-Hansen
Erna Larsen
Øyvind Renslo
Jostein Selle
Cecilie R. Sæther
Siri Tofte
Kristine Vigander
Geir S. Winters
Frode Lauareid
Sabrina Becher (adv.sek.)
Linda Hansen (adv.sek.)

Advokat Birthe Eriksen

Postboks 403 Sentrum
5805 BERGEN

Vår referanse: 17/01127-70
Ansvarlig advokat: Geir S. Winters
Deres referanse:

Dato: 26.10.2017

Behandlingen av Holviks krav om oppreisning mv.

Det vises til ditt brev av 22.10.17, samt til vårt møte i dag.

Det første varselet fra Holvik ble fremsatt anonymt for kontrollutvalget, jf. møtet der i april 2016. Det var således ikke Holviks arbeidsgiver (den som har fullmakt til å opptre på arbeidsgiverens vegne/rådmannen) som mottok dette varselet, noe som kan forklare at Holvik ikke ble direkte informert av sin arbeidsgiver om den videre oppfølgning av hans varsel. Hvorvidt kontrollutvalget ved f.eks. dets leder informerte Holvik, slik kommunes retningslinjer for varsling legger opp til, har jeg så langt ikke undersøkt.

Hensett til det fokus saken fikk ved omtale i media, BDO granskningen/rapporten, omtalen av «innkjøpssaken» på kommunens hjemmeside, rådmannens orienteringer internt til ansatte, formoder jeg at Holvik på den måten ble behørig orientert om hvilke undersøkelser som kommunen iverksatte etter varselet.

Jeg viser til det du skriver i avsnittet før punkt 3.4. på side 4. Jeg har kun gitt en tilbakemelding på hvordan jeg oppfatter Holviks skriv/brev av 12.2.17 til kommunestyret isolert sett, jf. mitt brev av 19.10.17 til deg. Holviks første varsel, i form av en power-point presentasjon for kontrollutvalget, inneholdt mer konkrete opplysninger, slik at kontrollutvalget/kommunestyret fant grunn til å foreta nærmere undersøkelser i regi av revisjonen og BDO.

I de punktene som er omtalt fra side 4 til side 7 i ditt brev omtales også konkret kritikkverdige forhold, som jeg oppfatter kommunen har undersøkt via revisjonen/BDO mv. Jeg kan fortsatt ikke se at Holviks skriv av 12.2.17 gir konkrete opplysninger som kan gi grunnlag for ytterligere undersøkelser. Det endrer ikke min vurdering om dette skrivet ses i lys av Holviks «powerpoint» presentasjon for kontrollutvalget i 2016.

Ditt brev av 22.10.17 vil bli fremlagt for kommunestyret 30.10.17, slik at kommunestyret selv kan vurdere om det er opplysninger i dine brev om kritikkverdige forhold, som ikke allerede er undersøkt, eller som kommunestyret mener bør undersøkes nærmere.

Når en varsler fremsetter påstander/opplysninger om kritikkverdige forhold, vil varsleren selv normalt ikke være part i de undesøkelsene som eventuelt blir rettet mot andre rettssubjekter. Det følger av forvaltningslovens regler.

Selv om en varsler måtte ha en klar mening om hva kommunens ledelse bør/er forpliktet til å foreta seg, vil kommunens ledelse på et selvstendig grunnlag måtte ta den avgjørelsen som anses riktig ut fra en totalvurdering.

Jeg har for øvrig fått følgende informasjon om status i «innkjøpssaken».

- Det er kommunestyrevedtak om at kontrollutvalget skal gjennomføre epostgransking, dette er forsinket pga datatilsynets foreløpige vedtak før sommeren. Kontrollutvalget har bedt om tilbud fra 5 leverandører og skal trolig velge leverandør i sitt møte 26.10.
- Kontrollutvalget har gjennomført forvaltningsrevisjon på varsling og ytringsklima – denne blir behandlet i kommunestyret 30.10.
- Det er gjennomført leverandørkontroll av Farm in Action – denne konkluderer med at det er ikke funnet vesentlige avvik på økonomi, faglig eller arbeidsrettslig område
- Nye rammeavtaler på kjøp av helsetjenester er iverksatt og «gamle» avtaler er sagt opp
- Det er gjennomført kompetansetiltak på innkjøpsområdet – både for alle ledere og i enheter, se plan for innkjøpssaken
- Det har vært gjennomgang av og utarbeidet nye rutiner innen innkjøp
- Det er besluttet og gjennomført flere tiltak knyttet til ledelse; lederavtaler, lederprogram, opplærings av nytilsatte ledere mm
- Det er vedtatt nytt administrativt delegeringsreglement
- Det har vært gjennomgang av internkontrollsystemet med tilhørende plan for å sikre god internkontroll
- Arkivering og håndtering av dokumentasjon har vært risikovurdert og nye tiltak er etablert
- Plan for ny organisering legges frem for politisk orientering i kommunestyret 30.10, innkjøpsfunksjonen blir der sentralisert som en direkte konsekvens av svikt i rutiner ved innkjøp, ansvar og roller blir tydeliggjort, flere organisasjonsutviklingsprosjekter iverksettes – se vedlegg.
- Det innhentes nå tilbud på om et program for håndtering av arbeidsmiljøutfordringer og oppfølging av varsling, det er gjennomført oppstartsamling med Ståle Einarsen
- Etiske retningslinjer og varslingsrutiner er oppdatert og politisk vedtatt
- Det er opprettet et internt varslingsorgan og arbeides med et eksternt interkommunalt varslingsorgan samt interkommunalt system for setterådmann
- Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse i vår

- Nye rutiner utarbeides for skriftliggjøring av muntlig informasjon i politiske utvalg

Oppfølging av innkjøpssaken blir referert og presisert både på kommunens hjemmeside og ansattportalen. I tillegg vedlegges en Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken, Konklusjoner for organiseringsprosjektet - «Struktur»

Jeg vil sende en kopi av setterådmannens saksfremlegg til kommunestyrets møte 30.10.17. Det vil fremgå der at setterådmannen ikke vil be kommunestyret om å delegere saken til formannskapet.

Holvik opplyste i møtet 25.10.17 at han fritok kommunen fra taushetsplikten for alle dokumenter som gjelder varslingssaken og Holviks krav om oppreisning. Fint om du skriftlig kan bekrefte nevnte fritak fra taushetsplikten.

Under vårt møte i dag tok Holvik opp at han vinteren 2016-17 opplevde at rådmannen (som tiltrådte i oktober 2016) hadde tatt fra han arbeidsoppgaver, eller at han ikke fått arbeidsoppgaver fra rådmannen som han anså som naturlig at han fikk. Dersom det er noe å tilføye til det som står i ditt brev av 22.6.15 punkt 3.4.5 «Rene utstøtelseshandlinger», ber jeg om supplerende informasjon innen en 17.11.17. Den lange svarfristen skyldes at jeg fra i neste uke blir opptatt med en rettssak.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters

Geir S. Winters
advokat

Telefon: 91 59 87 20
E-post: Geir.S.Winters@ks.no

Vedlegg: 2

Kopi: setterådmann Bamrud

v.1

Konklusjoner for organiseringsprosjektet - «Struktur»

Grimstad 03.10.17

Tone Marie Nybø Solheim

rådmann

Innhold

Konklusjoner for prosjekt «Struktur» 1
Innhold 2
1. Bakgrunn for arbeidet og resultatmål 3
2. Effektmål 3
3. Konklusjoner etter høring 3
4. Organisering av arbeidet 5
5. Beslutninger i prosjektet 5
6. Risikovurdering 6
1.1 Konklusjon/ oppsummering fra arbeidsgruppen 6
7. Kvalitetssikring og rapportering 6
8. Ønsket gevinst 7
9. Beskrivelse av opplegg for medvirkning 7
10. Overordnet fremdriftsplan 7
11. Vedlegg: Høringsutkastet sendt på høring 05.07.17 med frist 04.09.17 med kort oppsummerte høringsinnspill 9
Mandat og prosjektplan for prosjekt «Struktur» 9
Ny organisasjon 10
Rådmannens ledergruppe 10
Stab rådmannen 10
Område for Organisasjon (navn på enhet ikke klart) 11
Område for Økonomi 12
Helse og velferd 13
Samfunn og miljø 14
Kultur og oppvekst 15
Lederkompetanse og lederutvikling 16
Andre tema som er spilt inn i organiseringsprosjektet 16
Bakgrunn for arbeidet og resultatmål 17
Effektmål 17
Kort beskrivelse av hva som skulle utredes i planprosessen 17
Kort beskrivelse av prosessen 17
Organisering av arbeidet 18
Beskrivelse av opplegg for medvirkning 18
Framdrift 18
Ressursbehov 19
Tema som har vært oppe til diskusjon 19
Kommune 3.0 og veien videre 20
12. Vedlegg: Risikovurdering av endringsprosessen i forbindelse med «Organisasjonsprosjektet» Grimstad kommune 21

1. Bakgrunn for arbeidet og resultatmål

Kommunestyret gjorde følgende vedtak (pkt 6 i KS vedtak PS 17/13) 30.01.17: Kommunestyret forutsetter at rådmannen iverksetter nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep. Formannskapet skal holdes fortløpende orientert.

Prosjektet skulle lede frem til forslag om nødvendige strategiske, organisatoriske og personalmessige endringer i organisasjonen. Hva som er nødvendig i denne sammenheng har prosjektgruppen valgt å definere til:

- Sikre god organisering av innkjøpsfunksjonen
- Sikre tydelige ansvarsforhold og effektivitet
- Sikre økonomistyring
- Rett person på rett plass

Prosjektet skulle levere en ny organisasjonsmodell for Grimstad kommune og definere områder for nye forbedringsprosjekter.

Rådmannen har hatt en gjennomgang av hele organisasjonen for å definere områder som bør utredes for nødvendige tiltak og prosesser. Det betyr ikke at hele organisasjonen blir berørt, men at prosjektgruppen gjennom erfaring og innspill har vurdert områder som kan forbedres eller organiseres mer effektivt.

2. Effektmål

Innbyggernes behov og politiske beslutninger ligger til grunn for organisasjonens arbeid. Målet med organisasjonsendringen er rett person/ kompetanse på rett sted, og kommunen effektivt organisert.

3. Konklusjoner etter høring

Prosjektgruppen har vurdert innkomne innspill i høringsrunden, og har tatt hensyn til både innspill og risikoanalysen i sin konklusjon.

Følgende endringer, prosesser og tiltak iverksettes:

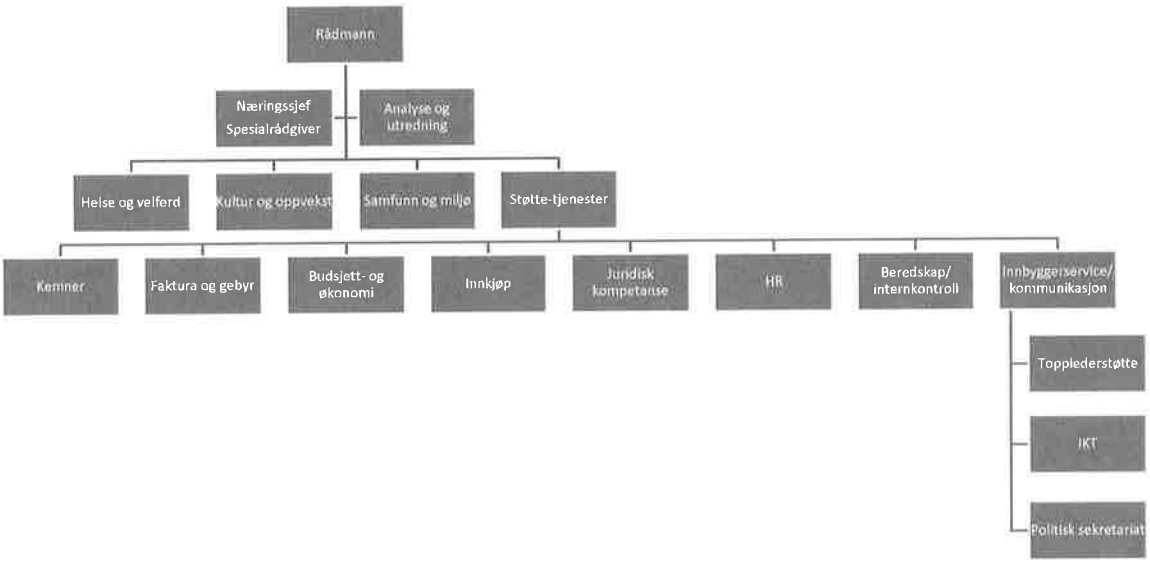
- Analyse og utredning plasseres i stab til rådmann for tilgjengelighet til overordnet ledelse
- Økonomi og HR plasseres i samme enhet da uklarhet i roller og ansvar har preget enheten siden forrige endring, og det er behov for mer tid til å prøve ut nye arbeidsformer. Det settes i gang prosjekt for å etablere god og avklart samhandling mellom linje (enhetsledere) og stab/ støtte, og ansvarsfordeling mellom kommunalsjef og fagsjefer avklares.
- Innkjøpsfunksjonen sentraliseres og det lyses ut etter allerede opprettet innkjøpsrådgiverstilling (styrkes med 1 årsverk)
- Beredskap og internkontroll blir tydeliggjort som sentrale arbeidsområder i støttetjenester
- Ansvar for innbyggerservice blir tydeligere og plasseres sammen med kommunikasjon i linje til kommunalsjef for Støttetjenester
- Det settes i gang et prosjekt for å forslå ett nytt publikumsmottak/ servicetorg

- Det etableres prosjekt innen Samfunn og miljø for å sikre bedre arbeidsflyt, samhandling mellom enhetene og mer effektiv bruk av ressurser, i dette ligger også satsing på digitalisering
- Kontinuerlig forbedringsprosesser/ Lean skal settes i gang for byggesak og vaktmestertjenesten
- Det settes i verk tiltak for å bedre kommunikasjon og rutiner mellom faktura/ gebyr, kommunalteknisk og byggesaksavdelingen.
- Overordnet ledelse og VUT (veiledning- og utviklingstjenesten) i Kultur og oppvekst foretar en verdistrømsanalyse for å kartlegge arbeidsflyt og beslutningslinjer
- Det vurderes støtte på barnehage tilsvarende VUT eller inkludert i overordnet ledelse.
- Voksenopplæringen vurderes organisert som egen enhet innen skoleområdet, dette utredes før endelig beslutning tas
- Flyktningetjenesten, tilbudet til enslige mindreårige flyktninger og introduksjonsprogrammet vurderes som en egen avdeling/ enhet, her settes ned egen prosjektgruppe.
- Tilbudet for enslige mindreårige flyktninger legges inn under kvalifiseringstjenesten pr 01.01.18.
- Tydeliggjøre enhetslederrollen og forenkle rutiner og systemer slik at lederne i størst mulig grad kan drive ledelse
- Det utarbeides årshjul, system for «on boarding» av nye ledere og lederavtaler
- Fagledere med personalansvar blir avdelingsledere med faglig-, økonomisk- og personalansvar

Utredning interkommunalt samarbeid:

- innkjøpsområdet
- juridisk kompetanse

Organiseringen av stab- og støttetjenester blir som følger:



Det utarbeides egen handlingsplan for tiltakene over, denne avløser etter hvert Handlingsplan for innkjøpssaken. Handlingsplanen vil ha konkrete mål og tidsfrister for gjennomføring.

4. Organisering av arbeidet

Prosjektgruppen: Ingerlise Svendsen (LO), Anna Svenningsen (Unio), Marianne Hauge (Delta), Nina Marie Duckert (Unio), Per-Ivar Felldal (Akademikerne – overtar som HVO), Arne Rugstad (HVO – går ut), Tone Marie Nybø Solheim (rådmann). Ny tillitsvalgt tiltrer.

Styringsgruppe: Rådmannens ledergruppe

5. Beslutninger i prosjektet

Beslutning	**Ansvarlig**	**Tidspunkt**
Organisering av prosjektet	rådmann	01.03.17
Valg av innspillmetode	prosjektgruppe	01.04.17
Oppsummering og konklusjoner fra innspill	prosjektgruppe	19.09.17

Forslag til modell	prosjektgruppe	02.10.17
Risiko- og sårbarhetsanalyse	HR-sjef	05.10.17
Drøftingsmøter	rådmann/ HR/ tillitsvalgte	09.10.17
Politisk orienteringssak	administrasjonsutvalget/ kommunestyret	30.10.17

6. Risikovurdering

1.1 Konklusjon/ oppsummering fra arbeidsgruppen

Det er gjennomført en risikovurdering av den prosessen Stab- og støttefunksjoner er berørt av ift. Organisasjonsprosjektet (risikovurdering er vedlagt). Hva skal til for at organisasjonen skal være klar for den endringen man vet kommer, og hvilke risikomomenter må det tas hensyn til?

Gruppens arbeid er preget av at detaljene i forestående organisasjonsendring enda ikke er definert.

De ansatte opplever en vakuumsituasjon, der man avventer mer konkret informasjon. Prosessen har gått over tid og det har utviklet seg varierende grad av slitasje i de ulike delene av organisasjonen. Det fortelles også om manglende eierskap til prosessen på grunn av at formålet med og effekten av den forestående omorganiseringen ikke har kommet klart frem. Det er enighet i gruppen om at «bakteppet» beskrevet i rapporten har stor betydning for risikobildet i situasjonen.

Gruppen fremhever følgende tiltak med særlig stor betydning:

- Avklare en tydelig organisering
    - innhold og struktur i de nye avdelingene
    - fysisk lokalisering av avdelingene
    - mandat/oppdrag til avdelingene (leveranser), tydelige forventningsavklaringer
    - vurdere riktig/tilstrekkelig kapasitet og kompetanse
- Involvering av berørte ansatte og vernetjenesten
- Bedre informasjon om mandatet til prosjektgruppen og bakgrunnen for de endringene som er foreslått.
- Fortløpende informasjon videre.

7. Kvalitetssikring og rapportering

Alle endringsprosesser skal skje i medvirkning med personalet og tillitsvalgte lokalt på hver arbeidsplass. Det skal skrives referat som gjøres tilgjengelig for leder og ansatte.

Det sikres månedlig interninformasjon gjennom personalmøter og skriftlig informasjon (nyhetsbrev el) til personalet ved endringsprosesser. Informasjonen må sikre begrunnelse for, og synliggjøre gevinst av, valg i endringsprosesser.

Det foretas risikovurdering men eventuell handlingsplan for risikoreduserende tiltak der hvor endring får konsekvenser for ansatte.

Det foretas en årlig evaluering av arbeidsform.

8. Ønsket gevinst

Forventet gevinst er at:

Rådmannens ledergruppe har oppdatert økonomisk kunnskap fortløpende og kan vurdere ulike tiltak og prosesser i sine møter. Økonomirelaterte oppgaver har kontinuerlig rådmannens og rådmannens ledergruppe oppmerksomhet.

Roller og ansvar mellom enhetsledere og støttetjenester er avklart. Roller og ansvar innad i støttetjenester og til kommunalsjef er avklart.

Økonomistyringen i kommunen fører til forbruk i tråd med budsjett. Innbyggernes tilliten til Grimstad kommunes økonomi- og innkjøpsforvaltning er god. Politikerne opplever god oversikt og innsikt i kommunens økonomi og økonomistyring.

Sentrale beslutninger og utvikling i organisasjonen baserer seg på viten (dokumentert kunnskap) og etterprøvbare analyser og vurderinger. Organisasjonen skal ha kompetanse om og gjennomfører kontinuerlig forbedring, inklusive verktøy som sikrer effektiv arbeidsflyt.

Kommunen gjør lovlige og effektive innkjøp og enhetsledere får frigitt tid til ledelse.

Innbyggere og samarbeidspartnere opplever effektiv kontakt med kommunen. Innbyggere og næringsliv opplever god arbeidsflyt og samhandling med teknisk forvaltning og tekniske tjenester.

Barn og unge ivaretas av koordinerte og tilstedeværende fagpersoner.

9. Beskrivelse av opplegg for medvirkning

Rådmannen har gjennomført en prosess som inkluderer tillitsvalgte og det er gjennomført egne kommunikasjonstiltak for arbeidet.

Det har vært avholdt 4 allmøter på rådhuset, 3 workshops, invitasjon til innspillrunde og høringsrunde for alle ansatte og informasjon om prosjektet er lagt ut på intranettet.

10.Overordnet fremdriftsplan

Overordnet fremdrift prosjekt - "struktur"	
Oppgaver	**Frist/periode**

Arbeidsgruppe «struktur» skisse til ny modell	01.jul
Høring	
- Høringsperiode	6.juni til 13. august
- Høringsfrist	13.aug
Drøfting i henhold til Hovedavtalen	
- Drøftingsmøte med tillitsvalgte	14.aug
- Drøftingsmøte med tillitsvalgte	17.aug
Risikovurdering arbeidsmiljømessige konsekvenser	uke 34 og 35
- Risikokartlegging	
- Risiko reduserende tiltak	
- Behandling AMU	
- Oppfølging av risikoreduserende tiltak	fortløpende
Arbeidsgruppen «struktur» videre arbeid	uke 36, 37, 38
- Organisasjonskart	
- Avklaringer roller og ansvar	
Drøfting i henhold til Hovedavtalen	
- Drøftingsmøte med tillitsvalgte	uke 39
Rådmannens forslag til ny organisasjonsmodell	
- Ny organisasjonsmodell klar	01.okt
Iverksetting organisasjonsendring	01.11.2017 -
- Arbeidsrettslige vurderinger	fortløpende
- Bemanningsjustering-/tilpasning	

Høringsfristen ble forlenget til 03.09.17 etter ønske i drøftingsmøte da det var usikkerhet om enkelte ikke hadde fått svart på høringsrunden pga sommerferie.

Høringsinnspillene ble behandlet i prosjektgruppen og rådmannens ledergruppe før administrasjonsutvalget og kommunestyret orienteres om ferdig forslag til organisering 30.10.17.

11. Vedlegg: Høringsutkastet sendt på høring 05.07.17 med frist 04.09.17 med kort oppsummerte høringsinnspill

Mandat og prosjektplan for prosjekt «Struktur»

INNHOLD

Mandat og prosjektplan for prosjekt «Struktur» ..... **Feil! Bokmerke er ikke definert.**
Mandat og prosjektplan for prosjekt «Struktur» 9
Ny organisasjon 10
1.1 Rådmannens ledergruppe 10
1.1.1 Stab rådmannen 10
1.2 Område for Organisasjon (navn på enhet ikke klart) 11
1.3 Område for Økonomi 12
1.4 Helse og velferd 13
1.5 Samfunn og miljø 14
1.6 Kultur og oppvekst 15
1.7 Lederkompetanse og lederutvikling 16
1.8 Andre tema som er spilt inn i organiseringsprosjektet 16
Bakgrunn for arbeidet og resultatmål 17
Effektmål 17
Kort beskrivelse av hva som skulle utredes i planprosessen 17
Kort beskrivelse av prosessen 17
Organisering av arbeidet 18
Beskrivelse av opplegg for medvirkning 18
Framdrift 18
Ressursbehov 19
Tema som har vært oppe til diskusjon 19
Kommune 3.0 og veien videre 20

Ny organisasjon

Rådmannen fikk en klar forventning i kommunestyrets behandling av innkjøpssaken; «Kommunestyret forutsetter at rådmannen iverksetter nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep. Formannskapet skal holdes fortløpende orientert.»

Kommunens organisering skal understøtte gode og effektive tjenester til innbyggerne og bærekraftig samfunnsutvikling. Organisasjonen har sitt mandat fra kommunestyret, og skal etterleve og gjennomføre politiske beslutninger og prioriteringer.

Denne rapporten beskriver i korte trekk de endringer som foreslås og begrunnelsen for det. Denne rapporten sendes ut på høring med frist for tilbakemelding 14.08.17. Det lyses imidlertid ut ny kommunalsjef for Organisasjon (med forbehold om endelig innhold) så snart som mulig, da det er udekkede ledelsesoppgaver innen området i dag.

Enkelte medarbeidere vil ha særskilt oppfølging og dialog om fremtidige oppgaver og organisering.

Rådmannens ledergruppe

Konklusjon:

Dagens kommunalsjef for virksomhetsstyring får ansvar for økonomi og økonomirelaterte områder.

Kommunalsjef for organisasjon får ansvar for HR (og HR relaterte områder), kommunikasjon og digitalisering. Politisk sekretariat og topplederstøtte legges inn i denne enheten.

Begrunnelse:

Rådmannen trenger en noe mer «spisset» økonomifunksjon i sin ledergruppe samtidig som rollene på området må defineres og avklares. Kommunen har utfordringer med tanke på budsjettering og økonomistyring. Dette bør derfor ha et forsterket fokus. Økonomiområdet kommer med eget forslag til intern organisering.

Det lyses ut etter kommunalsjef for området Organisasjon. Ved å samle politisk sekretariat, kommunikasjon, digitalisering, utredning og analyse samt HR mm vil støttetjenester være både innadrettet og utadrettet, og kunne være en proaktiv medspiller for utvikling av organisasjonen.

Beslutninger som skal tas skal være basert på «viten», og det er behov for å samle ressurser som i dag har overordnet analyse og utredning for å styrke denne ressursen til bruk for både rådmannens ledergruppe og enhetsledere.

Tidsperspektiv:

Organisasjonsendringen gjennomføres når ny kommunalsjef for organisasjon er på plass.

Stab rådmannen

Næringssjef forblir i stab til rådmann.

Sektorovergripende rådgiverfunksjon.

Begrunnelse:

Næringssjefens rolle ligger i skjæringspunktet mellom næringsliv, kommunens administrative og politiske ledelse og bør ha god tilgang til sine medspillere i kommunens øverste ledelse.

Rådgiverfunksjoner som er sektorovergripende legges inn i Utredning og analyseavdelingen i Organisasjon eller i rådmannens stab. Det avklares i dialog med enkeltansatte.

Tidsperspektiv:

Eventuell endring av organisering kan gjennomføres samtidig med endring av andre støttefunksjoner.

Innspill i høring:

Rådmannens stab bør være uforandret.

Område for Organisasjon (navn på enhet ikke klart)

Konklusjon:

Se over, under rådmannens ledergruppe. Virksomhetsstyring og Kommunikasjon og Digitalisering slås sammen og deles i to nye områder; ett for Økonomi og ett for Organisasjon. De to nye enhetene skal prøve ut organisering i matrisemodell hvor «team» på tvers av fagområdene følger spesielt opp hver sin sektor.

Områdene for Organisasjon og Økonomi har ansvar for å utarbeide og vedlikeholde politiske og administrative styringssystemer, rutiner og reglement. Linjeorganisasjonen har ansvar for personal, økonomi, fag og informasjon innenfor enhetens myndighetsområde og vedtatte budsjettrammer. Linjeorganisasjonen har ansvar for internkontroll i egen enhet.

Det settes i gang et prosjekt for å forslå ett nytt publikumsmottak/ servicetorg. Målet er effektivisering og kvalitetsheving for innbyggere og organisasjonen.

Områdene kommer med eget forslag til intern organisering.

Forslag til innhold i området Organisasjon:

- Politisk sekretariat
- Topplederstøtte (kommunikasjonsstøtte)
- Innbyggerservice og informasjon (web og tjenestetorg)
- HR – personaladministrasjon og personalutvikling
- IKT
- Analyse/Utvikling
- Egen- og Internkontroll (beredskap, HMS mm)
- Arkivskaping/ kontaktpunkt AKST

Begrunnelse:

Det har vært ulike og uklare forventninger til virksomhetsstyring fra organisasjonen. I tillegg har det vært manglende kapasitet til å gjennomføre fullt ut intensjonen i forrige organisasjonsendring. Begrepet Virksomhetsstyring har også gitt uklarhet om hvem som har beslutningsmyndighet: linjeorganisasjonen eller virksomhetsstyring.

Erfaringene med sentralisert resepsjon er positiv, og det bør vurderes hvorvidt de kan sikre enda lettere tilgang til nødvendig informasjon til innbyggerne i tillegg til å kunne gjøre enkel saksbehandling som kan løses direkte i kontakt med innbygger gjennom et tjenestetorg.

Tidsperspektiv:

Organisasjonsendringen gjennomføres når ny kommunalsjef for organisasjon er på plass.

Det gjennomføres dialog med enkeltpersoner og enheten for å legge prosessen videre.

Innspill i høring:

HR funksjonen bør være organisert sammen med økonomi

Oppgaver, ansvar og roller må avklares

Tjenestetorget bør ha egen leder

IKT, web og telefoni i team

Enheter bør være samlokalisert

Organisasjonskartet må «skrives ut»

Sikre god samhandling med AKST

Det bør ikke opprettes ny lederstilling som kommunalsjef

Område for Økonomi

Konklusjon:

Se over og beskrivelse under rådmannens ledergruppe for økonomiområdet.

Innkjøpsfunksjonen sentraliseres slik at alle rammeavtaler forhandles av innkjøpsavdeling (evt via OFA). Alle direktekjøp over kr 100 000 gjøres av innkjøpsavdeling. Det opprettes en ny stilling innen innkjøp (leder for innkjøp) som finansieres med påslag på innkjøp til sektorene (finansieres av sektorene).

Det vurderes interkommunalt samarbeid på innkjøpsområdet. Det samme gjelder juridisk kompetanse.

Forslag til innhold i området for Økonomi:

Kemner
Innkjøp
Faktura/gebyr
Økonomi - budsjett, regnskap, controller
Juridisk kompetanse

Begrunnelse:

Økonomiområdet har over tid vært preget av manglende rolleavklaring, internt og mellom økonomi og sektorene. Rådmannen har fått signaler om at en del av utfordringene handler om ulik rolleforståelse, og at dette har vært vedvarende uklart etter siste organisasjonsendring.

Hele grunnlaget for innkjøpssaken og tiltak knyttet til den, er avvik i etterlevelse av innkjøpsregelverket. Administrasjonen skal sikre både lovlig gjennomføring og riktig dokumentasjon for å ikke komme i lignende situasjon igjen.

Vi ser det er krevende å opprettholde nødvendig kompetanse og sikre oppmerksomhet på gjeldende rutiner i en virkelighet som er mest preget av tjenesteproduksjon. Det har vært ulik kompetanse til å ivareta innkjøp på enhetsledernivå, og rådmannen vurderer det som feil bruk av ressurser å opprettholde relativt detaljert kompetanse på innkjøp for ledere som sjelden gjør større innkjøp. Det har ved flere anledninger vist seg å være et kritisk område for kommunen.

Ved sentralisering av innkjøpsfunksjonen profesjonaliseres dette. Innkjøpsfunksjonen styrkes og gjøres ved å legge på et påslag til enhetene pr innkjøp.

Tidsperspektiv:

Organisering er avhengig av at kommunalsjef for Organisasjon er på plass.

Det legges frem en politisk sak om opprettelse av stilling som leder av innkjøpsområdet med påfølgende utlysning. Sentralisering av innkjøpsfunksjon skjer når leder er tilsatt.

Innspill i høring:

Fagsjefsroller må avklares, uklart om endring betyr innskrenking i handlingsrom

Innkjøpsfunksjonen bør forbli som i dag og presiseres, innkjøpsfunksjonen bør sentraliseres

Helse og velferd

Konklusjon:

Pågående prosjekt i Helse og omsorg videreføres. Det er tilsatt ny kommunalsjef for sektoren og videre oppfølging av prosjektet vil være i dialog med ny leder. Stab og støttefunksjoner rundt kommunalsjefsrollen diskuteres med ny kommunalsjef før konklusjon trekkes.

Områder som må vurderes i prosjektet er nevnt i stikkordsform under.

Organisering av området må gi rom for Grimstad kommunes satsing på eHelse og velferdsteknologi, herunder en regional rolle.

Gjennomgang av «Familiens Hus» settes i gang og arbeidet organiseres med en egen arbeidsgruppe som kommer med forslag til innhold og organisering. Det etableres også et prosjekt for å vurdere muligheten for et samlokalisert helsetilbud.

Sektoren bør skifte navn til Helse og velferd, noe som vil være mer dekkende for området.

Begrunnelse:

Prosjektet skal vurdere organisering av hele Helse- og velferdssektoren; herunder størrelse på enheter, samlet dagsenter og aktivitetstilbud, samlet tilbud innen rus/ psykisk helse, funksjoner i familiens hus, gjennomgang av nattjenesten, bestillerenhetens rolle mm. Hovedoppdraget er å foreslå tiltak for bærekraftig organisering og økonomisk balanse i sektoren. Sektoren har fått mandat til å følge opp driftsgjennomgangen av Boveiledertjenesten. Sektoren skal sikre kunnskap om og sammenheng mellom nivå på tilrettelagt boligtilbud og tjenestetilbud, i samarbeid med bygg- og eiendomsenheten.

Familiens Hus som samlet tiltak for barn og familier bør gjennomgås med tanke på innhold og organisering. Det er kommet innspill på at flere tjenester bør innlemmes av Familiens Hus og på at beliggenhet bør vurderes. Det bør også vurderes organisering av innholdet i dagens enhet som «Familiens Hus» tilhører.

Tidsperspektiv:

Organisering av Helse og velferd skal være ferdig 31.12.17.

Innspill i høring:
Tas ikke med her, oversendes kommunalsjef

Samfunn og miljø

Konklusjon:

Enhetene i Samfunn og miljø videreføres i all hovedsak med dagens struktur. Det arbeides løpende for å bedre arbeidsflyt, samhandling mellom enhetene og mer effektiv bruk av ressurser. Kontinuerlig forbedringsprosesser skal settes i gang for byggesak og vaktmestertjenesten. Det settes i verk tiltak for å bedre kommunikasjon og rutiner mellom faktura/ gebyr, kommunalteknisk og byggesaksavdelingen.

Oppmålingens videre organisasjonsplassering tas opp januar 2018. Eventuelt vedtak om endring i Matrikkelloven tas med i vurderingen. Ansvar for føring i matrikkel gjennomgås og organiseres for effektiv ressursbruk.

Begrunnelse:

Det er ikke avdekket forhold som tilsier at det er behov for vesentlige organisatoriske endringer i enhetene i sektoren.

Det har vært ute til høring et lovforslag om oppheving av monopol for kommunal oppmålingsmyndighet og Stortinget vil mest sannsynlig behandle lovforslaget i høst. Det er reist spørsmål om minste størrelse på en enhet og oppmålingsenhetene består i dag av fire ansatte inklusive enhetsleder. En eventuell organisasjonsendring er utsatt til etter 31.12.17, og konsekvenser av ulike organisasjonsformer vurderes da.

For å sikre høy kvalitet på matrikkelen vil arbeidsprosessene med føring av matrikkel gjennomgås.

Det må etableres nye rutiner for utsendelse av faktura for tilknytningsavgifter for nye bygg, det foretas en analyse av dagens praksis med forslag til ny arbeidsflyt.

Enhet for byggesak har en stor mengde saker. Enheten er i en sårbar periode på grunn av stor utskifting blant ansatte. For å imøtekomme den store saksbehandlingsmengden settes i gang en prosess med målrettet kontinuerlig forbedring/ LEAN-prosess.

Renholdstjenesten har gjennomført en omfattende effektiviserings- og forbedringsprosess. Vaktmestertjenesten gjennomfører tilsvarende prosess til høsten.

Planavdelingen har hatt store kapasitetsutfordringer. Situasjonen forbedrer seg vesentlig høsten 2017 ved at det er ansatt en ny byutvikler, en ny fast arealplanlegger og et års vikariat som arealplanlegger. Fokus framover blir gode og effektive rutiner for planprosessene.

Tidsperspektiv:

Dette handler i stor grad om arbeidsprosesser og arbeidsflyt og området legger frem egen plan for fremdrift.

Innspill i høring:

Oppmålingsenheten bør forbli uendret

Behov for fleksibilitet av innkjøpsgrense og enhetens mulighet til å foreta kritiske innkjøp

Rolleavklaring innen brannansvar

Kultur og oppvekst

Konklusjon:

Overordnet ledelse og VUT (veiledning- og utviklingstjenesten) i Kultur og oppvekst foretar en verdistrømsanalyse for å kartlegge arbeidsflyt og beslutningslinjer. I tillegg vurderes støtte på barnehage tilsvarende eller inkludert i overordnet ledelse.

Voksenopplæringen organiseres som egen enhet innen skoleområdet.

Flyktningetjenesten, tilbudet til enslige mindreårige flyktninger og introduksjonsprogrammet vurderes som en egen avdeling/ enhet, her settes ned egen prosjektgruppe.

Tilbudet for enslige mindreårige flyktninger legges inn under kvalifiseringstjenesten pr 01.09.17.

Begrunnelse:

Overordnet ledelse har en sterk rolle overfor skoleledere og det samme savnes på barnehageområdet.

Det er kommet innspill på at det uklare roller mellom overordnet ledelse og stabsfunksjoner, og at det kan oppleves avstand mellom overordnet ledelse og VUT. Det foretas en gjennomgang av samarbeidsform og rolleavklaring.

Voksenopplæringen er skolevirksomhet og kvalifiseringstjenesten er blitt en stor enhet. Det kan være naturlig å skille ut skolevirksomheten (voksenopplæringen) og å knytte den tettere til annen skolevirksomhet.

Tjenester til enslige mindreårige flyktninger bør organiseres med annet flyktningearbeid da de særlige utfordringene flyktningene har, ikke nødvendigvis handler om alder.

Tidsperspektiv:

Verdistrømsanalyse skal foreligge 31.12.17.

Voksenopplæringen blir en del av skoleområdet fra nytt skoleår 2018.

Tilbudet for enslige mindreårige flyktninger legges inn under kvalifiseringstjenesten pr 01.09.17. Introduksjonsordningen vurderes enten som før i NAV, eller inn i denne enheten innen 31.12 17. Det etableres samarbeid mellom de to enhetene for å sikre god overflytting av ansvar.

Innspill i høring:

Støtte til forslag om gjennomgang VUT

Spesialpedagoger i barnehagen knyttes tettere opp mot PPT, PPT knyttes opp mot barnehage- og skoleadministrativ ledelse

Behov for barnehageutvikler

Støtte til prosjekter innen tjenester til flyktninger

Innspill til gjennomføringsdato av flytting av tilbudet til enslige mindreårige flyktninger og egen enhet for voksenopplæringen

Lederkompetanse og lederutvikling

Ledere har ulike behov for støttetjenester i organisasjonen; rådmannen har i stor grad strategiske behov, kommunalsjefene strategiske- og controllerbehov og enhetsledere støtte- og rådgivningsbehov.

Rådmannen ønsker å tydeliggjøre enhetslederrollen og forenkle rutiner og systemer slik at de i størst mulig grad kan drive ledelse. Dagens virksomhetsstyring har fått i oppdrag å «sette enhetslederen i sentrum» og kartlegge hva enhetslederen skal forholde seg til generert fra organisasjonen og styringssystemer. Målet er å bidra til at enhetslederne får videreutvikle seg som ledere i tråd med kommunens lederprinsipper og de forventninger som ligger i deres lederavtaler. Blant noen av dagens fagledere er det flere som har både økonomi og personalansvar, deres tittel blir omgjort til avdelingsleder med myndighet og ansvar slik at de er delegert det ansvaret de i praksis har (PØFI). Dette innbakes i fullmakts-strukturen som gir en oversikt på roller og ansvar.

I tillegg blir det utarbeidet årshjul for å gi ledere oversikt og forutsigbarhet i egen enhet

Dagens virksomhetsstyring utarbeider også system for «on boarding» av nye ledere (opplæringsplan for nye ledere). Dette utarbeides for å hjelpe dem til en god start som ledere i organisasjonen, med minst mulig effektivitets- og energitap rundt lederskifter.

Det er utarbeidet forslag til lederavtaler og nytt administrativt delegeringsreglement.

Andre tema som er spilt inn i organiseringsprosjektet

Faglig uenighet: Hvis det forkommer faglig uenighet mellom fagområder løses det av lederne for de respektive områdene i fellesskap, i linjen. Lov og forskrift vil alltid være styrende.

Møtekultur og tidsbruk: Settes opp som eget tema i enhetsledergruppen. Målet er gode, effektive møter med godt forberedte deltagere og avgjørelser, arbeidsfordeling og forventet resultat skal være tydelig i alle møter.

Når det gjelder arbeidsform, verktøy og planlegging vil prosjektgruppen arbeide videre med konkrete saker.

Innspill i høring:

Det er kommet inn innspill til arbeidsforhold (langdag), kopling mot medarbeiderundersøkelse mm. Dette tas inn i annet arbeid

Bakgrunn for arbeidet og resultatmål

Kommunestyret gjorde følgende vedtak (pkt 6 i KS vedtak PS 17/13) 30.01.17: Kommunestyret forutsetter at rådmannen iverksetter nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep. Formannskapet skal holdes fortløpende orientert.

Prosjektet skal lede frem til forslag om nødvendige strategiske, organisatoriske og personalmessige endringer i organisasjonen. Hva som er nødvendig i denne sammenheng er bla knyttet til

Sikre god organisering av innkjøpsfunksjonen

Sikre tydelige ansvarsforhold og effektivitet

Sikre økonomistyring

Rett person på rett plass

Effektmål

Innbyggernes behov og politiske beslutninger ligger til grunn for organisasjonens arbeid. Målet med organisasjonsendringen er rett person/ kompetanse på rett sted, og kommunen effektivt organisert.

Kort beskrivelse av hva som skulle utredes i planprosessen

Prosjektet skulle jobbe med:

gjennomgang av organisasjonen – rett person/ kompetanse på rett sted og effektivt organisert
vurdering av lederstruktur
vurdering av støttefunksjonene
vurdering av aktuelle tjenesteområder/inndeling av enheter/flytting av oppgaver mellom enheter
eget delprosjekt helse og omsorg, boveiledertjenesten
vurdere sentralisering av innkjøpsfunksjonen og/eller interkommunalt samarbeid
gi oppspill til diskusjon om fremtidens kommune – eksempelvis langs kommune 3.0 tenkningen

Hele organisasjonen skulle ikke omorganisere. Prosjektet skulle vurdere nærmere hvilke områder som skulle gjennomgås. For eksempel skal nåværende struktur innen skole og barnehage videreføres.

Kort beskrivelse av prosessen

Se på plan for omorganisering fra tidligere

Workshop med virksomhetsstyring

Workshop kommunalsjefene

Workshop enhetsledere

Vurdere Transparency-innspill/ BDO rapporten vedr innkjøp

Vurdere interkommunalt samarbeid på innkjøp

Evt innspill i medarbeiderundersøkelsen/ oppfølgingen

Invitere til innspill på mail gk.innspill@grimstad.kommune.no

Organisering av arbeidet

Prosjektgruppen består av Ingerlise Svendsen (LO), Anna Svenningsen (Unio), Marianne Hauge (Delta), Nina Marie Duckert (Unio), Per-Ivar Felldal (Akademikerne), Arne Rugstad (HVO), Tone Marie Nybø Solheim (rådmann).

Gjennomgangen av organisasjonen skulle være ferdig 01.07.17.

Beskrivelse av opplegg for medvirkning

Rådmannen har gjennomført en prosess som inkluderer tillitsvalgte og det er gjennomført egne kommunikasjonstiltak for arbeidet.

Framdrift

Prosess / framdriftsplan
Prosjektet har innhentet innspill fra organisasjonen. Underveis i prosessen er det lagt opp til innspillsfase der enhetsledere og ansatte kunne komme med innspill både med utfordringer som bør løses og forslag til løsninger. Det er avtalt eller gjennomført samtaler med enkeltansatte.

Framdriftsplan:

Allmøte rådhuset 01.03
Forstudie 02.03 – 30.03 ledergruppe/ tillitsvalgte/ HVO
Kommunikasjons- og dialogplan 15.04
Innspillsfase, april/mai
Gjennomgang ferdig 01.07

Framdriftsplanen har vært stram og ambisiøs. Det ble kort tid fram til planlagt gjennomføring 01.07.2017. Rådmannen la vekt på rask gjennomføring fordi det er viktig å få gjennomført nødvendige grep så fort som mulig. Organisasjonsgjennomgang skaper nødvendigvis noe utrygghet og uro i organisasjonen, og det har vært viktig at perioden med eventuell usikkerhet blir kortest mulig. Det har ikke vært intensjonen at hele organisasjonen skulle omorganiseres.

Ressursbehov

Det har vært noe ekstra frikjøp tillitsvalgte

Tema som har vært oppe til diskusjon

Virksomhetsstyring og Kommunikasjon og digitalisering

- kommunalsjef økonomi, kommunalsjef organisasjon
- IKT/ kommunikasjon inn i ny organisasjonsenhet
- avklare ansvar og rolle støtte/ linje

Politisk sekretariat

Plan, miljø, landbruk

Interkommunalt samarbeid

- juridisk kompetanse
- innkjøpskompetanse
- varslingsmottak

Delegeringsreglement

Enhetsledernes arbeidsområde

Størrelse på enheter

Ledelse i Helse og omsorg

Ledelse generelt

Flyktningetjenesten

Rus og psykisk helse

Jobbsentralen

Bestillerenheten

Fakturering - virksomhetsstyring

Familiens Hus

Skoleledelse og VUT

Brannansvarlig/ brannforebyggende tjeneste

Kommuneoverleges rolle

Tjenestetorg/ servicetorg

Matrikkel/ faktura/ gebyr

Samfunnsutvikling/ analyse

Konflikter mellom fagområder

Møtekultur

Arbeidsform, verktøy og planlegging

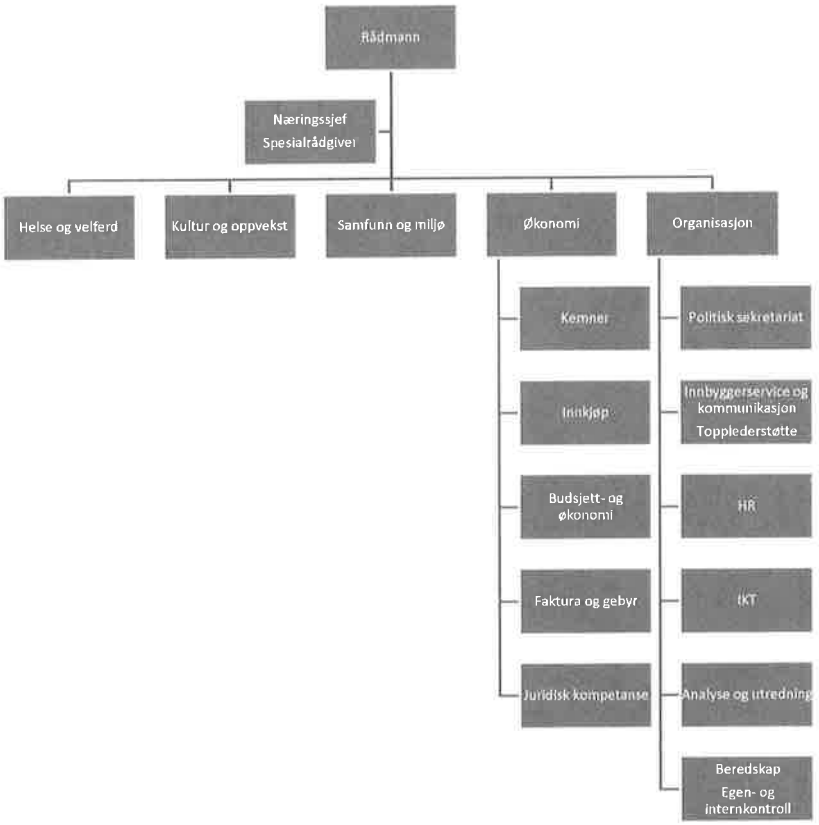
Kommune 3.0 og veien videre

Det har vært uforutsigbare, ytre hendelser underveis som har påvirket både fremdrift og kapasitet til dialog og grundigere analyser.

Prosjektgruppen legger nå frem konkrete forslag til endring som tar fatt i organisatoriske utfordringer som må løses. Det gjenstår omfattende arbeid på enkelte områder, og mange innspill som ikke er omtalt her, bør følges opp videre.

Dette arbeidet er primært for å løse dagens utfordringer, og ikke for å rigge kommunen for demografiske eller ressursmessige utfordringer som ligger foran oss. Det vil kreve en organisasjon som samskaper med omgivelsene på nye måter, og finner nye metoder for å løse oppgavene mer effektivt eller har en annen rolle overfor innbyggerne.

Vi starter arbeidet med dette høsten 2017.



Falck
Helse

12.Vedlegg: Risikovurdering av endringsprosessen i forbindelse med «Organisasjonsprosjektet» Grimstad kommune

Bakgrunn

I forbindelse med pågående prosesser i kommunen har rådmannen utarbeidet et høringsnotat; «Organisasjonsprosjektet v09», der det er skissert forestående endringer i organisasjonen.

Bakgrunnen for dette er beskrevet i notatets innledning:
Rådmannen fikk en klar forventning i kommunestyrets behandling av innkjøpssaken; «Kommunestyret forutsetter at rådmannen iverksetter nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep. Formannskapet skal holdes fortløpende orientert.»

Endringer som berører den enkelte ansattes arbeidssituasjon er omfattet av Arbeidsmiljøloven.

I § 4-2, (2, e) heter det:
I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.
Videre heter det under § 4-2 (3): *Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.*
Formålet med disse bestemmelsene er å fremheve arbeidsgiver sin plikt til å sikre arbeidstakerne med hensyn til medvirkning i omstillingsprosesser, arbeidstakers medbestemmelse i utformingen av eget arbeid, samt nødvendig kompetanseutvikling.
Også § 3-1 (2, d) regulerer plikten arbeidsgiver har til å utøve helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid også under planlegging og gjennomføring av endringer: *under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak*

Med bakgrunn i dette har rådmannen bedt HR-sjefen om å nedsette en gruppe for å gjennomføre en risikovurdering. Gruppen er sammensatt av ansatte fra støttefunksjonene, som er mest berørt i denne fasen av prosjektet.

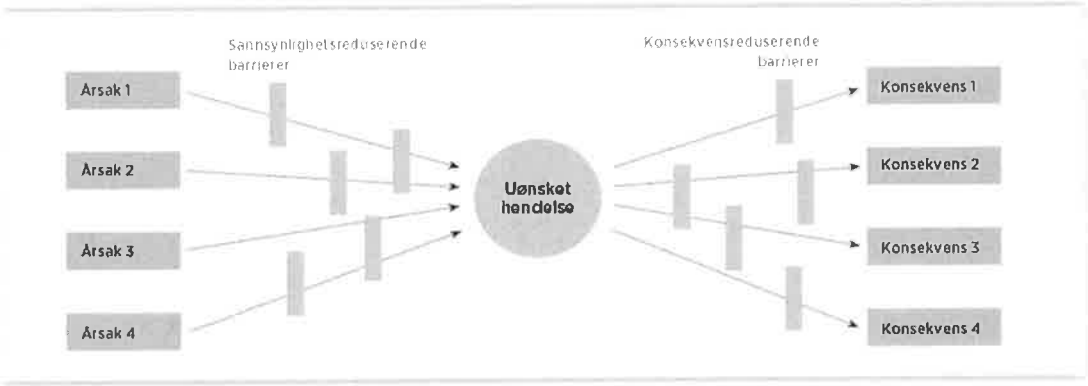
Gruppens sammensetning
Solveig Jentoft (Kommunikasjon- og digitaliseringsavdelingen), Gerd Elsie Larsen (Kommunikasjon- og digitaliseringsavdelingen) , Ingvill Ohr (Virksomhetsstyring), Else Vasstøl (Virksomhetsstyring), Jon Eiklund (Virksomhetsstyring), Berit Fjelde Halvorsen (Virksomhetsstyring), Ivar Lyngstad (Virksomhetsstyring), Liv Ingjerd Byrkjeland (Virksomhetsstyring), Per Ivar Felldal (for hovedverneombud)

Prosessveileder/ referent: Åse Liv Bjønnum, Senior HMS rådgiver Falck Helse AS, Bedriftshelsetjenesten

Gjennomføring

Det har vært holdt 2 arbeidsmøter i gruppen, 4. og 7. september.

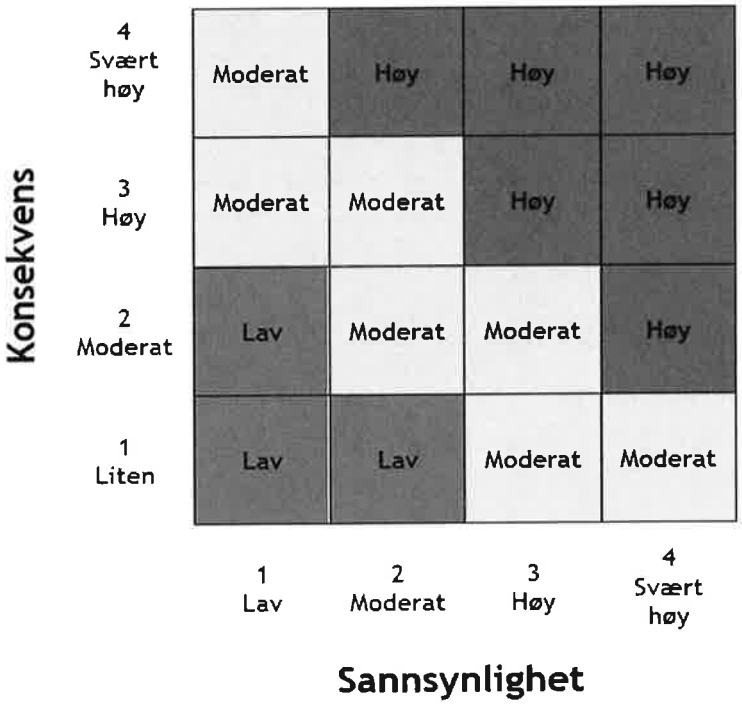
Følgende modell er benyttet som bakgrunn for en enkel matrise:



Arbeidsmatrise:

Årsaker	Sannsynlighets-reduserende tiltak	Faremoment	Konsekvens-reduserende tiltak	Konsekvenser

Konsekvensene analyseres med tanke på alvorlighetsgrad og sannsynlighet og graderes ut fra følgende modell:



Bakteppe

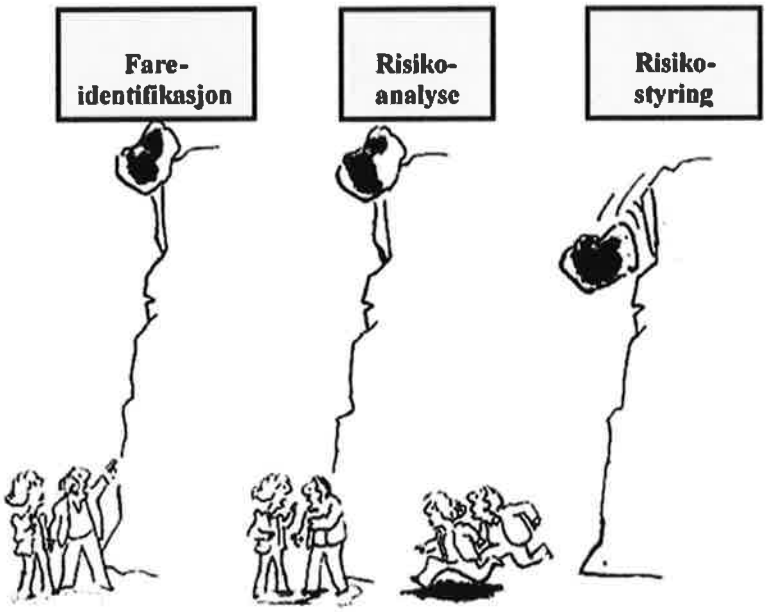
En omorganisering av støttefunksjonene er en intern endring av organisasjonsstruktur, oppgaveinnhold og oppgavestruktur uten at endringen ledsages av nedbemanning, økt bruk av underleverandører eller lignende. Denne typen endringer er både de mest vanlige og de minst dramatiske for ledere og arbeidstakere.

Det er likevel en kjensgjerning at den såkalte helsekjøpssaken og alle prosessene rundt denne påvirker kommunens enkeltansatte og kommunen som organisasjon.
Opplevelsen av kontroll, meningsfullhet, felles forventninger og mål blir forstyrret av medieoppslag, personfokus, politiske «drakamper» og ulike eksterne aktører.

Det er viktig å være bevisst på at disse påvirkningene har stor betydning for risikobildet i denne spesifikke endringsprosessen.

Avgrensing

Arbeidsgruppen brukte noe tid på å drøfte omfanget av og utgangspunktet for risikovurderingen.
Det var noe usikkerhet i gruppen hvorvidt man skulle risikovurdere et uferdig forslag til ny organisering, eller om man skulle risikovurdere de psykososiale konsekvensene av endringsprosessen.
Vi konkluderte med at man på nåværende tidspunkt vet for lite om detaljene i den foreslåtte organisasjonsmodellen, og dermed for lite om konsekvensene av selve endringen, til å si noe kvalifisert om risikobildet ved implementering.
Dermed blir matrisen nedenfor en oppsummering av de faremomentene gruppen opplever per i dag. Ved å definere gode sannsynlighets- og konsekvensreduserende tiltak i denne fasen, og underveis i prosessen, mener vi at det dannes et godt grunnlag for å skape eierskap og lojalitet til endringen når detaljene har kommet på plass. Det er viktig å understreke at flere sannsynlighetsreduserende tiltak allerede er gjennomført og/eller pågår.
Vi ser for oss en tidslinje som starter med høringsnotatet og denne risikovurderingen. Underveis frem til implementering må det ved hver milepæl vurderes hvilke utdypende risikovurderinger som bør gjennomføres i det enkelte berørte miljø.
Prosessen kan visualiseres slik:



Årsaker	Sannsynlighets-reduserende tiltak	Faremoment Fare- identifikasjon	Konsekvens- reduserende tiltak	Konsekvenser
Tidspress ift krav om handling fra politisk ledelse **Uklar/upresis bestilling fra kommunestyret – supplert med innspill fra enhetsledere** **Ikke tillit til at bestillingen er tatt på et godt nok grunnlag** Uro i berørte avdelinger allerede Sammenblanding av endringer i ulike deler av organisasjonen (Virksomhetsstyring, Komm. & digitalisering, Helse & omsorg, Samfunns- & miljøsektoren) Langvarig (forskjøvet) endringsprosess/beslutningsprosess Stort medietrykk Nye begrep presentert sent i prosessen: fortrinnsrett, overtallighet, omplassering. Uten at dette blir tilstrekkelig avklart	Involvering av berørte ansatte og vernetjenesten Drøftingsmøter med tillitsvalgte Fortløpende informasjon, og bedre informasjon om mandatet til prosjektgruppen og bakgrunnen for de endringene som er foreslått Sortere og avgrense arbeidstakermedvirkningen slik at den treffer de aktuelle berørte partene Håndtere varslersakene/varslerne separat Personalseminar i Virksomhetsstyring Risikoanalyse	Ansatte føler seg ikke godt nok ivaretatt Usikkerhet ift detaljene i forslaget/notatet vedr. planlagt omorganisering Ansatte ser ikke meningen; begrunnelsen, målet og gevinsten med forslaget Ny organisering mangler legitimitet (tillit) Ulike virkelighetsoppfatninger/ rolleforståelse Energilekkasje/slitasje i organisasjonen Beslutningstakere mindre tilgjengelige Uavklart oppdrag for støttefunksjonene før overordnet strategisk valg av organisering ble gjort Uavklart hvem som skal levere hva av tjenester ut i sektorene (Organisasjon, økonomi, AKST etc.)	Få tydeliggjort årsak og forventet effekt av endringen. Avklare en tydelig organisering -innhold og struktur i de nye avdelingene - fysisk lokalisering av avdelingene -mandat/oppdrag til avdelingene (leveranser), tydelige forventnings-avklaringer. Vurdere riktig/tilstrekkelig kapasitet og kompetanse. Identifisere «støy» i organisasjonen Når flere detaljer om organisering av det enkelte fagområde er på plass, bør det gjennomføres egne, detaljerte risikovurderinger for disse. Opprettholde og etablere sosiale arenaer som inkluderer alle.	Det har allerede utviklet seg en «vakuum» -situasjon i deler av de berørte miljøene. Ansatte sliter med å fokusere på oppgavene og er usikre på hva som ligger i detaljene i den nye organiseringen. Slitasje i organisasjonen • Redusert produktivitet og effektivitet • Polarisering/ fronter skjerpes • Redusert arbeidsmotivasjon • Oppgaver blir ikke løst og hoper seg opp (redusert kapasitet). • Sykmeldinger • Økt turnover Manglende eierskap til en prosess man enda ikke ser formålet med og effekten av. Dalende motivasjon og økende frustrasjon. Lojalitetskonflikt Viktige beslutninger blir ikke tatt i den daglige driften Negativt omdømme

Falck
Helse

Risikoanalyse S: sannsynlighet K: konsekvens/alvorlighetsgrad R: risiko Etter tiltak

Mulige konsekvenser	S	K	R	Aktuelle tiltak rettet mot en eller flere av konsekvensene	Restrisiko
Det har allerede utviklet seg en «vakuum» -situasjon i deler av de berørte miljøene. Ansatte sliter med å fokusere på oppgavene og er usikre på hva som ligger i detaljene i den nye organiseringen.	3	4	R	**Sannsynlighetsreduserende:** Involvering av berørte ansatte og vernetjenesten Drøftingsmøter med tillitsvalgte Fortløpende informasjon Bedre informasjon om mandatet til prosjektgruppen og bakgrunnen for de endringene som er foreslått Sortere og avgrense arbeidstakermedvirkningen slik at den treffer de aktuelle berørte partene Håndtere varslersakene/varslerne separat Personalseminar i Virksomhetsstyring Risikoanalyse	
Slitasje i organisasjonen • Redusert produktivitet og effektivitet • Polarisering/ fronter skjerpes • Redusert arbeidsmotivasjon • Oppgaver blir ikke løst og hoper seg opp (redusert kapasitet). • Sykmeldinger • Økt turnover •	3	4	R		
Manglende eierskap til en prosess man enda ikke ser formålet med og effekten av. Dalende motivasjon og økende frustrasjon. Lojalitetskonflikt	3	2	G	**Konsekvensreduserende:** Få tydeliggjort årsak og forventet effekt av endringen. Avklare en tydelig organisering -innhold og struktur i de nye avdelingene - fysisk lokalisering av avdelingene -mandat/oppdrag til avdelingene (leveranser), tydelige forventningsavklaringer	
Viktige beslutninger blir ikke tatt i den daglige driften	3	2	G	Vurdere riktig/tilstrekkelig kapasitet og kompetanse. Identifisere «støy» i organisasjonen	
Negativt omdømme				Når flere detaljer om organisering av det enkelte fagområde er på plass, bør det gjennomføres egne, detaljerte risikovurderinger og handlingsplaner for disse. Opprettholde og etablere sosiale arenaer som inkluderer alle. Arbeide med deling av positive saker / «gode historier» internt, og positiv redaksjonell omtale eksternt	

Risikostyringen må gjennomføres ut fra en handlingsplan som anbefales definert av prosjektgruppen. Tiltakene spesifiseres med tidsfrist og ansvar/eierskap.
Restrisiko vurderes ut fra oppsatt handlingsplan.

Konklusjon/ oppsummering

Det er gjennomført en risikovurdering av den prosessen Stab- og støttefunksjoner er berørt av ift. organisasjonsprosjektet. Hva skal til for at organisasjonen skal være klar for den endringen man vet kommer, og hvilke risikomomenter må det tas hensyn til?
Gruppens arbeid er preget av at detaljene i forestående organisasjonsendring enda ikke er definert.
De ansatte opplever en vakuumsituasjon, der man avventer mer konkret informasjon. Prosessen har gått over tid og det har utviklet seg varierende grad av slitasje i de ulike delene av organisasjonen. Det fortelles også om manglende eierskap til prosessen på grunn av at formålet med og effekten av den forestående omorganiseringen ikke har kommet klart frem.
Det er enighet i gruppen om at «bakteppet» beskrevet i rapporten har stor betydning for risikobildet i situasjonen.
Gruppen fremhever følgende tiltak med særlig stor betydning:
Avklare en tydelig organisering
- innhold og struktur i de nye avdelingene
- fysisk lokalisering av avdelingene
- mandat/oppdrag til avdelingene (leveranser), tydelige forventningsavklaringer
- vurdere riktig/tilstrekkelig kapasitet og kompetanse.

Involvering av berørte ansatte og vernetjenesten
Bedre informasjon om mandatet til prosjektgruppen og bakgrunnen for de endringene som er foreslått.
Fortløpende informasjon videre.

Grimstad 28/9-17

Åse Liv Bjønnum
Falck Helse as Bedriftshelsetjenesten

V.2

30.10.2017

Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken

KS vedtak PS 17/13

«Ser du noe, gjør noe med det»

- Vegard Vige

Versjon 08/17
Rådmannen

Innhold

Forord – innlegg på allmøtet på rådhuset 01.03.17 2

1. Innledning 3

2. Hensikt og mål 3

3. Fakta 4

4. Den eksterne undersøkelsen omhandlet: 6

5. Organisering av arbeidet: 7

5.1 Hovedprosjekt «Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken 7

5.2 Delprosjekt 7

5.3 Andre tiltak 7

5.4 Kommunikasjonsteam 7

6. Gjennomføring av prosjektene 8

6.1 Prosjekt Organisering (pkt 6 i KS vedtak): 8

Mandat: 8

6.2 Tillit, trygghet, kreativitet (pkt 7 i KS vedtak): 10

Mandat: 10

6.3 Prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner» 11

Mandat: 11

7 Oppfølging av tiltak og vedtak: 13

7.1 Kompetanse (pkt 1 i KS vedtak): 13

Mandat: 13

7.2 Oppfølging regelverk/ rutiner (pkt 2, 4, 9 i KS vedtak): 14

Mandat: 14

7.3 Ledelse (pkt 7b i KS vedtak): 17

Mandat: 17

8 Kommunikasjonsplan 18

9 Oppsummering: 19

10 Vedlegg: 19

Revidert organisasjonsstrategi – ferdig 01.06 (evt endringer behandles KS) 19

Oversikt på styringsdokumenter – ferdig 05.03 19

Reviderte lederavtaler - ferdig 30.06 19

Forord – innlegg på allmøtet på rådhuset 01.03.17

Hvor er vi akkurat nå?

Hvordan har akkurat vi det? Er vi glade, fulle av energi? Kjenner vi på tristhet, sinne eller avmakt? Kjenner vi på optimisme eller mister vi troen på å lykkes? Har vi det travelt eller opplever vi at vi kunne ha bidratt mer?

Vi har i vinter hatt mange følelser i sving på rådhuset, slik er det innimellom. Dette er preget av den offentlige debatten, debatten om oss. Akkurat nå er det den indre uroen, spesielt på rådhuset, som bekymrer meg. Mange føler seg urettferdig behandlet og stemplet, både om den enkelte mener livet på rådhuset er bra eller ikke. Jeg hører at det råder en usikkerhet, kan vi være åpne i interne møter, bør vi passe oss ekstra for hva vi sier i gangene, hva blir det neste?

Vi har fått varsling på kritikkverdige forhold, varsling er viktig og riktig og varsling skal behandles etter egen rutiner. Og varslere har et eget vern mot gjengjeldelse. Slik skal det være også i Grimstad.

Ytringsfriheten står sterkt og jeg kommer ikke til å legge begrensninger, jeg hverken kan eller vil.

Jeg har bare noen ønsker for hvordan jeg gjerne vil ha det; jeg ønsker meg en trygghet for om jeg skulle si noe forkjært eller feil så ville noen komme til meg og gjøre meg oppmerksom på det, jeg ønsker meg raushet slik at det jeg gjør eller sier blir tatt opp i beste mening, jeg ønsker meg en organisasjon hvor vi kan være uenige om fag men likevel snakke ordentlig til hverandre, jeg ønsker meg en trygg organisasjon hvor ingen er redd meg eller andre, en organisasjon med humor og latter - og som bobler av arbeidsglede.

Jeg får mange historier, om ukultur som har levd i veggene i tiår; om en «skyve-under-teppet-kultur», om en «glansbildekultur», om at «alt var bedre før», eller «verre før» - og om at «akkurat her hos oss har vi det veldig fint». Mitt svar til dette er at det er ingenting som er klistret til veggene her - det er oss, vi som er her, som er kulturen. Og det er vi som skal skape god kultur.

Jeg forventer at hver og en, og ikke alle de andre, gjør sitt for at våre kollegaer skal ha en ekstra fin opplevelse med å gå på jobb, skal oppleve at vi strekker oss litt ekstra for å skape et trygt, tillitsfullt og kreativt arbeidsmiljø som politikerne forventer. Dette vil vi alle bli målt på, i tillegg til det vi faglige arbeidet vi utfører.

Det er nå det gjelder - det er vi som skal skape et varig godt arbeidsmiljø i organisasjonen.

Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann

1. Innledning

Bakgrunnen for denne planen er avdekket svikt i etterlevelse av rutiner og regelverk ved kjøp av helse- og omsorgstjenester til enkeltbrukere. Det ble kjøpt tjenester over flere år uten forutgående konkurranse og dokumentasjon av prosess. Det har vært stilt spørsmål om habilitet i organisasjonen, og om det er godt ytringsklima til å kunne avdekke denne type svikt i tide.

Det har vært både dokumenterte og udokumenterte fakta, sterke ytringer og påstander i saken, og det har vært vanskelig å finne den ene sanne versjonen om hva som har skjedd. Rådmannen er opptatt av at det skapes et helhetlig bilde av handlinger, holdninger og etisk atferd av organisasjonen.

Målgruppen for planen er politikere og ansatte, og planen brukes som utgangspunkt for rapportering på tiltak for oppfølging av kommunestyrets vedtak. Den oppdateres og legges på kommunens hjemmeside fredag før kommunestyremøtet. Milepælene vil måtte justeres etter kapasitet i organisasjonen og eventuelt andre pågående prosesser som ikke var kjent da planen ble lagt.

2. Hensikt og mål

Hensikten med denne planen er å videreutvikle og sikre at organisasjonen er i tråd med følgende mål:

- Grimstad kommune er godt fungerende og effektivt organisert
- Lover og regler etterfølges og organisasjonen preges av «Orden i eget hus»
- Grimstad kommune skaper trygghet og tillit overfor innbyggere, brukere, medarbeidere og politikere
- Planen skal oppfylle kommunestyrets vedtak PS 17/13

Det er derfor behov for å gå gjennom organisering, funksjoner og struktur, og handlingsplanen er et verktøy til å gjennomføre viktige tiltak for å oppnå målene.

Når denne prosessen er gjennomført ser vi:

En raus kompetanseorganisasjon som er organisert for å møte framtiden og som kjennetegnes av:

- Handlekraft
- Framtidsretting og utviklingsorientering
- Avklarte roller og ansvar
- Trygg, tydelig og lærende
- Tillit og samhold

- Våre verdier åpenhet, redelighet, respekt og mot, og visjonen «Grimstad – med viten og vilje»

Det vil være ulike forventningene til planen fra RLG, enhetsledere, medarbeidere, politikere og innbyggere. Planen er i hovedsak rådmannens verktøy for å strukturere arbeidet med KS vedtak PS 17/13 og den skriftlige rapporteringen til kommunestyre, formannskap, helse- og omsorgsutvalg og kontrollutvalg. Planen legges frem i ny versjon med oppdatering på tiltak til hvert kommunestyremøte.

3. Fakta

Foranledningen til saken var at rådmannen høsten 2015 avdekket at det over tid var kjøpt inn tjenester til enkeltbrukere i helse- og omsorgssektoren fra leverandører som ikke hadde rammeavtale med kommunen.

Kontrollutvalget fikk orientering om saken i sitt møte 14. oktober 2015 (sak 36/2015). Etter varsling og etter at Kontrollutvalget i møte 27. april 2016 ba revisjonen innhente ytterligere dokumentasjon om tjenestekjøpene, har saken fått betydelig oppmerksomhet internt og eksternt.

Kommunestyret vedtok i sak 91/16 i sak om Kjøp av tjenester i helse- og omsorgssektoren om blant annet en ekstern undersøkelse av anskaffelsespraksis i utvalgte deler av helse- og omsorgssektoren i Grimstad kommune, herunder å kartlegge og vurdere om rutiner, organisering, roller og ansvar for gjennomføring av innkjøp i sektoren har vært i henhold til lov, reglementer og kommunens etiske retningslinjer.

Kontrollutvalget behandlet granskningsrapporten fra BDO i møte 7. desember 2016 (sak 40/2016) og kontrollutvalgets anbefalinger ble lagt fram for kommunestyret i møte 30. januar.

Kommunestyret gjorde følgende vedtak i sin behandling av BDO's rapport om kjøp av helsetjenester i møte 30. januar 2017:

1.

Kommunestyret ber rådmannen følge opp anbefalingene i BDOs rapport av 7. desember 2016 vedrørende kjøp av helsetjenester i Grimstad kommune. Dette gjelder:

- Forebygge brudd på anskaffelsesreglene
- Heve kompetansen når det gjelder krav til anskaffelse av helsetjenester
- Sikre forsvarlig støttefunksjon ved anskaffelsesprosesser
- Avklare roller, fullmakt og ansvar ved anskaffelser/innkjøp

- Sikre kvalitet i kontraktsdokumenter ved kjøp av helsetjenester

- Gjennomføre leverandørkontroll

Kommunestyret ber rådmannen legge frem en skriftlig plan for helse- og omsorgsutvalget og formannskapet om gjennomføring av tiltak, samt jevnlig rapportere skriftlig til både helse- og omsorgsutvalget, formannskapet og kontrollutvalget om fremdriften i dette arbeidet.

2.

Kommunestyret ber rådmannen om å sørge for at kommunen får på plass nye avtaler i tråd med lov og forskrift om offentlige anskaffelser.

3.

Kommunestyret ber kontrollutvalget iverksette en forvaltningsrevisjon vedrørende varsling og ytringsklima blant ledere og ansatte i Grimstad kommune.

4.

Kommunestyret ber rådmannen ta initiativ til en leverandørkontroll hos Farm in Action. Kontrollen gjennomføres av ekstern aktør, og rapport fra kontrollen legges så snart som mulig frem for kommunestyret.

5.

Kommunestyret ber kontrollutvalget om å innhente ekstern juridisk vurdering av om vilkårene for innsyn i e-postkontoer for ytterligere belysning av sentrale spørsmål i BDO rapporten, er tilstede. Kontrollutvalget må komme tilbake til kommunestyret med en sak der en redegjør for økonomi og mandat for en eventuell gjennomgang av e-poster.

6.

Kommunestyret forutsetter at rådmannen iverksetter nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep. Formannskapet skal holdes fortløpende orientert.

7.

Kommunestyret ber rådmannen umiddelbart sette i gang tiltak for å bedre kommunikasjonen, samt identifisere og løse opp i eventuelle konflikter blant ledere og ansatte i Grimstad kommune. Forbedringstiltakene bør knytte sammen identifiserte utfordringer med det pågående lederutviklingsprogrammet, og fremme en løsningsfokusert samarbeidskultur preget av tillit, trygghet og kreativitet.

8.

Kommunestyret ber om at det settes opp en fast post på hvert kommunestyremøte i 2017 hvor rådmannen gir en skriftlig orientering vedrørende alle punktene ovenfor.

9.

Kommunestyret ber i løpet av 2017 om en sak hvor måten kommunen har organisert sin internkontroll med egen virksomhet blir belyst.

Ad pkt 5:

Rådmannen hadde møte med leder av kontrollutvalget 04.07 for å signalisere et ønske om å bidra til konstruktiv og effektiv gjennomføring av epostgranskning. Vi ble enige om å avvente Datatilsynets vedtak. Rådmannen har i formannskapsmøtet 17.08.17 tilbudt å gjennomføre granskingen dersom kontrollutvalget ikke kommer i posisjon til å gjøre det, dette for å iverksette Kommunestyres vedtak.

Det må i så fall etableres en gruppe, som med ekstern hjelp, står for gjennomgangen og granskingen. Dette for å sikre nødvendig tillit til prosessen. Rådmannen avventer eventuell tilbakemelding fra kommunestyret.

4. Den eksterne undersøkelsen omhandlet:

- Kjøp av tjenester uten konkurranse
- Manglende dokumentasjon
- Ny rammeavtale 2016, ikke i tråd med regelverket
- Mulig betalte, men ikke leverte tjenester
- Påstander om inhabilitet
- Mulig svakt ytringsklima
- Ledelsesansvar
- Behov for innkjøpskompetanse og tydelig delegering av fullmakt

  http://temark.no/Kontrollutvalgene/Grimstad-kommune/Moeter-og-sakspapirer2/2016-12-07

I 2014 kjøpte helse- og omsorgssektoren helsetjenester til 22 enkeltbrukere (boveiledertjenesten og sosialtjenesten). I 2015 ble det kjøpt tjenester til 13 enkeltbrukere og i 2016 til åtte enkeltbrukere. Pr januar 2017 kjøpte helse- og omsorgssektoren helsetjenester til seks enkeltbrukere. Noen av disse avtalene har løpt over mange år.

Årsaken til tjenestekjøp er at kommunen ikke selv har hatt kapasitet eller kompetanse til å gi disse tjenestene. Sakene omhandler mennesker med store hjelpebehov, som kommunen har forpliktelse til å ivareta etter helselovgivningen. Når kommunen ikke har hatt kapasitet eller mulighet til selv å stille opp med de nødvendige tjenestene, har sektoren innhentet ekstern leverandør for å kunne ivareta kommunens lovmessige forpliktelser. Kommunen har bestilt tjenestene på relativt kort varsel for leverandør. Dette fritar likevel ikke kommunen fra plikten å følge regelverket for offentlige avskaffelser.

Rådmannen ser alvorlig på manglende dokumentasjon og etterlevelse av rutiner og regelverk. Det er iverksatt og planlagt en rekke tiltak for å sørge at kommunen skal sikre at kjøp av varer og tjenester skal skje innenfor gjeldende anskaffelsesregelverk. Rådmannen vil

også bidra til at det er gjennomsiktighet og god forvaltningsskikk i organisasjonen slik at innbyggerne kan oppleve trygghet for rett og rettferdig behandling, og at kommunens ressurser blir forvaltet i tråd med politiske beslutninger.

5. Organisering av arbeidet:

Arbeidet organiseres som et hovedprosjekt. Tre delområder organiseres som egne prosjekter. I tillegg gjennomføres en rekke tiltak som oppfølging av kommunestyrets vedtak. Det meste av arbeidet i denne planen vil gå i «linjen». I tillegg etableres et eget kommunikasjonsteam.

5.1 Hovedprosjekt «Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken

Hovedprosjektet ledes av rådmannens ledergruppe.

5.2 Delprosjekt

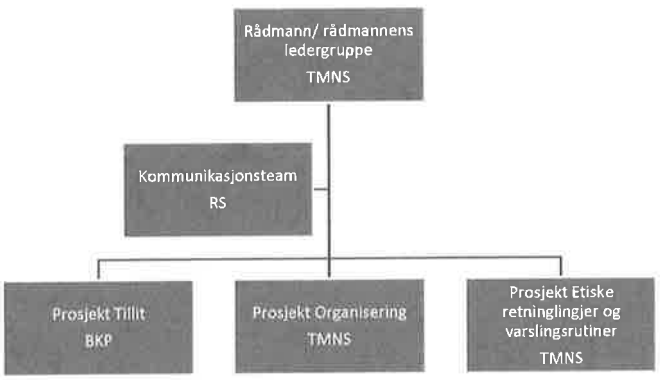
Tre av delområdene vil organiseres som egne delprosjekt og beskrives i kap 6; Prosjekt «Organisering», prosjekt «Tillit» og prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner».

5.3 Andre tiltak

Andre tiltak omtales nærmere i kap 7.

5.4 Kommunikasjonsteam

Kommunikasjonsteamet jobber primært med saker knyttet til handlingsplanen, dette beskrives ytterligere i kap 8. Teamet fungerer som en stabsgruppe til hovedprosjektet.



6. Gjennomføring av prosjektene

6.1 Prosjekt Organisering (pkt 6 i KS vedtak):

Mandat:
Foreta nødvendige endringer i organisasjonen. Det kan være både strategiske, organisatoriske og personalmessige grep.

Prosjektgruppen består av rådmann, tillitsvalgte for hovedsammenslutningene og hovedverneombud. Rådmannens ledergruppe vil bidra i arbeidet. Prosjektgruppen består av Ingerlise Svendsen (LO), Anna Svenningsen (Unio), Marianne Hauge (Delta), Nina Marie Duckert (Unio), Per-Ivar Felldal (Akademikerne, overtar som HTV), Arne Rugstad (HVO) – gått ut av gruppen, Tone Marie Nybø Solheim (rådmann). Arbeidet skal være ferdig 01.07.17.

Plan:

Prosjektet skal jobbe med:

- gjennomgang av organisasjonen – rett person/ kompetanse på rett sted og effektivt organisert
- vurdering av lederstruktur
- vurdering av støttefunksjonene
- vurdering av aktuelle tjenesteområder/inndeling av enheter/flytting av oppgaver mellom enheter
- eget delprosjekt helse og omsorg, boveiledertjenesten
- vurdere sentralisering av innkjøpsfunksjonen og/eller interkommunalt samarbeid
- gi oppspill til diskusjon om fremtidens kommune – eksempelvis langs kommune 3.0 tenkningen

Hele organisasjonen skal ikke omorganisere. Prosjektet skal vurdere nærmere hvilke områder som skal gjennomgås. For eksempel skal nåværende struktur innen skole og barnehage trolig videreføres.

Prosess / framdriftsplan

Prosjektet skal innhente innspill fra organisasjonen og de som vil bli berørt. Undervegs i prosessen vil det bli lagt opp til en innspillsfase slik at enhetsledere og ansatte kan komme med innspill både med hensyn til utfordringer som bør løses og forslag til løsninger.

Foreløpig framdriftsplan:

- Allmøte rådhuset 01.03
- Forstudie 02.03 – 30.03 ledergruppe/ tillitsvalgte/ HVO
- Kommunikasjons- og dialogplan 15.04
- Innspillsfase, april/mai
- Evt allmøter sektorvis
- Strukturmodell til høring 26.06
- Gjennomføring 01.11.17

Framdriftsplanen var stram og ambisiøs. Det ble kort tid fram til planlagt gjennomføring 01.07.2017. Rådmannen har vektlagt rask gjennomføring fordi det er viktig å få gjennomført nødvendige organisasjonsmessige endringsgrep så fort som mulig.
Organisasjonsgjennomgangen kan skape utrygghet og uro i organisasjonen og det er viktig at perioden med eventuell usikkerhet om hvordan ny organisasjonsmodell blir, blir kortest mulig. Det er også viktig å formidle at ikke hele organisasjonen blir berørt av organisasjonsendringer. Å fastsette ny organisasjonsmodell raskest mulig vil bidra til å skape ro og trygghet i organisasjonen.

Prosjektgruppen har hatt innspillsrunde med ledere og ansatte i organisasjonen. Ansatte har kunnet lese oppdatert informasjon underveis på intranettet, og har hatt muligheten til å komme med innspill på egen innspillsmail. Det har også vært korte allmøter på rådhuset annen hver uke. Prosjektgruppen har brukt verktøy fra lederutviklingsprogrammet for å finne de rette tiltak og har involvert de berørte før endeling organisasjonsplan legges.

Vi ser at innspillene handler om inndeling av enheter, fordeling av oppgaver, arbeidsform og arbeidsflyt og om samhandlingsutfordringer og uklare ansvarsforhold og rolleforståelse. Alt dette kan ikke løses gjennom et organisasjonskart og mye av arbeidet må nødvendigvis fortsette utover høsten.

Utkast til organisasjonsmodell ble sendt ut på høring, og forlenget frist var satt til 03.09.17, dette da det i drøftingsmøtet ble pekt på at enkelte muligens ikke hadde fått respondert pga ferieavvikling. Det er lagt en fremdriftsplan for videre prosess med tillitsvalgte samt risiko- og sårbarhetskartlegging. Prosjektgruppen vurderer sin sammensetning etter høringsfristens utløp hvis det oppstår uklare roller eller dobbeltroller.

Før organisasjonsendring iverksettes, vil administrasjonsutvalget og kommunestyret blir grundig orientert om prosessen og foreslåtte endringer. Endringer gjennomføres ikke før 01.11.17.

Delprosjekt Helse og omsorg er ikke en del av dette og følger sitt eget løp. Ny kommunalsjef må være prosjekteier til det.

6.2 Tillit, trygghet, kreativitet (pkt 7 i KS vedtak):

Mandat:

Sette i verk tiltak for å bedre kommunikasjonen, samt identifisere og løse opp i eventuelle konflikter blant ledere og ansatte i Grimstad kommune. Forbedringstiltakene bør knytte sammen identifiserte utfordringer med det pågående lederutviklingsprogrammet, og fremme en løsningsfokusert samarbeidskultur preget av tillit, trygghet og kreativitet.

Prosjektet vil få et annet navn når gruppen er godt i gang. Tillit opparbeides over tid gjennom handlinger, adferd osv. og vi ønsker ikke å bruke dette som tittel på prosjektet.

Prosjektgruppen vil bestå av Bjørn Kristian Pedersen (kommunalsjef og leder av gruppa), Guri Ulltveit-Moe (kommunalsjef), Hilde Johnsen (enhetsleder), Jorunn Palm (enhetsleder), Othild Tønnesen (LO), Anna Svenningsen og Nina Duckert (Unio), Mona Lill Elvebakk (YS), Per-Ivar Felldal (HVO), Tone Marie Nybø Solheim (rådmann).

Plan:

Prosjektet skal jobbe med:

- Hensikt, mål og kjennetegn for hovedprosjektet
- Drøfte og definere hva vi legger i tillit
- Skape arenaer for refleksjon
- Utvikle samarbeidskultur
- Sørge for at de etiske retningslinjene er levende
- Skape felles verdier, sikre åpen og verdsettende kommunikasjon
- Skape kultur for å håndtere konflikter på lavest mulig nivå tidligst mulig
- initiere en stor «kultursatsing» i hele organisasjonen 01.05 – 31.1217

Prosjektet skal basere sitt arbeid på:

- 10 faktor-begrepene
- oppsummering 360-kartlegging av 50 ledere i lederutviklingsprogrammet
- resultater medarbeiderundersøkelsen
- erfaringer fra varslersaker
- avdelingsvis oppfølging av 10 faktorundersøkelsen
- behov for særlige individuelle- eller gruppetiltak i enheter

Prosjektgruppen har hatt oppstartsmøte. Vi har hatt avdelingsvis oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i vår og lar tillitsprosjektet være en videreføring av dette arbeidet.

Rådmannen har orientert formannskapet om plan for høsten og for å stabilisere den urolige fasen vi har hatt i vår og sommer. Oppstartmøte med professor Einar Stålesen ble gjennomført 12.10.17. Han er cand. psychol., dr. psychol. og professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen.

Utgangspunktet for Stålesens metodikk er at kommunen skal bruke saksbehandlingsmetodikk med forsvarlig saksbehandling også i saker som handler om kritikkverdige forhold og klager. Saker som meldes inn må tas tak umiddelbart for avdekke fakta, og for å avgrense sakene til det de handler om. Nødvendige tiltak settes inn for å rette opp eventuelle kritikkverdige forhold.

Varsling om kritikkverdige forhold er rådmannens viktige verktøy for å avdekke avvik og vi skal ha et ryddig og solid fundament for å drive forsvarlig. Derfor vil vi bruke høsten til å utvikle et godt internkontrollsystem og en metodikk for å saksbehandle kritikkverdige forhold og klager.

En del av «tillitsprosjektet» blir derfor å

- Trene på saksbehandling – hvordan ta opp saker ordentlig, i hele organisasjonen og etablere gode klageordninger
- Hvordan undersøke varslinger og klager - styrke ledere på alle nivå til å gjennomføre dette
- Arbeide videre med varslingsrutinene
- Klargjøre spillereglene for "å si fra", metodikk og forutsigbarhet
- Trene organisasjonen, sette den i stand til å håndtere varslinger, klager og saksbehandling av dette
- Bygge en god grunnmur for Grimstad kommune

6.3 Prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner»

Mandat:
Å oppdatere rutiner og retningslinjer basert på lovverk, behov og erfaringer.

Plan:

De etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte. Prosjektgruppen vil involvere politikere, ansattes representanter og ledere, og rådmannen vil selv lede prosjektgruppen. Prosjektgruppen vil bestå av medlemmene i administrasjonsutvalget og møtene vil være i tilslutning til administrasjonsutvalgsmøtene.

Prosjektgruppen består av følgende politikere: Kjetil Glimsdal, Per Svenningsen, May Kristin Ødegård, Bjørg Engeset Eide, Arnt Gunnar Tønnessen, Trond Erik Bognø, Terje Stalleland; følgende tillitsvalgte: Anne Kirsten Lindgren Galteland, Anita Jamvold, Ingerlise Svendsen og rådmann Tone Marie Nybø Solheim.

Administrasjonen har eget sekretariat som saksforbereder til prosjektmøtene.

Prosjektet skal jobbe med:

- Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner: http://ansattgrimstad/Handboker1/Handboker1/HMS-Handbok/, http://ansattgrimstad/Documents/Diverse/Etiske%20retningslinjer%20for%20folkevalgte%20og%20ansatte%20i%20Grimstad%20kommune.pdf

Våre etiske retningslinjer (vedtatt 2008) er anerkjente og gode, men bør gjennomgås for mulig forbedring og oppdatering. Når det gjelder varslingsplakat og -rutiner er det viktig å se om det er behov for endring ut ifra siste års erfaring med varsling i kommunen og nye forslag i lovverket.

Framdriftsplan:
Forslag til reviderte retningslinjer og rutiner vil behandles i rådmannens ledergruppe og vedtas i kommunestyret. Forslaget behandles i kommunestyret 19.06.17. Saken vil da behandles i prosjektgruppen 21.04 og 11.05, rådmannens ledergruppe 29.05.17, AMU 06.06.17, adm utv/ fsk 09.06.17 og blir saksforberedt fra administrasjonen.

Ytringsklima er satt på dagsorden i to enhetsledermøter 13.12.16 og 28.02.17. Implementering av nye etiske retningslinjer og varslingsrutiner vil være en del av Tillitsprosjektets og kommunikasjonsteamets arbeid.

Nye etiske retningslinjer og varslingsrutiner ble vedtatt i kommunestyret 19.06.17.

Det er opprettet internt varslingsorgan bestående av Liv Ingjerd Byrkjeland og Bjørn Kristian Pedersen som medlemmer av den interne varslingsgruppen i tillegg til hovedverneombudet, Per Ivar Felldal. Aase Hobbesland er vara for Bjørn Kristian Pedersen og Kristine Udjus er vara for Liv Ingjerd Byrkjeland. Vara for hovedverneombudet er p.t ikke valgt. Liv Ingjerd Byrkjeland er kontaktperson/koordinator for den interne varslingsgruppen.

Erfaringene fra Grimstad kommune gjør det aktuelt for regionsamarbeidet i Østre-Agder å drøfte om det skal etableres faste rutiner knyttet til tilfeller med varslingssaker der rådmann kommer i en inhabilitetssituasjon. Rådmennene ønsker en fast ordning med setterådmann for kommunen. Rådmann Tone Marie Nybø Solheim, jurist Sindre Kvammen i Arendal kommune og sekretariatsleder forbereder en sak om dette. Det kan være aktuelt å styrebehandle et slikt forslag.

Arendal kommune er bedt av Grimstad kommune om å vurdere en løsning hvor deres juristmiljø kan være eksternt varslingsmottak. Dette legges frem sammen med forslag til regionalt system for setterådmann i neste rådmannsutvalg.

7 Oppfølging av tiltak og vedtak:

7.1 Kompetanse (pkt 1 i KS vedtak):

Mandat:
Tilstrekkelig innkjøpsfaglig kompetanse hos den som har ansvar for innkjøp

Plan:

Detaljplan:

	Mål og *målgruppe*	tiltak	Frist	status
7.1.1	- Kunnskap til å foreta innkjøp i tråd med regelverk - Kjenne til ressurspersoner og støttetjenester på innkjøp - *Alle ledere i kommunen som bestiller varer og/eller tjenester*	Oppfriskningskurs innkjøp	Januar 2017	
7.1.2	- Kunnskap til å foreta innkjøp i tråd med regelverk - *Enhetslederne i helse- og omsorgssektoren, andre sektorer etter plan*	Opplæring i lov om offentlige anskaffelser, kommunens innkjøpsreglementet og nye retningslinjer	Vår 2017	
7.1.3	- Tilstrekkelig kunnskap så tidlig som mulig - *Nyansatte*	Kurs i innkjøp gjennomføres som fast del av kommunens internopplæring	to ganger i året	Pågår
7.1.4	- Kunnskap om arkivverdig dokumentasjon og krav til dokumentasjon av innkjøp - *Enhetsledere/ fagledere*	Grunnkurs arkivering	14.03.2017	
7.1.5	- åpen og riktig praksis i alle ledd av forvaltingen i tråd med etiske retningslinjer og reglement - *ledere og ansatte*	Kurs i Offentlighetsloven og Forvaltningsloven (avtalt)	Høst 2017	

Oppfølging:

7.1.2:

Bygg- og eiendomstjenesten 23.01.2017

Kommunaltekniske tjenester 14.02.2017

Kulturtjenesten 07.02.2017

Helse og omsorg desember 2016

7.1.2:

Helse og omsorg desember 2016

Bygg- og eiendomstjenesten 23.01

Anskaffelses/fagsamling; rådmann, kommunalsjefer, enhetsledere og fagledere, 30.01.2017

Kommunaltekniske tjenester 14.02

Kulturtjenesten 07.02

Helse og omsorg, opplæring ny kommunalsjef, 07.09.2017

Helse og omsorg, utvalgte enhetsledere, 08. og 14.9.2017

7.1.4:

30 enhets-/ fagledere 3 timers kurs 14.03.17

7.2 Oppfølging regelverk/ rutiner (pkt 2, 4, 9 i KS vedtak):

Mandat:

Innkjøp i tråd med regelverk, etterprøvbart og etisk forankret.

Plan:

Detaljplan:

	Mål og *målgruppe*	tiltak	frist	status
7.2.1	- Gyldige rammeavtaler på områder med store innkjøp eller fragmentert innkjøpskompetanse	Kartlegging av behovet for inngåelse av nye rammeavtaler i de ulike sektorene	09.01.2017	

	- *De ulike sektorene*			
7.2.2	- Lojal bruk gjennom enkel tilgang til gjeldende rammeavtaler - *De ulike sektorene*	Oversikt over gjeldende rammeavtaler	01.07.2017	
7.2.3	- Gyldige og aksepterte rammeavtaler - *Innkjøpsrådgiver/ ledere i HO*	Si opp og inngå nye rammeavtaler (inngått 2016)	Signert 04.09.17	
7.2.4	- Oppdatert kommunalt regelverk *-Innkjøpsrådgiver/ kommunalsjefer/ innkjøpere*	Innkjøpsreglement revideres administrativt i.h.t endringer i lov og forskrift om offentlige anskaffelser	Januar 2017	
7.2.5	- Rett til kontroll med tjenester og varer kjøpt fra eksterne leverandører mtp pris, arbeidsforhold og kvalitet - *Innkjøpere*	Nytt punkt i innkjøpsreglement og mal for kontrakt om leverandørkontroll	Januar 2017	
7.2.6	- Avklarte prinsipper for egenproduksjon eller kjøp av tjenester - *Ledere*	Strategi for kjøp av tjenester eller levering av tjenestene i egen regi	Februar 2017	
7.2.7	- Tjenester levert i tråd med etterspurt kvalitet - *Ledere i HO*	Rutine og sjekkliste for kvalitetskontroll med helse- og omsorgstjenester som kommunen kjøper fra private leverandører	November 2016	
7.2.8	- Avklart ansvar og prosess for oppfølging av rammeavtaler - *Ledere i HO*	Retningslinjer for oppfølging av dagens rammeavtaler for kjøp av tjenester til enkeltbrukere i helse- og omsorgssektoren	November 2016	
7.2.9	- Trygge og effektive tjenester i egen regi mtp ressursbruk, kvalitet og HMS, - *Sektorene/ RLG*	Gjennomgang og oppdatering av internkontrollsystemet - Kartlegging av eksisterende 06.03 - Oppdatere internkontrollsystemet - Vurdere behov for handlingsplan for antikorrupsjon - Deltagelse i KS-læringsnettverk om egenkontroll og internkontroll	Våren 2017 Høst 2017	

7.2.10	- Tilstrekkelig dokumentasjon som sikrer historikk, etterprøvbarhet og læring - *Innkjøpere*	Arkivering i nytt fagsystem Rutiner og kompetanseheving	Våren 2017	
7.2.11	- Sikre arkivrutiner i tråd med lovverk - *Arkivansvarlige*	Lukke avvik arkivplan	Mars 2017	
7.2.12	- Dokumentere tilbud 2014 – 2016 - *Innkjøpsrådgiver/ økonomiavdeling*	Gjennomføring leverandørkontroll FIA	27.04.2017	
7.2.13	- Økt kompetanse om antikorrupsjon - *Politikere/ administrasjon*	Møte med Transparency International Norge	02.03.17	

Oppfølging:

7.2.1: AKST har foretatt en regnskapsteknisk spørring på tvers av alle kommunens ansvarsområder i 2016, med utgangspunkt i leverandører som har fakturert mer enn kr 1 100 000 eks mva (jf nasjonal terskelverdi iht nytt anskaffelsesregelverk som trådte i kraft pr 1.1.2017). Det er foretatt en vurdering i enhetene.

7.2.3: Kontraktene er over EØS-terskelverdi og konkurransen ble kunngjort i EUs indre marked. Tilbudsfrist var 3. mai 2017, kl 12.00. Nye rammeavtaler for kjøp av helse- og sosialtjenester til enkeltbrukere ble inngått med 10 leverandører, den 04.09.2017. Rammeavtalene er oppdelt i tre tjenestekategorier; helsetjenester, sosialtjenester og bokollektivtjenester.

7.2.9: Vi er ferdige med gjennomgang av eksisterende internkontrollsystem. Rapporten behandlet i rådmannens ledergruppe 22.05.17.

7.2.10: Det er gjennomført risikovurdering av bruk av saksbehandlingssystemet vårt, dette viser høy risiko for arkivområdet og etterlevelse av arkivplan. Vi setter i verk ytterligere tiltak for å sikre nødvendig og tilstrekkelig dokumentasjon; sertifiseringsordning, kompetanseheving, lederansvar og oppfølging i linjen, kontrolltiltak, samle all postregistrering i AKST, redusere mulighet til lagring i word utenfor sak- og arkivsystemet mm.

7.2.11 Arkivplan:

Planen er ferdig, og publisert 27. mars, og det ligger en lenke til planen på kommunens nettsider.

7.2.12: Leverandørkontroll som innebærer kontroll av; økonomi-, helsefag-, og arbeidsrettslige forhold hos leverandøren. Rapport foreligger fra PWC.

7.3 Ledelse (pkt 7b i KS vedtak):

Mandat:

Kompetente ledere som ivaretar drift og bidrar til trygghet, tillit og kreativitet.

Plan:

Detaljplan:

	Mål og *målgruppe*	tiltak	frist	status
7.3.1	- Avklart ansvar og myndighet - *Ledere*	Revidering av delegeringsreglementet inkl ansvar ulike ledernivå	01.05.2017	
7.3.2	- Åpne, innovative og kompetente og ledere - *Ledere/ nøkkelpersoner*	Gjennomføre lederutviklingsprogram	Juni 2018	
7.3.3	- Kjente og etterlevde forventninger og krav til ledelse og ledere i Grimstad kommune - *Ledere*	Revidere lederavtalene	30.06.2017	
7.3.4	- Avklarte ansvarsforhold ledere imellom - *Ledere*	Avklare ledernivåenes rolle og ansvar, PØFI-gjennomgang (personal, økonomi, fag, informasjon)	Utgangen av 2017	
7.3.5	- Trygge og tidlig operative ledere - *Nyansatte ledere*	Opplæringsplan for nyansatte ledere	01.05.2017 Testes ut	
7.3.6	- HMS- bevisste ledere og tillitsvalgte - *Ledere/ tillitsvalgt HVO*	HMS-kurs HMS-kurs for AMU (høst 17)	Våren 2017	
7.3.7	- Oppdaterte ledere og tillitsvalgte på ansattes rettigheter og plikter	Kurs i Hovedavtalen, samarbeid KS	23.03.17	

	- Ledere/ tillitsvalgte/ VO			
7.3.8	Helhetlig system for å håndtere lokale utfordringer tetter på driften	Forslag om HMS-utvalg i alle enheter (HMS, folkehelse, miljø, trafikksikkerhet, generelt vernearbeid).	Behandles i AMU 11.10	
7.3.9	Godt ytrings- og varslingsklima	Gjennomføre tiltak i forvaltningsrevisjonen	31.12.17	

Oppfølging:
Arbeidet pågår på alle punkter

7.3.1 Delegeringsreglementet: Reglementet ble publisert 28. april. Reglementet ligger på nettsidene under Kommuneplaner/Reglement og retningslinjer.

7.3.2 Årets kull er ferdig og nytt er i gang. Alle enhetsledere og kommunalsjefer er forpliktet til å delta, fagledere, nøkkelpersoner og tillitsvalgte har også hatt mulighet til å søke. Enkelte av disse får plass på høstens kurs.

7.3.3 Forslag til lederavtaler er behandlet i rådmannens ledergruppe og vedtatt. Det innføres som pilot for nytilsatts ledere.

7.3.4 Forslag til rådmannens delegering av annet ansvar som ikke følger direkte av lov (PØFI) ligger til behandling i rådmannens ledergruppe, dette avhenger i noen grad av organiseringsprosjektet.

7.3.5 Forslag til revidert opplæringsplan for nyansatte ledere testes ut.

7.3.6: 70 tillitsvalgte, verneombud og ledere deltok på kurs 23.03.

8 Kommunikasjonsplan

Kommunikasjonsteamet består av personer fra enhetene, lederstøtte og kommunikasjonsavdelingen. Det utarbeides egen kommunikasjonsplan.

Kommunikasjonsteamet vil:

- Synliggjøre fremdrift og gjennomføring av tiltak
- Sikre interninformasjon – foreslå strategi og ulike kanaler
- Sikre arena for dialog og innspill

Kommunikasjonsteamet jobber primært med saker knyttet til handlingsplanen men kan også komme med innspill om andre saker som bør synliggjøres samt bevisstgjøre organisasjonen på å ha fokus på kommunikasjon. Kommunikasjonsplan skal utarbeides.

Kommunikasjonsteamet består av: Per Atle Aanonsen, Kim Andrè Vangberg, oppvekstsektoren, Ann-Karin Jørgensen, Solveig Jentoft, Ragnhild Sigurdsøn (leder av gruppa- permisjon til aug 2018). Teamet fungerer som en stabsgruppe til hovedprosjektet.

9 Oppsummering:

Denne planen er arbeids- og rapporteringsdokument med delplaner for

- Prosjekt «Struktur»
- Prosjekt «Gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner»
- Prosjekt «Tillit»
- Kommunikasjonsplan

10 Vedlegg:

Revidert organisasjonsstrategi – ferdig 01.06 (evt endringer behandles KS)
Oversikt på styringsdokumenter – ferdig 05.03
Reviderte lederavtaler - ferdig 30.06

Geir S. Winters

Fra: Geir S. Winters
Sendt: 27. oktober 2017 12:23
Til: 'Birthe Eriksen'
Kopi: Tron Bamrud
Emne: Setterådmannens saksfremlegg til kommunesturemøtet 30.10.17
Vedlegg: Setterådmannens saksfremlegg til kom.st.møte 30.10.17.pdf

Hei!

Fint at det ordnet seg med datasystemet ditt, slik at du har fått frem de to epostene jeg sendte til deg i går. Vedlagt følger til orientering kopi av setterådmannens saksfremlegg til kommunestyremøtet 30.10.17.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Epost Email: gsw@ks.no
Mobil Cellular: (+47) 915 98 720
http://www.ks.no

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Denne e-post er kun beregnet for den person den er rettet til. E-posten kan inneholde taushetsbelagte opplysninger i advokat-og klientforhold. I tilfelle feiloverføring/feilsending skal e-posten slettes. Det gjøres oppmerksom på at enhver form for bruk av opplysningene ikke er tillatt. Vennligst kontakt avsender eller: linda.hansen@ks.no eller ring 24 13 26 00.

Fra: Birthe Eriksen [mailto:eriksen@guideadvokat.no]
Sendt: 26. oktober 2017 18:57
Til: Geir S. Winters
Emne:

Hei!

Viser til min forrige e-post. Det ordnet seg med systemet mitt, så alt ok.

Med vennlig hilsen/Best regards

Advokat/Attorney at law
Birthe Eriksen
Tlf: +47 55 23 98 71
Fax: +47 55 23 98 81
Mobil: +47 95 10 89 30
eriksen@guideadvokat.no

Besøksadresse:
Strandgaten 18, 5013 Bergen
Postadresse:

Grimstad kommune

Saksframlegg

Arkivsak-dok. Dokumentnummer
Saksbehandler Advokat Geir S. Winters

26.10.2017	**Møtedato**
Kommunestyret	30.10.2017

Setterådmannens oppdrag ad erstatningskrav fra varsler Holvik, samt oppfølging pva. arbeidsgiver i sykemeldingsperioden for varsleren

Setterådmannens forslag til vedtak

1. Kommunestyret utsetter behandlingen av Ragnar Holviks krav om oppreisning (erstatning) mot Grimstad kommune til neste kommunestyremøte, 11.12.2017.

2. Ragnar Holviks skriv av 12.2.17 til kommunestyret gir ikke konkrete nok opplysninger for å igangsette nye undersøkelser/tiltak utover det kommunen allerede har gjort i «innkjøpssakene».

Vedlegg:
1. Ragnar Holviks skriv av 12.02 2017 til kommunestyret
2. Advokat Geir S. Winters epost av 18.09.2017 til advokat Birthe Eriksen
3. Advokat Eriksens brev av 27.09.2017 til advokat Winters med vedlegg
4. Advokat Winters brev av 19.10.2017 til advokat Eriksen
5. Advokat Eriksens brev av 22.10.2017 til advokat Winters
6. Advokat s brev av 26.10.2017 til advokat Eriksen uten vedlegg

Sammendrag
Setterådmannen gir i et lukket møte en orientering om oppfølgningen av Ragnar Holvik som arbeidstaker i Grimstad kommune.

Advokat Winters har i brev av 19.10.17 til adv. Eriksen ansett at skrivet av 19.10.17 fra Ragnar Holvik til kommunestyret i for liten grad gir konkrete opplysninger som kan danne grunnlag for nye undersøkelser/oppfølgninger fra kommunens side som en følge av «innkjøpssakene», dvs. ut over det som allerede er igangsatt/utført. Holvik ved advokat Eriksen er uenig i denne vurderingen. Det er derfor ønskelig at kommunestyret den 30.10.17 gir uttrykk for sin forståelse av dette spørsmålet.

Fakta

Kommunestyremøtet 30.10.17 er det første ordinære kommunestyremøte som Holviks krav om oppreisning kunne behandles i, etter at setterådmann var oppnevnt. Holvik argumenterte sterkt for at saken måtte behandles av en setterådmann. Neste kommunestyremøte er 11.12.17.

Det var vanskelig å finne et felles møtetidspunkt for Holvik og setterådmannen før kommunestyremøtet 30.10.17. Første mulige møtetidspunkt ble den 25.10.2017. I møtet utdypet

Holvik sitt syn på saken. Holvik ønsket ikke at saken ble delegert til formannskapet, selv om en slik delegasjon kunne fremskynde kommunens avgjørelse i saken.

Holvik bekreftet i møtet 25.10.17 at han fritok kommunen fra taushetsplikten for alle dokumenter som gjelder varslingssaken og Holviks krav om oppreisning. I tilknytning til dette møtet hadde setterådmannen en samtale mellom Holvik som ledd i arbeidsgivernes oppfølgning av Holvik som arbeidstaker, uten at advokatene var til stede.

Fra advokat Winters brev av 19.10.17 til advokat Eriksen siteres:

> «Holvik har sendt et skriv av 12.februar 2017 til kommunestyret. Det er dette dokumentet som jeg oppfatter du angir som «varsel 2» i din korrespondanse. I dette skrivet gir Holvik en del generelle karakteristikker/meningsytringer om ledere i Grimstad kommune, sitat:
>
> > «Det er ingen tvil om at det var min plikt å varsle saken. Og ansvaret for at jeg kom i denne krevende posisjon, har ledere i Grimstad kommune som over år har utført en rekke handlinger i strid med lov og etiske retningslinjer. Ledere som handler galt, skjuler dette og forventer at ansatte skal gjøre det samme, gjør ikke bare skade på Grimstad kommune, men setter ansatte i uholdbare etiske dilemma og utfordrer deres integritet på en uholdbar måte. Dette er et problem i Grimstad kommune. Ikke bare i denne saken.»
>
> Etter min oppfatning er de siterte karakteristikkene så lite konkrete, at de etter min oppfatning ikke gir tilstrekkelige holdepunkter for en nærmere undersøkelse. Jeg formoder kommunestyret har oppfattet Holviks skriv som en meningsytring, og ikke som tilstrekkelig konkretiserte fakta, som kan gi et grunnlag for en nærmere undersøkelse. Det er formodentlig grunnen til at Holvik ikke er gitt en nærmere tilbakemelding.»

Advokat Eriksen har i brev av 22.10.17 imøtegått den siterte vurdering fra advokat Winters. Advokat Winters har i brev av 26.10.17 gitt noen kommentarer til advokat Eriksens brev av 22.10.17. Begge brevene følger vedlagt.

Korrespondansen i saken har blitt omfattende. Fremdriften i saken har blitt noe redusert pga. sykdom. I tillegg har det i brev med vedlegg fra advokat Eriksen fremkommet opplysninger, som er/vil bli nærmere undersøkt, og hvor det vil bli for knapp tid å få et saksfremlegg klart tidsnok til kommunestyremøtet 30.10.17.

I uke 44-46 vil advokat Winters være opptatt med en sak for lagmannsretten.

Vurderinger:
Setterådmannens vurderinger angående oppfølgningen av Holvik som arbeidstaker, vil det bli orientert om muntlig i et lukket møte av hensyn til taushetsplikten.

Møter i formannskapet avholdes hyppigere enn kommunestyremøter, og det vil også være enklere å innkalle formannskapet til et møte for å ta stilling til Holviks krav om oppreisning for å få en raskere behandling av saken. Hensett til at sakskomplekset allerede har blitt behandlet i kommunestyret, og Holvik anser det som mer betryggende at saken blir behandlet av kommunestyret, har setterådmannen valgt å ikke foreslå at saken blir delegert til formannskapet.

Holvik er uenig i advokat Winters vurdering av i hvilken grad hans skriv av 12.2.2017 gir grunnlag for nye undersøkelser. Det er derfor av interesse å få opplyst om kommunestyret mener at Holviks skriv av 12.2.2017 i seg selv eller som et supplement til Holviks «power point» presentasjon gir konkrete nok opplysninger til at kommunen bør foreta nærmere/ytterligere undersøkelser.

Konklusjon
Setterådmannen anbefaler at kommunestyret utsetter til neste kommunestyremøte (11.12.2017) å ta stilling til Holviks krav om oppreisning (erstatning) da saken ennå ikke er tilstrekkelig forberedt.

Setterådmannen anbefaler at kommunestyret følger den vurdering som er gitt i advokat Winters brev av 19.10.17 og 26.10.17 om at Holviks skriv av 12.2.17 ikke er konkret nok til å foranledige nye undersøkelser/tiltak som en følge av «innkjøpssakene».

Geir S. Winters

Fra: Birthe Eriksen <eriksen@guideadvokat.no>
Sendt: 28. oktober 2017 18:54
Til: Geir S. Winters
Kopi: Tron Bamrud
Emne: Sak PS 17/130
Vedlegg: IMG_1071.JPG; IMG_1061.JPG

Hei!

Da undertegnede var syk i går, har jeg dessverre ikke rukket å komme tilbake i sakens anledning før nå. Det først i dag, lørdag den 28. oktober at jeg har hatt anledning til å gjennomgå de siste e-postene fra deg.

Det er med stor overraskelse og bekymring jeg registrerer at det er sendt ut en sak (PS 17/130) om en del av sakskomplekset i varslersaken til Holvik. Saken sendes ut med særdeles kort frist til de folkevalgte for deres gjennomgang. Jeg noterer at sakens dokumenter oversendes de folkevalgte midt på dagen fredag, til et møte som skal avholdes førstkommende mandag. Jeg forstår også at det er 23 saker til behandling i dette kommunestyremøtet. Denne saken omhandler en særdeles kompleks sak – og det er umulig å tro at de folkevalgte fritidspolitikerne vil ha mulighet til å kunne sette seg inn i alle sakens sider og dokumenter på så kort tid.

Under enhver omstendighet, oppfattet vi på møtet denne uken med advokat Winters og setterådmann Bamrud, at vi skulle få god anledning til å uttale oss om saken som skulle fremlegges kommunestyret. På dette møtet ble det bestemt at erstatnings- og oppreisningssaken til Holvik skulle forsøkes fremlagt for kommunestyret den 11.12.17. Vi fikk ingen informasjon om at det ville bli fremlagt mer enn en sak.

Etter vår oppfatning er dessuten fremstillingen mangelfull og bidrar til å oppstykke og pulverisere sentrale deler ved sakskomplekset. Dette er vi bekymret for konsekvensene av.

For Ragnar oppleves dette som en overrumpling – og hans stressnivå og bekymringsnivå øker, fordi han opplever at dette skjer utenfor avtale og noen som helst mulighet for kontroll.

Vi har som sagt lagt til grunn at vi ville få anledning til å uttale oss om det som ble lagt frem. Det er materielt sett bekymringsfullt at Ragnars 2. varsel avfeies slik det gjør, til og med etter vårt brev av den 22. oktober, som går i dybden med dokumentasjon, forklaringer og referanser. Jeg må minne om at arbeidsmiljølovens bestemmelser ikke en gang setter noe skriftlighetskrav for et varsel. Her er det inngitt et omfattende varsel – som sågar til dels er en utdypning av et forutgående varsel om særdeles kritikkverdige forhold. At et dokument er påført betegnelsen «varsel» er tilstrekkelig til å utløse en rekke plikter og ansvar for varslingsmottaker. Her har man ikke en gang fått en bekreftelse på at varselet er mottatt. Det er ikke gjort forsøk fra arbeidsgiver med henblikk på å innhente mer informasjon/dokumentasjon – og Ragnar har ikke en gang mottatt en begrunnelse på hvorfor varselet er avvist. Dette er en saksbehandling i strid med de fleste bestemmelser i forvaltningsloven, og de forventninger som ligger bak arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling. Det er rett og slett en rettsstridig saksbehandling som ikke under noen omstendighet kan forsvares. Med det bakteppe av utvikling av situasjonen i Grimstad kommune – så er det desto mer alvorlig at dette synet opprettholdes i dag. Vi registrerer at utredningen ikke en gang kommenterer saken i forhold til eksisterende saksbehandlingskrav, verken i kommunen selv, eller i gjeldende relevante rettsregler.

Jeg tillater meg å legge ved bilde av to foiler som Arbeidstilsynet benytter når de belærer arbeidsgivere om hva som forventes av dem ved mottak av et varsel. Dette ble presentert og gjennomgått ved besøk hos Arbeidstilsynets svartjeneste i Bodø sammen med varslingslovutvalget den 12. oktober 2017. Den behandling som Ragnars varsel har vært gjenstand for, ivaretar ingen av disse forventningene.

Vi er skuffet og bekymret over det vi nå opplever. Det er vanskelig å områ seg og vite helt hvordan vi skal forholde oss til dette – og til fortsettelsen.

Med vennlig hilsen

Birthe Eriksen

Advokat

Med vennlig hilsen/Best regards

Advokat/Attorney at law
Birthe Eriksen
Tlf: +47 55 23 98 71
Fax: +47 55 23 98 81
Mobil: +47 95 10 89 30
eriksen@guideadvokat.no

Besøksadresse:
Strandgaten 18, 5013 Bergen
Postadresse:
Postboks 403 Sentrum, 5805 Bergen
www.guideadvokat.no

Denne e-post er konfidensiell. Dersom denne ved en feilsending, eller på annen måte er framkommet til andre enn den som skulle motta denne, bes mottakeren å gi oss melding om feilsendingen. Det er rettsstridig å utnytte eller viderebringe innholdet av en e-post som er kommet fram til andre enn den som skulle ha denne. Vi takker for Deres medvirkning.

Fra: Geir S. Winters
Sendt: 29. oktober 2017 12:55
Til: Eriksen@guideadvokat.no
Kopi: 'Tron Bamrud'
Emne: Svar på din epost av i går ad setterådmannens saksfremlegg til kommunestyrets møte 30.10.17

Hei!

Det vises til din epost av lørdag 28.10.17 kl 18:54, sendt til meg med kopi til setterådmannen. For ordens skyld: Normalt kan du ikke forvente at jeg vil ha anledning til å saksbehandle en epost jeg mottar på en lørdag, for å gi svar på en søndag (dagen etter). Normalt prøver jeg å ta helt fri fra jobben i helger.

Jeg kjenner meg ikke igjen i de beskrivelser som gis i din epost av 28.10.17. Selve erstatningskravet (oppreisning) er overhodet ikke tema i saksfremlegget til kommunestyrets møte 30.10.17, i det denne saken per i dag ikke er ferdig forberedt. Det ene temaet for kommunestyret er således å utsette denne saken til neste kommunestyremøte. Det andre temaet, som kommunestyret blir forelagt, knytter seg til gjentatte etterlysninger fra deg av en tilbakemelding fra kommunestyret ad Holviks skriv/brev av 12.2.2017 til kommunestyret. (Betegnet «varsel 2» i dine brev.)

De to ovennevnte temaene er så avgrenset, at det ut fra setterådmannens syn er forsvarlig at kommunestyret kan ta stilling til de på kort varsel. At kommunestyret i tillegg gis innsyn i at 3 spørsmål fra meg i en epost av 18.9.17 har foranlediget svar fra deg på vegne av Holvik den 27.9.17 på i alt 64 sider inklusive vedlegg, er fremlagt slik at kommunestyret kan se noe av grunnen til at det ikke har latt seg gjøre å få saken ferdig forberedt til kommunestyremøtet 30.10.17. Denne dokumentasjonen er således med på å begrunne utsettelsen av å behandle selve kravet.

Etter mitt syn kan det ikke være overraskende for deg/Holvik at de to temaene som nevnt blir forelagt kommunestyret 30.10.17. I møtet med Holvik/deg 25.10.17 tok vi (setterådmannen/jeg) opp at det etter vårt syn ville være ønskelig om kommunestyret den 30.10.17 delegerte myndigheten til å ta stilling til oppreisningskravet til formannskapet. En slik delegering ville gjøre det mulig å få saken raskere avgjort, enn om saken skulle opp i kommunestyrets neste møte, 11.12.17. Holvik fremhevet i vårt møte sterkt at han var i mot at saken ble delegert til formannskapet, og at det ikke var viktig for han at saken ville kunne ta noe lengre tid ved at kommunestyret behandlet hans krav. Setterådmannen valgte deretter å fremme et forslag nr.1 til kommunestyrets møte 30.10.17, som fullt ut er i samsvar med den oppfatningen Holvik ga i møtet 25.10.17.

Når det gjelder det andre temaet for kommunestyret 30.10.17, er det tatt opp i mitt brev av 19.10.17 punkt 3) til deg, og behørig kommentert i ditt brev av 22.10.17 til meg på i alt 10 sider. Hensynet til kontradiksjon er således fullt ut ivaretatt. I mitt brev av 26.10.17 til deg (mailet samme dag til deg) varsler at jeg vil oversende ditt brev av 22.10.17 til kommunestyret. Jeg gjør også oppmerksom på at jeg ikke ser noen grunn til å endre på mitt standpunkt om at Holviks skriv av 12.2.17 (kalt «varsel 2» i dine brev) ikke inneholder konkrete nok opplysninger til i seg selv å foranledige nye undersøkelser. Det blir således vanskelig for meg å forstå at det oppleves som en overraskelse at dette temaet tas opp i saksfremlegget fra setterådmannen 26.10.17. Når kommunestyret gis kort tid på dette temaet, må det ikke bare ses i lys av at det er avgrenset, men vel så viktig er det at kommunestyret var gjort kjent med temaet allerede for over 8 måneder siden. Når Holvik gjentatte ganger har etterlyst et svar på hvordan kommunestyret oppfattet hans skriv av 12.2.17, må det kunne legges til grunn at det reelt sett ikke er noe nytt kommunestyret av setterådmannen blir forelagt til møtet den 30.10.17.

Oppsummering

Etter min oppfatning er det ikke noen saklig grunn som er til hinder for at kommunestyret 30.10.17 utsetter behandlingen av kravet om oppreisning til neste kommunestyremøte, samt i møtet 30.10.2017 gir en tilbakemelding på et skriv som ble sendt til kommunestyret allerede 12.2.2017, når avsender Holvik har etterlyst en tilbakemelding.

For orden skyld. Setterådmannen har gått gjennom mitt svar før det ble sendt. Setterådmannen deler den oppfatningen som denne eposten formidler.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Epost Email: gsw@ks.no
Mobil Cellular: (+47) 915 98 720
http://www.ks.no

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Denne e-post er kun beregnet for den person den er rettet til. E-posten kan inneholde taushetsbelagte opplysninger i advokat-og klientforhold. I tilfelle feiloverføring/feilsending skal e-posten slettes. Det gjøres oppmerksom på at enhver form for bruk av opplysningene ikke er tillatt. Vennligst kontakt avsender eller: linda.hansen@ks.no eller ring 24 13 26 00.

This e-mail and the information it contains, is legally privileged and confidential. It is intended for the person(s) named above. Unauthorized reading or copying of this e-mail is strictly prohibited. Please delete this e-mail, and notify the sender, if this e-mail cannot be handed over to the addressee.

KS Advokaten
V/ advokat Geir Winters
Pb. 1378 Vika,
0114 Oslo

KS
SAK/DOK.NR.: 17/01127-71
- 8 NOV. 2017
ARKIV: 400
AVD.: Gdv SAKSB.: Geir

GUIDE
ADVOKAT DA

Bergen, den 6. november 2017

e-post: Eriksen@guideadvokat.no

Direkte telefon: 55 23 98 73

Oppdragsnr: BE – 57

Ansv.: Advokat Birthe Eriksen

GJENGJELDELSESSAK – RAGNAR HOLVIK

1. INNLEDNING

Det vises til følgende brev fra undertegnede av: 22.06, 30.06, 31.07, 11.08, 21.08, 05.09, 27.09, og 22.10. På møtet mellom Dem, setterådmann Bamrud, Holvik og undertegnede den 12. oktober d.å., etterlyste undertegnede svar på gjenstående spørsmål fremsatt i ovennevnte brev, som vi mener at vi ennå ikke har mottatt fyllestgjørende svar på. Det ble fra Deres side stilt spørsmål hvilke dette er. I avsnitt 2 nedenfor, redegjøres det således for noen av disse – og det bes om at det av hensyn til saksforberedelse av sak til kommunestyret i desember, oversendes svar på disse så raskt som mulig. Vi vil deretter, når vi har mottatt svar på våre spørsmål, besvare ditt spørsmål i brev av 26.10.17, siste avsnitt om «*22.6.15 punkt 3.4.5 «Rene utstøtelseshandlinger»*», innen fristen du angir, den 17.11.17.

Som følge av at Grimstad kommunestyre, mandag den 30. oktober, enstemmig fattet vedtak i sak PS 17/130 om å la Holviks 2. varsel inngå i behandlingen av Holviks gjengjeldelsessak, er det behov for svar på enkelte spørsmål knyttet til saksbehandlingen av dette varselet. Det er behov for svar på disse spørsmålene så raskt som mulig.

2. GJENSTÅENDE SPØRSMÅL TIL ARBEIDSGIVER V/ADVOKAT WINTERS

2.1 Habilitet

Spørsmålet om rådmannens habilitet, ble tatt opp i vårt første brev av 22. juni 2017, og er gjentatt i samtlige av våre etterfølgende brev. Etter professor Bernts (Kommunal Rapport 11.09.17) klargjøring av jussen på dette området, bør det nå være klart at det bør skje en objektiv habilitetsvurdering av rådmannen. Det vises her også til KRD sin veileder *«Habilitet i kommuner og fylkeskommuner»*, kapittel 6.1 (Publikasjonskode: H-2266). En måte å gjøre dette på, er å snarest innhente en juridisk betenkning.

Situasjonen er nå i fri flyt – og stadig mer informasjon fremkommer om sentrale personers befatning med både det omvarslede forhold – og de påberopte gjengjeldelseshandlingene. Om ikke inhabiliteten vurderes forsvarlig vis, kan dette få konsekvenser for de beslutninger som gjøres i sakens anledning.

Behovet for en forsvarlig habilitetsvurdering av ordfører og varaordfører, ble også tatt opp i vårt første brev av den 22. juni 2017, og er gjentatt i alle våre senere brev. Til tross for dette, var varaordfører med ved behandlingen av PS 17/130, uten at hans habilitet ble berørt, av hverken ham selv eller andre. På dette tidspunkt, var det offentlig kjent at varaordfører hadde avslørt at «det er en varsler i saken» i rådhusets korridorer. Det er bekymringsfullt at varaordfører, som har bidratt til brudd på Holviks konfidensialitet mv., ikke fratrer behandling av noen deler av Holviks varslingssak.

2.2 Risikovurdering av Holviks situasjon som varsler i Grimstad kommune

Holviks legitime krav etter arbeidsmiljøloven på å få gjennomført en dokumentert risikovurdering, ble første gang tatt opp allerede i vårt første brev av den 22. juni 2017, og har blitt gjentatt i samtlige av våre senere brev. En slik risikovurdering anses som et sentralt element i varslervernet, jfr. aml. § 2A-2. Vi har således avventet en risikovurdering av Holviks situasjon i 4 ½ måned. Dersom Holvik skal kunne ha en mulighet til å vende tilbake i arbeid, er en uhildet og dokumentert risikovurdering en klar forutsetning. Det forventes således at en risikovurdering som nevnt, gjennomføres av en uhildet person med nødvendig kompetanse, så snart som overhodet mulig. I denne sammenheng bes det også om en oversikt over de tiltak som er/vil bli iverksatt for å stanse/hindre ytterligere gjengjeldelse mot Holvik.

2.3 Krav om innsyn

Vi har tidligere bedt om *innsyn* i all dokumentasjon, herunder referater, notater mv., jfr. blant annet personopplysningsloven §§ 18-20. Vi har ikke mottatt noen dokumenter.

Vi vil *særskilt* be om *dokumentasjon* og informasjon knyttet til *all saksbehandling av Holviks 2. varsel*, altså varselet som ble sendt til kommunestyret i februar 2017. Uavhengig av relevant dokumentasjon, bes opplyst følgende *informasjon*:

a. Når ble det aktuelle varselet behandlet i Grimstad kommune?
b. I hvilket organ er varselet behandlet?
c. Hvem har deltatt i saksbehandlingen av varselet?
d. Hvilke undersøkelser ble gjennomført for å begrunne beslutningen om å ikke foreligge saken for kommunestyret?
e. Hvordan vurderer arbeidsgiver sin saksbehandling opp mot kravene etter arbeidsmiljøloven og interne rutiner i Grimstad kommune?

3. AVSLUTNING

Kampen for å oppnå Holviks varslervern, har vært en lang og utmattende kamp. Det er tøft å stadig oppleve nye bekreftelser på at kampen ennå ikke er ved veis ende. Den største feilen som er begått, er at våre alvorlige og gjentatte habilitetsinnsigelser og krav om risikovurdering, har blitt ignorert og avvist.

Rådmannen har i folkevalgte organ i løpet av august/september, gitt uttrykk for selvkritikk/beklagelse overfor Holvik, referert i blant annet Grimstad Adressetidende den 19. august. Det ble også referert til disse beklagelsene fra kommunestyrets talerstol den 30. oktober, blant annet om at hun ikke hadde tatt Holviks brev til kommunestyret i februar mer på alvor.

I forbindelse med den endelige saksbehandlingen av Holviks gjengjeldelsessak, anmodes det om en konkretisering av hva rådmannen konkret tar selvkritikk på/beklager, og at en slik beklagelse blir ytret direkte til den det gjelder – Holvik.

Med vennlig hilsen

Birthe M. Eriksen

Advokat MNA/partner, ph.d.

KS Advokaten

V/ advokat Geir Winters

Pb. 1378 Vika,

0114 Oslo

Kopi: Setterådmann og klient

GUIDE
ADVOKAT DA

KS
SAK/DOK.NR.: 17/01127 -72
21 NOV. 2017
ARKIV: 400
AVD.: Adv. SAKSB.: Geir.

Bergen, den 19. november 2017

e-post: Eriksen@guideadvokat.no

Direkte telefon: 55 23 98 73

Oppdragsnr: BE – 57

Ansv.: Advokat Birthe Eriksen, ph.d.

GJENGJELDELSESSAK – RAGNAR HOLVIK

1. INNLEDNING

Det vises til følgende brev fra undertegnede av: 22.06, 30.06, 31.07, 11.08, 21.08, 05.09, 27.09, og 22.10. I vårt siste brev, av den 6. november 2017, etterlyses det svar på innsyn i saksbehandlingen av Holviks 2. varsel, som følge av at behandlingen av dette, etter vedtak i sak PS 17/130 ble vedtatt utsatt til behandlingen av Holviks erstatningskrav som følge av ulovlig gjengjeldelse, som skal behandles i kommunestyret den 11. desember 2017.

Når det gjelder hans 2. varsel i denne sammenheng, har ikke undertegnede ved tidspunkt for dette brevet, mottatt noen informasjon/dokumentasjon som etterlyst i brev av 6. november. Det er imidlertid ikke noe som tyder på at dette varselet er forsvarlig og habilt behandlet i henhold til relevante lov- og regelkrav. Dette legges til grunn, inntil det motsatte eventuelt dokumenteres.

2. FORMELLE FORHOLD

2.1 Habilitet

Som det fremkommer av vårt brev av den 6. november 2017, opprettholdes vårt syn som har vært gjennomgående gjennom hele prosessen, at det har vært – og fremdeles er en stor utfordring at ikke sentrale personer i den øverste ledelsen av kommunen, har blitt erklært inhabile.

Det har ikke en gang blitt foretatt noen inngående vurdering av de aktuelle personenes habilitet. Parallelt har det kommet frem stadig mer informasjon om disse personenes involvering i de forhold som både Holviks 1. og 2. varsel omhandler, og ikke minst om *de alvorlige konsekvensene* som de omvarslede forhold har fått for borgere i Grimstad kommune. Det forutsettes i det minste at denne krevende habilitetssituasjonen hensyntas i den videre behandlingen av saken.

2.2 Risikovurdering av Holviks situasjon som varsler i Grimstad kommune

Holviks legitime krav etter arbeidsmiljøloven på å få gjennomført en dokumentert risikovurdering, ble første gang tatt opp allerede i vårt første brev av 22. juni 2017, og har blitt gjentatt i samtlige av våre senere brev. Det er en forutsetning at det gjennomføres en reell og uhildet risikovurdering av Holviks situasjon som varsler. Holvik har ingen mulighet til å gå tilbake til jobb før dette er gjort. Det bes her om at det særskilt innhentes erfaringer fra den andre varsleren; Økonomisjefen som nå er tilbake i arbeid for kommunen.

På vegne av min klient, uttrykkes det herved stor bekymring for den konkrete risikosituasjonen knyttet til en tilbakeføring av Holvik til sin stilling i kommunen. Man har blant annet merket seg, av medias dekning av denne saken, at det fremdeles finnes folkevalgte i kommunen som ikke synes å forstå alvoret i saken. Det er *særdeles bekymringsfullt*, både med tanke på lokaldemokratiets betydning for innbyggernes velferd, og ikke minst for varslingsinstituttets effektivitet i kommunen, og for den risiko som er knyttet til en tilbakeføring til arbeid for kommunens varslere. Det vises her også til den mangelfulle realitetsorienteringen som gis av varsleres risikosituasjon i kommunerevisjonens rapport om ytringsfrihet og varsling i forrige kommunestyremøte.

En risikovurdering samt gjennomføring av nødvendige tiltak for å redusere dokumentert risiko, er således av stor viktighet.

3. VARSLINGS- OG GJENGJELDELSESPROSESSEN

Det er tidligere redegjort grundig, både for Holviks varsler – hans varslingsprosess – og de gjengjeldelseshandlinger – gjengjeldeldesprosessen han har blitt utsatt for. På forespørsel, har Holvik utarbeidet et lengre dokument om de *brudd på konfidensialitet* (personvernbrudd) han opplevde etter å ha særskilt understreket viktigheten av sitt behov for full konfidensialitet. Disse representerer selvstendige, sanksjonerte brudd på personopplysningsloven. Det anføres at disse handlingene også utgjør gjengjeldelseshandlinger i samsvar med aml. § 2A-2. Når det gjelder gjengjeldelseshandlinger – og gjengjeldelsesprosessen for øvrig, har Holvik selv utarbeidet et notat vedrørende sin opplevelse. Denne er for øvrig også godt dokumentert. Notatet er vedlagt dette brevet som *vedlegg 1*.[1]

Det er åpenbart at både selve varslingssaken – og anførselen om ulovlig gjengjeldelse, må forstås i sin kontekst av sakens omfang og kompleksitet. Den kan ikke skjæres til, løsrevet fra den bakgrunnen den finner sted mot. For å underbygge det dynamiske perspektivet på temaet, vedlegges en artikkel som nettopp belyser mønsteret i denne type saker, herunder det dynamiske perspektivet som kreves for å forstå denne type saker som utvikler seg over tid. Når det gjelder de påberopte gjengjeldelseshandlingene, ser man at de er i samsvar med forskning på området som viser at slike handlinger som regel enten rettes inn mot en undergraving av varslerens autoritet, eller mot en undergraving av hans budskap. Disse mekanismene kommer tydelig til uttrykk i Holviks redegjørelse i sitt notat. Man lar for eksempel sentrale ansatte/ledere omtale ham i negative ordelag i offentlighet,

[1] Notat om utstøting og ulovlig gjengjeldelse mot Holvik som spesialrådgiver og varsler i helsekjøpssaken i Grimstad kommune.

mens arbeidsgiver forholder seg passiv – og man holder ham aktivt utenfor arenaer for informasjon og påvirkning, i strid med hans rolle og ansvarsoppgaver. Det legges ved en kort artikkel som nettopp omhandler de ulike formene for gjengjeldelseshandlinger, samt det dynamiske perspektivet på både varsling og gjengjeldelse som prosesser som går over tid, som *vedlegg 2*.[2]

4. VERDIEN AV HOLVIKS VARSLING

Av medias dekning av denne saken, anes det en gryende økt forståelse for den verdien et effektivt varslingsinstitutt kan ha for Grimstad kommune som lokaldemokrati. Samtidig, synes det som nevnt ovenfor, fremdeles å eksistere interesser som ikke vil se sammenhengen mellom Holviks varsler om Helsekjøpssaken og ledelses- og organisasjonskulturen i Grimstad kommune for øvrig, og det som nå avdekkes av negative konsekvenser/skader/rettsbrudd overfor innbyggere i kommunen.

Som det fremkommer av både våre tidligere brev – og det vedlagte notatet fra Holvik, har ignorering, avvisning, sanksjonering og utstøtelse funnet sted systematisk i etterkant av hans varsling i «Helsekjøpssaken». Den dokumenterte fremstillingen av Holviks gjengjeldelsesprosess, finner sted i samsvar med relevant empirisk forskning som viser at jo høyere opp i en organisasjon et forhold er forankret, og jo mer alvorlig forhold det er tale om, desto sterkere er interessene i å holde et forhold skjult, og dermed uskadeliggjøre varsleren som kritisk stemme (se vedlagte artikkel).

Holvik har opplevd at han har blitt utstøtt og sviktet. De folkevalgte har nå muligheten til å gjenopprette situasjonen overfor ham. Det er spesielt å oppleve at *de få som har varslet* ble problemet, ikke alle de andre som *burde ha varslet!* Da alle de andre tiet, påtok Holvik seg den personlige risikoen på vegne av fellesskapet – og brakte frem informasjon om de alvorlige kritikkverdige forholdene hvis alvorlige konsekvenser fyller avisene ukentlig. Han var klar over hvilken risiko dette innebar for ham – og bad derfor om full konfidensialitet. Også på dette ble han sviktet. Å varsle i Grimstad kommune har hatt en betydelig pris, både karrieremessig og for hans familie.

Arbeidsmiljølovens eneste mulighet for en varslers vei mot oppreisning, er å gå via et krav om økonomisk oppreisning og erstatning fra Grimstad kommune som arbeidsgiver, jfr. aml. §§ 2A-2 jfr. 2A-1. En reell rehabilitering og oppreisning for Holvik, vil imidlertid også kreve en erkjennelse av ovennevnte sammenheng, og en reell beklagelse for den påkjenningen det har vært for ham, å bære frem kritisk informasjon om illegitime forhold av stor samfunnsmessig verdi- og interesse for innbyggerne i Grimstad. Det minnes for øvrig om at bevisbyrden ved ulovlig gjengjeldelse er delt, jfr. aml. § 2A-2.

For behandlingen i kommunestyret, er det avgjørende at samtlige av de som deltar i denne prosessen, klarer å *holde fokus på det objektive innholdet* i både *de varsler* som er fremsatt, og den konkrete *gjengjeldelsesprosessen* Holvik redegjør for – og dokumenterer. Det understrekes på det sterkeste, at Holvik ALDRI har hatt noe som helst annet motiv, enn å avdekke og få brakt til opphør, alvorlige kritikkverdige forhold som har fått pågå, til skade for både ansatte og innbyggere i Grimstad kommune. Dette har vært en lang, krevende og ensom kamp for Holvik. Slik den nå er dokumentert i en rekke dokumenter, bør den være *til alvorlig ettertanke* for både ansatte, folkevalgte og innbyggerne i Grimstad kommune.

Dersom man aksepterer det Holvik har vært utsatt for, *uten noen form for ansvarliggjøring*, skjer dette *i strid med lovgivning, mot kommunens egne vedtatte verdier og mot hele varslingsinstituttet*. Det kan trolig da legges til grunn at varslingsinstituttet er *satt ut av spill* i kommunen. Terskelen for fremtidige

[2] Eriksen B. (2017): *«Varslingsprosessen: En kamp om definisjonsmakten»* i Tidsskriftet Replikk nr. 43 2017. Temanummer: Motstand.

varslere vil da trolig være særdeles høy. Man har da *akseptert* at det er akseptabelt å fryse ut ansatte som sier ifra om alvorlige kritikkverdige forhold.

5. OPPDATERT ERSTATNINGSKRAV

Det er tidligere fremsatt et krav om oppreisningserstatning på inntil kr. 300 000,- som fremdeles står.

I tillegg kommer erstatning for utgifter til advokatbistand på inntil kr. 140 000,- + mva. i henhold til nærmere dokumentasjon. Holvik har også hatt direkte utgifter til behandling, særlig reise og opphold til poliklinikken JobbFast i Bergen på inntil kr. 10 000 i henhold til nærmere dokumentasjon.

6. AVSLUTNING

Med dette, legges det til grunn at man har tilstrekkelig informasjon- og dokumentasjon til å behandle denne saken i kommunestyret i Grimstad kommune den 11. desember. Vedleggene til dette brevet, vil bli gjort elektronisk tilgjengelige for kommunestyret, ved oversendelse til kommunens politiske sekretariat. Filene er for store til å kunne oversendes som ordinært vedlegg på e-post.

Det bes om at undertegnede kontaktes dersom det er ytterlige spørsmål, eller for øvrig behov for ytterligere informasjon.

Med vennlig hilsen

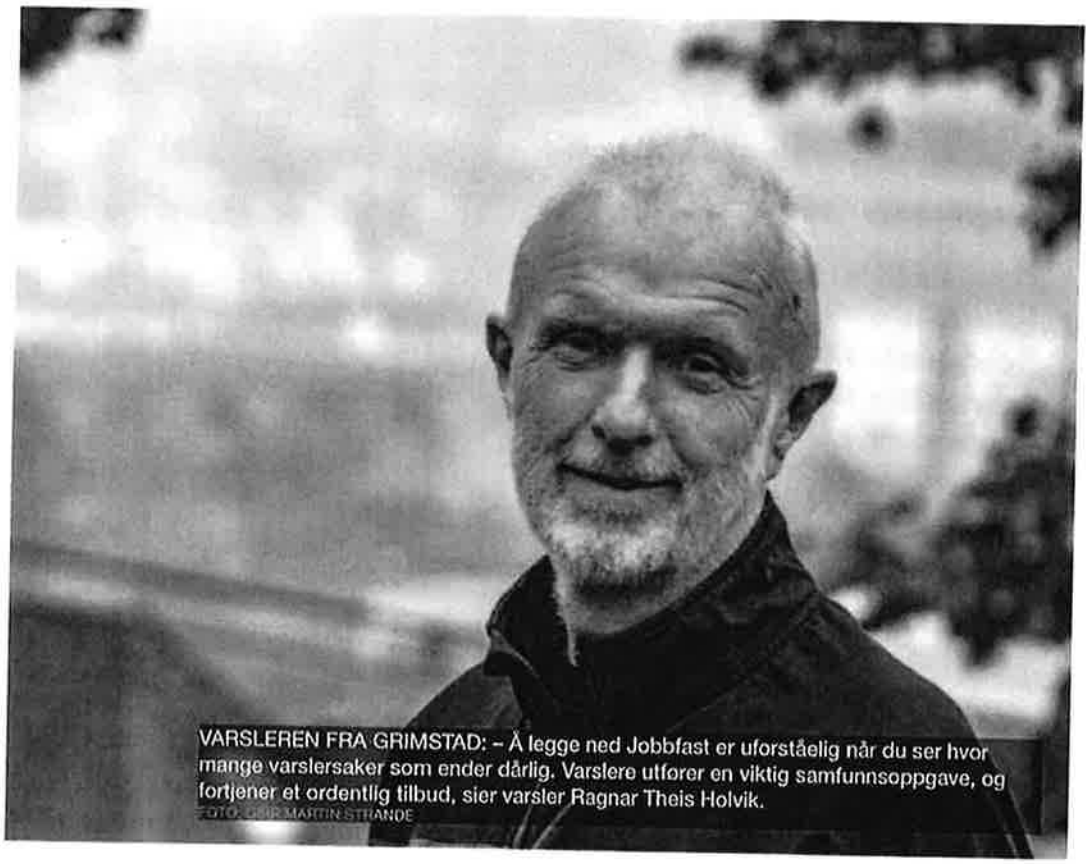
Birthe M. Eriksen
Advokat MNA/partner

Vedlegg 1.

Notat

Om utstøting og ulovlige gjengjeldelser mot Holvik som spesialrådgiver og varsler av helsekjøpsaken i Grimstad kommune

RTH, Grimstad november 2017



VARSLEREN FRA GRIMSTAD: – Å legge ned Jobbfast er uforståelig når du ser hvor mange varslersaker som ender dårlig. Varslere utfører en viktig samfunnsoppgave, og fortjener et ordentlig tilbud, sier varsler Ragnar Theis Holvik.

FOTO: GEIR MARTIN STRANDE

Innhold

1. INNLEDNING 5
   a) Om notatets avgrensning og innhold 5
   b) Holviks varsler i Helsekjøpsaken 6
   c) Er rådmannen habil eller inhabil i forhold til Holviks sak? 6
   d) Holviks sak er en del av en større helhet 6
   e) En skjult agenda mot Holvik? 7
   f) Holviks brev av 22.6.15 punkt 3.4.5 «Rene utstøtelseshandlinger», ... 8
2. HOLVIKS ARBEIDSSITUASJON VÅREN/SOMMEREN 2016 10
   a) Mye brukt som rådgiver, men ikke i helsekjøpsaken! 10
   b) Holviks forhold til de folkevalgte 10
   c) Holviks stillingsbeskrivelse 11
3. EN KAFKA-PROSESS SOM SPESIALRÅDGIVER UNDER NY RÅDMANN 12
   a) Fratakelse av oppgaver og lite brukt – kort oppsummert 12
      i. Manglende vilje til å etablere kontakt med Holvik 13
      ii. Rådmannen gir ikke uttrykk for sin plan med Holvik 13
      iii. Lite refleksjon og få vennlige ord hyggelige kommentarer 13
      iv. Bruk av spesialrådgiver – ledermøtet 13
      v. E-postkontakt rådmannen (TM) – spesialrådgiver (RH) 13
      vi. Rådmannen forskjellsbehandler 14
   b) Bekymringsmelding til BDO-granskerne 16
   c) Holvik søker hjelp hos ordføreren 17
   d) Holvik tar opp sin vanskelige situasjon med fungerende rådmann 2016 18
   e) Hva bygde rådmannen sin negative måte å møte Holvik på? 18
   f) Rådmannen ignorerer brudd på Holviks konfidensialitet 18
4. RÅDMANNENS IGNORERING AV HOLVIK I HELSEKJØP OG ANDRE SAKER 20
   a) Rådmannen ignorerer sin rådgiver på antikorrupsjon i antikorrupsjonssak 20
   b) Rådmannen ignorerer sterk advarsel fra Holvik i helsekjøpsaken 21
      I. Innledning 21
      ii. Første e-post: Fra Jarl Vidar Erichsen (KS) til rådmannen og rådmannens spesialrådgiver i Grimstad kommune 22
      iii. Andre e-post: Fra rådmannen til Jarl Vidar Erichsen KS 23
      iv. Tredje e-post: Fra Jarl Vidar Erichsen (KS) til Rådmannen og spesialrådgiver 23
      v. Fjerde e-post: Fra Ragnar Theis Holvik (GK) til Jarl Vidar Erichsen (KS) 24

vi. Noen kommentarer: 25
c) Rådmannen ignorerer Holviks informasjon om oppstart av relasjonen GK og FiA 26
i. Rådmannens notat til kommunestyret 30.januar, innledningskapitlet: 27
d) Rådmannen ignorerer spesialrådgiver i Haavindsaken – resultat: kommunestyret feilinformeres 28
i. Dokumentasjon - kopi av e-postkorrespondansen mellom rådmannen og Holvik i Haavind-saken 28
ii. Start: forespørsel fra rådmannen til Holvik 29
iii. Holvik har «nøstet» i saken og svarer rådmannen 30
iv. Holvik leser kommunestyrepapirer og oppdager kritikkverdige forhold i sak om Haavind-rapporten. Sender mail til rådmannen 32
v. Rådmannen svarer Holvik 34
vi. Holvik presiserer de kritikkverdige forholdene 34
e) Rådmannen holder Holvik borte fra oppgavene etikk og varsling 35
i. Spesialrådgiver utestengt fra arbeid med etikk og varsling 36
ii. Holvik henvises til bedriftshelsetjenesten med sine varslingserfaringer 38
iii. Bedriftshelsetjenesten – løvens hule for Holvik som varsler 39
iv. Rådmannens forespørsel til spesialrådgiver om prosjektet tillit 41
f) Andre saker Holvik har sagt fra om og/eller varslet 44
g) Rådmannen ignorerer Holviks andre varsel (kommunestyret 12.02.17) 44
5. RÅDMANNEN UNNLATER Å STØTTE VARSLER mot brudd på konfidensialitet og mot MOBBING OG TRAKASSERING 45
a) FB-mobbing i reportasje og leder i Grimstad Adressetidende 45
b) Rådmannens offentlige kommentarer til lederes FB-aktiviteter 48
c) Kommunestyrets møte 27.februar – reaksjoner mot nett kommentarene 49
d) Rådmannen forholder seg passiv til tross for varslers bønn om hjelp 51
e) Grimstad Adressetidende oppsummerer FB-aktivitetene slik: 52
f) Rådmannens utfordres på offentlig anerkjennelse av Holviks varsel, men nekter 53
g) Ordførerens kone ber om å få snakke med varsler om saken – rådmannen passiv 54
h) Rådmannen gir ikke respons på Holviks vanskelige situasjon 57
i) Rådmannen taus til lederes mobbing av Holvik - felles ledermøte 28.02.17 57
6. GJENGJELDELSER – NOEN (ANDRE) EKSEMPLER 59
a) Nekter å være inhabil 59
b) Manglende risikovurdering av Holviks situasjon 59
c) Rådmannen har avvist tiltak som kan sikre varsler mot gjengjeldelser 60
d) Omorganisering - forslag om å degradere Holvik 61
e) Feilinformerer folkevalgte om Holviks funksjon 62

f) Leserinnlegg til rådmannen og ordførerens nære medarbeidere 62
g) Tilbud om bedriftshelsetjeneste og «Personal og psykolog» 65
h) Rådmannen lukker møter i folkevalgte organ og informerer om varsler 65
i) Rådmannen og hovedverneombudet (HVO) 65
7. RÅDMANNENS SELVKRITIKK OG BEKLAGELSE – EKTE ELLER SPILL FOR GALLERIET? 66
a) Folkevalgte ber rådmannen beklage 66
b) Artikkel i Grimstad Adressetidende 19.august 2017 (med min utheving) 66
c) Rådmannens kommentarer til Forvaltningsrevisjon om varslings og ytringskultur i GK 68
d) Kommunestyremøtet 28.september 2017 68
e) Kommunestyret 30.oktober – PS 17/130 69
f) Rådmannen i kommunestyret 30.oktober 2017 69
g) Rådmannen: «Ikke valgt å prosedere i avisa» 69
h) En mer ydmyk rådmann? 70
i) Konklusjon – ingen synlig ydmykhet og beklagende rådmann for varsler 71
8. OPPGJØRET I ARBEIDERPARTIET ER ET SPEILBILDE AV HVILKE KREFTER HOLVIK UTSETTES FOR . 72
9. BRUK AV KONSULENTER I HELSEKJØPSAKEN OG MOT VARSLERE 74

1. INNLEDNING

Dette notatet er skrevet på bakgrunn av brev av 26.10.17 fra KS advokat Winters som representerer Grimstad kommune, til advokat Birthe Eriksen som representerer Ragnar Theis Holvik:

> *«Under vårt møte i dag tok Holvik opp at han vinteren 2016-17 opplevde at rådmannen (som tiltrådte i oktober 2016) hadde tatt fra han arbeidsoppgaver, eller at han ikke fått arbeidsoppgaver fra rådmannen som han anså som naturlig at han fikk. Dersom det er noe å tilføye til det som står i ditt brev av 22.6.15 punkt 3.4.5 «Rene utstøtelseshandlinger», ber jeg om supplerende informasjon innen en 17.11.17.»*

Notatet er et tilsvar til KS advokat Winters. Notatet er skrevet i tredje person for å skape en viss distanse til materialet.

Holvik syntes det er beklagelig at han må lage dette dokument som inneholder mye negative beskrivelser av sin sjef. Han føler seg likevel tvunget til å skrive dette for å forsvare seg mot den behandlingen han opplever fra Grimstad kommune og for å underbygge grunnlaget for den oppreisnings-/erstatningssaken han har fremmet mot kommunen som varsler av helsekjøpsaken. Han opplever at han ikke blir imøtekommet og lyttet til på en normalt vennlig og imøtekommende måte fra sin arbeidsgiver. Holvik opplever at denne negativiteten har sin bakgrunn i:

- At han har varslet helsekjøpsaken og om andre kritikkverdige forhold i Grimstad kommune.
- At mange både nåværende og tidligere folkevalgte og administrative ledere rammes av hans varsler og kan føle seg truet av Holviks kompetanse om forhold i Grimstad kommune. Mange kan ha motiver for å ramme Holvik.
- At de forhold Holvik tar opp i forbindelse med helsekjøpsaken også utfordrer mer grunnleggende uheldige forhold i Grimstad kommune som har eksistert over år. Det Holvik opplever i denne saken kan derfor ikke forstås i forhold til helsekjøpsaken isolert.
- Holdningene og adferden til Holviks sjef fra og med oktober 2016 – rådmann Tone Marie Nybø Solheim. Hadde rådmannen lyttet til og tatt på alvor Holviks formidlinger og vist vilje til erkjennelse kunne mye vært annerledes.

Det er fem måneder siden kommunen mottok Holviks første brev med krav om oppreisning/ erstatning på bakgrunn av ulovlige gjengjeldelser mot han som varsler i helsekjøpsaken (22.06.17). Holvik har i tiden fra da og frem til dags dato, opplevd nye hendelser som han opplever er utstøtende og inngår i kommunens gjengjeldelsesmønster mot han som varsler. Med tiden har også alle de opplevelsene han har hatt siden helsekjøpsaken startet for ham i mars 2016, blitt klarere, og sammenhenger fremstår tydeligere. Det gjenspeiles i dette dokumentet.

Notatet beskriver Holviks tid som spesialrådgiver og varsler av helsekjøpsaken under sin leder rådmann Tone Marie Nybø Solheim, tiden fra oktober 2016 til og med november 2017. Holvik har opplevd denne tiden som et mareritt; som en Kafka prosess med utstøting og ulovlige gjengjeldelser mot ham som varsler.

a) Om notatets avgrensning og innhold

Notatet er avgrenset til utstøting, ignorering og undergraving av Holviks posisjon og autoritet som spesialrådgiver og varsler i Grimstad kommune, fra hans sjef, rådmannen. Handlinger og hendelser som beskrives kan hver for seg og sett i sammenheng være ulovlige gjengjeldelser mot Holvik som varsler. Det betyr at tidligere brev fra Holviks advokat Birthe Eriksen til kommunen – brev av 22.06,

30.06, 31.07, 11.08, 21.08, 05.09, 27.09, 22.10 og 6.11 – inneholder en rekke momenter i Holviks sak som ikke er berørt i dette notatet.

Det er valgt en grunnstruktur i organiseringen av stoffet som i hovedsak følger en kronologisk tidsakse. Innenfor disse kapitlene vil det være ulike beskrivelser av utstøtelses- og gjengjeldelseshandlinger mot Holvik. Det er i tillegg laget et eget kapittel om gjengjeldelser som er noe mer tidsuavhengig (kapittel 6 om «Gjengjeldelser – noen (andre) eksempler»). De ulike handlinger og hendelser i notatet viser mønstre og sammenhenger i det Holvik har oppfattet og opplevd som en systematisk utstøting fra rådmannen mot Holvik fra hun kom til kommunen i begynnelsen av oktober 2016 og frem til i dag. Holvik har ikke alle svar på hva som ligger bak rådmannens (og andres) negative handlingsmønstre mot ham, men notatet er et forsøk på å beskrive konkret hva han har opplevd.

Stoffet er ikke organisert slik at det viktigst kommer først og det som er «mindre viktig» senere. En relativt fyldig innholdsfortegnelse er laget for at leser lettere skal kunne finne tema som har mest interesse.

Holviks arbeidssituasjon før kommunen fikk ny rådmann (kap.2) endret seg brått i negativ retning da kommunen fikk ny rådmann i oktober 2016. Holvik opplevde sin arbeidssituasjon fra oktober 2016 og utover vinteren 2017 som en Kafka-prosess (kap.3). Han ble ikke brukt som rådgiver, mistet funksjoner og ble helt ignorert i helsekjøpsaken og vedrørende andre kritikkverdige forhold (kap.4). Rådmannen unnlot å verne han mot gjengjeldelser og nektet å anerkjenne hans varsel (Kap.5). Noen andre sentrale gjengjeldelser mot Holvik som varsler beskrives i kap.6 og til slutt belyses rådmannens uklare kommunikasjon i det offentlige rom om «beklagelse» og «selvkritikk» i forhold til Holvik (Kap.7). De underliggende, «usynlige» krefter som Holvik utsettes for, kan illustreres og sees i sammenheng med oppgjøret i Arbeiderpartiet i høst (Kap.8) og den behandlingen som andre varslere i helsekjøpsaken opplever i Grimstad (Kap.9).

b) Holviks varsler i Helsekjøpsaken

Holvik varslet først til revisjonen og kontrollutvalget (19.04.16), dernest til Kommunestyret (12.02.17). I varselet til kommunestyret beskrev Holvik ulike utfordringer knyttet til ledelse i Grimstad kommune, en utdyping av en hovedkonklusjon i BDO-rapporten; «dårlig og/eller svak ledelse». Dette notatet konkretiserer og underbygger Holviks beskrivelser av ledelsesutfordringene i Grimstad kommune. Ledelsesutfordringene er like aktuelle i dag som den gang.

c) Er rådmannen habil eller inhabil i forhold til Holviks sak?

I alle brev fra Holviks advokat Birthe Eriksen til Grimstad kommune – brev av 22.06, 30.06, 31.07, 11.08, 21.08, 05.09, 27.09, 22.10 og 06.11 – har denne part påpekt og krevd at rådmannen erklæres inhabil. Rådmannen har frem til dags dato hevdet at hun er habil. De folkevalgte i Grimstad har akseptert dette.

Dette notatet belyser forhold som ligger bak Holviks krav om at rådmannen erklæres inhabil i saken.

d) Holviks sak er en del av en større helhet

Holviks varsel i helsekjøpsaken og de erfaringer han har gjort i den forbindelse med utstøting og gjengjeldelser fra sin arbeidsgiver, kan ikke forståes isolert, men må sees som en del av hele

helsekjøpsaken som involverer hele kommunen som organisasjon og Grimstad som lokalsamfunn og lokaldemokrati.

Helsekjøpsaken splitter Grimstad, splitter lokaldemokratiet og splitter kommunen som organisasjon. Noen er involvert og berørt direkte av saken, andre observerer den. Noen ønsker å legge lokk på saken, andre ønsker å komme til bunns. Kampen for og mot e-postgranskning som har foregått i ett år er uttrykk for dette. Denne kampen splitter på tvers av partier og avdelinger. Holviks varsel startet det hele.

Som varsler er det i Holviks interesse at saken oppklares så langt det lar seg gjøre. Siden Holvik har sendt to varsler og på annen måte bragt kunnskap til sakens belysning og oppklaring, vil han av noen være en trussel. I dette lå også hans krav og ønske om konfidensialitet for å hindre gjengjeldelser mot seg selv og sin familie da han varslet saken i april 2016.

Den nye rådmannen har fra første stund tatt parti i saken, for den siden som har gjort feil og ønsket å legge lokk på saken for å gå videre. Rådmannen og Holvik har derfor hatt ulik agenda og ulike interesser i saken. Rådmannen har som Holviks sjef, både hatt et omsorgsansvar for Holvik og et særskilt ansvar for å verne Holvik mot alle former for gjengjeldelser som varsler av helsekjøpsaken og fra andre kritikkverdige saker han har sagt ifra om. Holvik opplever at rådmannen har sviktet ham totalt i så måte.

For å illustrere hvilke krefter som virker i saken, krefter som påvirker Holvik direkte, og som rådmannen direkte og/eller indirekte samhandler med, er det tatt med et kapittel til slutt i notatet som belyser dette; splittelsen i Arbeiderpartiet og konsulentbruk i varslersaken mellom rådmannen og økonomisjefen mv. Dette perspektivet er også viktig med tanke på å forstå og vurdere Holviks muligheter for å fortsette jobb i Grimstad kommune og behovene for at hans situasjon blir risikovurdert.

e) En skjult agenda mot Holvik?

Når Holvik har arbeidet seg ferdig med dette dokumentet, og ser tilbake på sitt år med ny sjef, rådmannen, trenger noen spørsmål seg på:

Hadde rådmannen allerede ved sin start i Grimstad kommune i oktober 2016 en agenda i forhold til Holvik?

Systematikken i utstøtingen og mangelen på ivaretakelse av Holvik er nemlig påfallende, likeledes den nærmest totale neglisjeringen av Holvik som fagperson og hans mange års erfaringer fra overordnet arbeid i Grimstad kommune. Hvordan kan det forklares at rådmannen fra første stund viste Holvik en kald skulder? Og hvordan kan det ha seg at rådmannen umiddelbart tok parti i helsekjøpsaken, parti for de som var under gransking og for at saken skulle lukkes uten at BDO hadde fått fullført sitt arbeid? En vanlig logikk er at en ny rådmann høsten 2016 i Grimstad, ville ha all interesse av å få flest mulig kort opp på bordet. Det var også det Holvik trodde før han fikk ny leder sist høst, og det ville også vært i hans varsler-interesse. Holvik opplevde imidlertid at hans nye sjef inntok en helt annen posisjon og holdning.

Holvik har opplevd sin jobbsituasjon som en Kafka-prosess siden oktober 2016, og forstår ikke hvorfor. Svarene er nemlig skjult for ham.

At økonomisjefen, som også har hatt en varslerrolle knyttet til helsekjøpsaken, også opplevde å bli dårlig behandlet av den nye rådmannen fra første stund høsten 2016, fremstår underlig for Holvik. Og hvordan kan det ha seg at denne behandlingen av økonomisjefen ikke er beskrevet i den påkostede Kluge-rapporten til nær 1,2 millioner kroner?

f) Holviks brev av 22.6.15 punkt 3.4.5 «Rene utstøtelseshandlinger»,

Kopi av punkt 3.4.5 «rene utstøtelseshandlinger» i Holviks brev av 22.06.17 til Grimstad kommune:

3.4.5 Rene utstøtelseshandlinger

Kommunen fikk ny rådmann i oktober 2016. Holvik har opplevd at den nye rådmannen fra første stund har hatt en negativ holdning til ham som spesialrådgiver. Dette har vist seg ved at han har blitt adskillig mindre brukt som rådgiver enn tidligere, at enkelte funksjoner har falt bort og at tilførselen av nye oppgaver har blitt mindre. Rådmannen har for eksempel ikke på noen tidspunkt vist interesse for å høre Holviks syn på helsekjøpsaken. Holvik har to ganger, i november og januar, gått til ordføreren for å få hjelp i det han har opplevd som en uforståelig, utrygg og svært vanskelig situasjon. Holvik har også gått til sin tidligere sjef, fungerende rådmann i 2016, om disse forholdene. Forholdene bedret seg ikke fra høsten 2016 frem til Holvik sto åpent frem som varsler i februar 2017. Holviks arbeidsbeskrivelse vedlegges dette brevet slik at kommunestyrets representanter er informert om hva som faktisk er hans rolle og ansvarsområde i forkant av de organisasjonsendringer som foregår, som Holvik ikke har fått uttale seg om. Han frykter for sitt stillingsvern i den pågående prosessen som han altså er uten kjennskap til.

Det forekommer en type handlinger som i realiteten oppleves som direkte utstøtelseshandlinger, som Holvik opplever som å bli skjøvet ut av organisasjonen. Dette har forekommet både før og etter hans sykemelding. Han valgte å ta opp noen av disse forholdene i en e-post den 29. mai 2017, mens han fortsatt var sykemeldt. Ingen av disse forholdene har arbeidsgiver gitt noen troverdig forklaring på. Det gjelder blant annet følgende forhold:

a) Fjerning av Holvik fra organisasjonskart/arkivplan/ulike offentlige dokument.
b) Holvik ble utelatt fra den årlige stor-samlingen for alle ledere og sentrale funksjoner på Abra Havn i mai. Han mottok heller ingen informasjon om opplegg/arrangement. Dette til tross for at han har en rolle/funksjoner knyttet til overordnet planlegging, planstrategi, regionale saker, kommunestruktur, mål m.v.
c) Holvik har blitt utelukket fra arbeid med etikk- og varslingsrutiner og ikke mottatt noen informasjon om arbeidet, til tross for sin rolle som kontaktpunkt/ansvarlig overfor Transparency og sitt tidligere arbeid med disse tema for kommunen.
d) Holvik inviteres ikke lenger til de månedlige ledersamlingene.

En generell kommentar utover ovennevnte eksempler/uttrykk, er at han generelt fratas/defineres bort fra oppgaver, roller og ansvar som naturlig ligger til hans stilling. I rapporten etter granskningen i Monica-saken benyttes betegnelsen marginalisering om den lignende prosessen Robin Schaefer ble utsatt for i Vest Politidistrikt. En slik prosess er særdeles helseskadelig, spesielt i en situasjon hvor det er et totalt fravær av omsorg og ivaretakelse. Holvik har i denne tiden eksplisitt gitt uttrykk for en opplevelse av manglende forutsigbarhet og utrygghet, uten at det har medført noen initiativ fra arbeidsgiver side, ut over de pliktmessige aktiviteter arbeidsgiver må foreta seg i en sykemeldingsperiode. Holvik har hatt tilbud om å snakke med bedriftshelsetjenesten og/eller Bedrift og Personal, men det er ikke det som har vært Holviks behov. Det finner således ikke sted noen prosess med omsorg og ivaretakelse overfor Holvik som bidrar til å fjerne den utryggheten og opplevelse av utstøting den faktiske behandlingen av ham

som varsler fører til. Hans helsemessige situasjon er en naturlig følge av denne utrygge situasjonen.

2. HOLVIKS ARBEIDSSITUASJON VÅREN/SOMMEREN 2016

I tiden før ny rådmann kom til Grimstad, sommeren 2016, hadde Holvik en god periode som spesialrådgiver. Vi ser da bort fra den betydelige belastningen han levde med alene, om at han var helsekjøpsakens anonyme varsler. At varaordføreren hadde opplyst til en ansatt på rådhuset at helsekjøpsaken hadde en varsler, var en ekstra byrde.

Hensikten med å gi en kort beskrivelse av arbeidssituasjonen i 2016 før ny rådmann kom til kommunen, er å belyse hvor mye dette ble endret f.o.m. oktober 2016.

Holvik ble i første del av 2016 mye brukt som rådgiver av fungerende rådmann Bjørn Kristian Pedersen både til oppgaver som materialiserte seg i saker til folkevalgte organ, men også til en rekke oppgaver som rådgiver for rådmannen i problemstillinger han arbeidet med. Holvik gjorde undersøkelser, utarbeidet betenkninger mv. for rådmannen.

Her en oversikt over sakers spesialrådgiver hadde for Grimstad kommunestyret i september og oktober 2016. Det forteller noe om oppgavenes type, bredde og omfang:

- Ungdataundersøkelsen 2016 - resultater for Grimstad kommune (sak og rapport)
- NHOs KommuneNM 2016 - resultatene for Grimstad
- Høring om nye oppgaver til større kommuner
- Innspill til utredning av fylkesmannens fremtidige struktur
- Veileder for utarbeidelse av sak for folkevalgt organ
- Barn i husholdninger med dårlig råd (sak og rapport)

a) Mye brukt som rådgiver, men ikke i helsekjøpsaken!

Det var imidlertid ett tema Holvik ikke ble brukt på av fungerende rådmann 2016; helsekjøpsaken. Dette var påfallende siden Holvik var (omtrent) den eneste i overordnet ledelse som ikke hadde noen forbindelse med denne saken av en eller annen negativ art. Holvik burde derfor vært en av de rådmannen burde brukt i helsekjøpsaken, ikke minst sett på bakgrunn av at Holvik hadde antikorrupsjon som oppgave. Holvik tror i dag at grunnen til at han ikke ble brukt, var kunnskapen på rådhuset om at saken hadde en varsler. For Holvik har det nemlig hele tiden vært opplagt at dersom det ble kjent at saken hadde en varsler, ville han stå på topp tre-listen over potensielle varslere. Holvik tror at rådmannen hadde Holvik på en slik liste. Holvik har registrert ulike symptomer som underbygger dette.

b) Holviks forhold til de folkevalgte

Holvik opplevde at hans forhold til det folkevalgte nivå var positivt. Han har i lang tid oppfattet at det folkevalgte nivå anså Holvik som en ressurs og at han hadde en posisjon i kommunen – som rådmannens spesialrådgiver – det ikke ble stilt spørsmål ved. Forholdet mellom de folkevalgte og Holvik kan illustreres med følgende kopi av e-post fra fungerende rådmann til Holvik:

> *Den 10. jun. 2016 kl. 09.23 skrev Bjørn Kristian Pedersen <Bjorn.Kristian.Pedersen@grimstad.kommune.no>:*
>
> *Hei*
> *Fortsatt god bedring.*

I formannskapet i går fikk du mye skryt både for saken om kommunestruktur i går og for tidligere saker. Det var Beate Skretting som først målbar rosen, men hele utvalget nikket og samtykket og jeg ble bedt om å overbringe rosen til deg.
Hvilket herved er gjort, og for egen regning vil jeg tilføye at det var godt å høre at formannskapet ga en så flott og positiv tilbakemeling som er særdeles velfortjent.
Ha en best mulig dag videre.

Mvh
Bjørn Kr.

Vennlig hilsen
Bjørn Kristian Pedersen
Konst. rådmann
37 25 04 83 / 481 15 272
www.grimstad.kommune.no

c) Holviks stillingsbeskrivelse

Stillingsbeskrivelse:

Spesialrådgiver for rådmannen (stillingskode 853030)

Generelt om stillingen:
Stillingen som spesialrådgiver for rådmannen skal bidra med saksbehandlerkompetanse på en rekke felt. Spesialrådgiveren skal bidra til både forberedelse av saker, fullført saksbehandling på utvalgte saker og følge opp viktige saksfelt på vegne av rådmannen.

Spesialrådgiver rapporterer til Rådmannen.

Oppgaver som ligger til spesialrådgiveren er:
Spesialrådgiveren utfører oppgaver på vegne av og i dialog med rådmannen, herunder:

- **Regionalt samarbeid:** Bistå rådmannen i spørsmål knyttet til regionalt samarbeid.
- **Overordnede kommuneanalyser:** Følge opp ulike kartlegginger av kommunen, eksempelvis Kommunebarometeret, Innbyggerundersøkelsen, Fylkesmannens kommunebilde, Ung-data, befolkningsutvikling og lignende. Dette gjøres i samarbeid med andre relevante fagmiljø, for eksempel Virksomhetsstyring.
- **Saksbehandler:** Utføre fullført saksbehandling på rådmannens vegne i enkeltsaker.
- **Kommunal planstrategi:** Bistå rådmannen i utarbeidelse av planstrategi i samarbeid med planavdelingen
- **Oppfølging av kommuneplanen og andre sentrale planer:** På vegne av rådmannen følge opp arbeidet med å gjennomføre kommuneplanen og andre sentrale planer, spesielt med vekt på måloppnåelse.
- **Antikorrupsjonsarbeid:** Koordinere arbeidet med antikorrupsjon og være kontaktpunkt mot Transparency Norge
- **Generell bistand:** Bistå rådmannen i enkeltsaker etter behov.

Krav til stillingen:
Spesialrådgiveren vil måtte ha god kontakt med andre relevante fagmiljø i kommunen og kunne samarbeide godt med alle. Spesialrådgiveren representerer rådmannen og må framstå som en brobygger innad i kommunen.

Det stilles krav til spesialrådgiverens evne til å skape tillit i hele organisasjonen, og opptrer i henhold til kommunenes verdier.

Krav til personlige egenskaper

- Evne til å skape tillit
- Gode skriftlige og muntlige kommunikative evner
- Samarbeidsevne
- Løsningsorientert
- Evne til strategisk tenkning
- Evne til å se helhet
- Etisk bevissthet og evne til etisk refleksjon

3. EN KAFKA-PROSESS SOM SPESIALRÅDGIVER UNDER NY RÅDMANN

Dette kapittelet har primært referanse fra tiden ny rådmann kom til Grimstad kommune i oktober 2016 til Holvik ble sykemeldt i mars 2017.

Under ny rådmann har arbeidshverdagen endret seg dramatisk for Holvik:

- Fra å være mye brukt av rådmannen som rådgiver og til sentrale, overordnede oppgaver.
- Til å bli oversett, lite brukt og utestengt fra rådgiving, sammenhenger og naturlige oppgaver.

Under ny rådmann kan Holviks arbeidssituasjon best beskrives som en Kafka-prosess.

I dette hovedkapittelet (3) vil fokus være på hvordan Holvik har opplevd sin situasjon under ny rådmann – Kafka-opplevelsen – opplevelsen av plutselig å bli oversett som rådgiver, fortvilelsen over den endrede arbeidssituasjonen, forsøket på å få hjelp fra ordføreren mv. Holvik måtte eksempelvis selv etter fire uker ta initiativ til den første «bli-kjent»-samtalen med sin nye sjef. I hovedkapitlene 4 og 5 går en mer spesifikt inn på konkrete saker hvor Holvik ikke har blitt brukt og/eller oversett som rådgiver og manglende ivaretakelse av han som varsler.

a) Fratakelse av oppgaver og lite brukt – kort oppsummert

Hovedkapitlene 3-4 beskriver endringer i Holviks arbeidsforhold som oppsummert handler det om:

- Holvik måtte selv etter fire uker ta initiativ til den første «bli-kjent»-samtalen med ny sjef.
- Holvik fikk omtrent ikke oppgaver av rådmannen i perioden oktober-februar.
- Rådmannen fortalte aldri Holvik hvilke planer hun hadde for ham, hvilket syn hun hadde på Holvik, om Holvik utgjorde en ressurs for rådmannen mv
- Holvik ble ikke konsultert i løpende strategiske spørsmål eller brukt som rådgiver i andre løpende, overordnede saker. Holvik ble i praksis redusert til saksbehandler.
- Holvik opplevde at rådmannen forskjellsbehandlet sine ansatte til hans ugunst.
- Holvik tas ut av rådmannens strategiske ledergruppe.
- Holvik tas ut av oppgaven som rådmannens vikar i Østre Agder-møter, rådmannen gikk i gang med regionale oppgaver/arbeid uten å konsultere Holvik eller vise interesse for at dette er et ansvarsområde han har hatt i mange år.
- Begge rådmennene neglisjerte i hele perioden fra mai-16 til d.d., fullstendig sin rådgiver på antikorrupsjon i sak om mulig korrupsjon (helsekjøpsaken).
- Holvik ble ikke konsultert/brukt i Helsekjøpsaken som nesten daglig var i offentligheten. Han ble avvist både i forhold til råd og konkrete oppgaver i oppfølgingsarbeidet.
- På tross av Holviks unike kompetanse på helsekjøpsaken mv., ble Holvik konsekvent holdt utenfor i alt arbeid med plan, utvikling og utarbeidelse av rådmannens *Handlingsplanen for oppfølging av innkjøpssaken*. Først midt i mars, da Holvik var sykemeldt, fikk Holvik informasjon og forespørsel om deltakelse i arbeidet, men da på et helt underordnet nivå. Rådmannen valgte personer som var under gransking til arbeidet og holdt sin spesialrådgiver borte.
- Rådmannen saksbehandlet/kommuniserte med TI-Norge uten å informere sin spesialrådgiver som hadde TI-Norge som oppgave (nyttår/januar 2017). Holvik leste om dette først i avisen.
- I perioden oktober - februar var Holvik kun to ganger i rådmannens ledergruppe.
- Rådmannen fortalte i folkevalgt organ vinteren 2017, bak lukkede dører, at «Holvik er ikke min spesialrådgiver, det er bare noe han tror».
- Rådmannen ignorerte Holviks advarsler om andre kritikkverdige forhold.

i. Manglende vilje til å etablere kontakt med Holvik

Holvik opplevde at den nye rådmannen allerede fra første stund i oktober-16 viste en negativ holdning til han. Holvik måtte selv, etter fire uker med ny leder, ta initiativ til at de skulle ha sin første «bli-kjent»-samtale. Rådmannen var linjeleder for seks personer.

ii. Rådmannen gir ikke uttrykk for sin plan med Holvik

Hverken i «bli-kjent»-samtalen eller i senere samtaler i perioden – februar har rådmannen gitt til kjenne hva hun vil bruke Holvik til, hva hun ser i ham, hvilke fremtidsplaner hun har for Holvik mv.

I dagene 23-25 januar tok rådmannen plutselig initiativ til tre lengre samtaler med Holvik, og den 25.januar fikk hun vite at Holvik er helsekjøpssakens varsler. I denne samtalen, hvor også ordføreren er til stede, lovet hun å bruke Holvik masse fremover. Manglende bruk av Holvik som rådgiver mv, var et gjentakene tema i disse samtalene. I ukene etter registrerte ikke Holvik noen positive endringer i rådmannen bruk av ham.

iii. Lite refleksjon og få vennlige ord hyggelige kommentarer

I perioden oktober-februar hørte Holvik minimalt med vennlige ord fra rådmannen, det var lite tilbakemeldinger på oppgaver eller uttrykk for at Holvik var en del av rådmannens team og planer. Selv om Holviks kontor er fire meter fra rådmannens, tok hun omtrent aldri initiativ til refleksjon om saker.

iv. Bruk av spesialrådgiver – ledermøtet.

Spesialrådgiver har (kun) vært i to møter i rådmannens ledergruppe i perioden oktober – februar 2017. Dette er ikke uttrykk for at rådmannen brukte Holvik aktivt, tvert imot.

v. E-postkontakt rådmannen (TM) – spesialrådgiver (RH)

E-postutvekslingen mellom rådmannen og Holvik perioden oktober til februar hadde noen klare kjennetegn:

- Holvik fikk nesten ingen nye oppgaver av rådmannen. Han ble rett og slett spurt om lite. Oppgavene det kommuniseres om var i hovedsak en naturlig følge av arbeidsbeskrivelsen eller oppfølging av tidligere oppgaver, konkret: politireformen, planstrategi, barnefattigdom, jernbane, oversikt over kommunens selskaper, evaluering av Østre Agder. Nye oppgaver fra rådmannen: veileder i habilitet og nøste i Haavind-saken.
- Holvik fikk primært nye oppgaver fra kommunalsjef for helse og omsorg: Kirkens Bymisjon, retningslinjer for tilskudd til organisasjoner for vanskeligstilte og tildeling av midler til vanskeligstilte mv.
- Epostene var omtrent kjemisk renset for spørsmål eller problemstillinger fra rådmannen av strategisk eller prinsipiell karakter og ingen etterspørsel om råd.
- Det var omtrent ikke informasjon om pågående saker rådmannen selv eller ledergruppen steller med.
- Konklusjon: den nye rådmannen brukte Holvik oppsiktsvekkende lite og ikke som rådgiver. For Holvik var det påfallende stor forskjell i forhold til hva han tidligere var vant med.

Mars – juli 2017	Kommentarer:
3. mars: Jeg sender varsel 1 og 2 til rådmannen som mine innspill til «Plan for oppfølging av innkjøpsaken».	I perioden mars-juli 2017 er det ingen

Kommentar: Jeg får ingen tilbakemelding. Jeg kan ikke se at innspillet er tatt med i planarbeidet. Ca. 10 mars: Invitasjon til å bli med på prosjektet «Tillit». Jeg takker nei, begrunnet i tillitsforholdet TM-RH. Kommentar: Jeg peker på manglende tillit mellom oss. Rådmannen ignorerer temaet tillit mellom oss her, men også siden. 15.mars: Jeg får info om ØA evalueringen. 21.mars: Blir spurt om å «skrive det vanlige kapittelet» i årsmeldingen. 27-29 mars: Kommunikasjon TM-RH om å ikke bli tatt med i arbeidet om etikk og varsling. *Se vedlegg*. 18.april: Spørsmål om oppgave, Bjørgum eller meg. Om dekning av utgifter til humanistisk konfirmasjon på kulturhuset. Kommentar: Jeg er feil adresse for denne saken. 21.april: sykemeldingsoppfølging/referat/FO til stede. RH tar blant annet opp opplevelse av Kafka-tilstand, om ikke å bli brukt som rådgiver, har begynt å tenke på AFP som mulighet. TM svarer hun ikke kjenner seg igjen. *Se vedlegg.* 2.juni: blir innkalt til Dialogplassen 15.6 med NAV, bedriftshelsetjenesten, HR avdelingen, legen. Kommentar: Det blir ikke noe av møtet (legen ble ikke innkalt).	spørsmål om råd, ingen spørsmål om å ta relevante oppgaver, nesten ingen info om saker og ting på mine oppgaver. Unntak spørsmål om prosjektet «tillit», se egen kommentar om dette. Kommunikasjonen er helt klar: jeg er ikke en del av TM verden, en som hun inkluderer, en som er viktig for henne. Jeg er nullet ut. Det er bare høflighetsfraser.

vi. Rådmannen forskjellsbehandler

I dette kapittelet gis det eksempler på hvordan rådmannen forskjellsbehandlet sin spesialrådgiver i forhold til andre medarbeidere.

Rådmannen ivaretar de det er varslet på, men ikke varsler

Holvik har opplevd at rådmannen ivaretar de det er varslet på i helsekjøpsaken, men ikke sakens varsler (Holvik). Nedenfor gis ett eksempel på dette.

7. desember 2016 sendte rådmannen en e-post til alle ansatte i Grimstad kommune der hun orienterte om BDOs rapport vedrørende undersøkelse av helsetjenester i kommune. I e-posten fremgikk det blant annet:

> *«Grimstad kommune har en ansatt som over lang tid har vært eksponert gjennom en regionsavis. Dette har vært en stor belastning. Dette er en medarbeider i Grimstad kommune som gjentatte ganger er plassert inni ansvarsfulle posisjoner uten at vedkommende har bedt om det, og som gjennom sin positive innstilling har løst relativt krevende perioder for sektoren. Denne medarbeideren har til sine ledere, kollegaer og underordnede vært tydelig på sin relasjon til en av leverandørene av tjenester og selv tatt ansvar for å unngå situasjoner hvor det vil bli habilitetsutfordringer. Jeg beklager at en av våre medarbeidere ble satt i en vanskelig situasjon gjennom måten arbeidet har vært ledet og organisert på.»*

Rådmannens måte å kommentere helsekjøpsaken og den ansatte (over), kommenteres ikke her. I vår sammenheng er det interessante om rådmannen har hatt et lignende engasjement og omsorg for helsekjøpsakens varsler som for en av de som har vært mest i granskernes søkelys, en sak som fremdeles ikke har fått sin endelige avklaring.

Holvik kan ikke se at varsler av helsekjøpsaken på noen måte har blitt ivaretatt på samme måte som svigerinnen til eier av Farm in Action og tidligere assisterende kommunalsjef i helse og omsorg ble i ovennevnte epost fra rådmannen til kommunens ansatte. Holvik opplevde eksempelvis ikke noe tilsvarende fra rådmannen da han i februar gikk åpent ut som helsekjøpsakens varsler. Rådmannen forholdt seg også taus til FB-mobbingen fra ledere og ansatte mot varsler i februar 2017.

Rådmannen forskjellsbehandler næringssjef og spesialrådgiver

Holvik opplevde allerede de første ukene at rådmannen oppførte seg forskjellig mot han og næringssjefen. Disse, begge i rådmannens stab, hadde faste møter sammen med rådmannen. Holvik opplevde at da rådmannen snakket til næringssjefen var det med smil, latter, lys stemme og hyggelige tilbakemeldinger, men at dette endret helt karakter da samtalen vendt seg mot Holvik. Da ble stemmeleiet et annet, mørkere, smilet var borte og Holvik opplevde en skeptisk rådmann.

Rådmannen neglisjerer Holvik i oppryddingsarbeidet etter helsekjøpsaken

Sett på bakgrunn av at rådmannens spesialrådgiver hadde oppgaven antikorrupsjon, at han tidligere har hatt mange oppgaver knyttet til etikk og varsling og var varsler av helsekjøpsaken, var han en naturlig ressurs å bruke i arbeid med eksempelvis etikk og varsling vinteren/våren 2017. Rådmannen holdet imidlertid Holvik systematisk borte fra dette arbeidet og brukte en medarbeider som er under gransking. Holvik blir ikke informert om dette, og han fikk heller ikke noen fornuftig forklaring fra rådmannen på forespørsel om forholdene. Se for øvrig kapittel 4.

Fungerende rådmann i 2016 forskjellsbehandler også - støtter aktører i helsekjøpsaken, ikke varsler

I forbindelse med kommunestyrets behandling av epostgransking 19.juni 2017 sendte fungerende rådmann i 2016, i forkant av møtet, denne eposten til kommunestyrets medlemmer:

> ***«Til kommunestyret***
> *I perioden 1. februar til 1. oktober 2016 var jeg konstituert rådmann i Grimstad. Saken om innkjøp av tjenester til enkeltbrukere i helse- og omsorgssektoren pågikk i den meste av denne tiden, med betydelig medieomtale fra tidlig i mai 2016 og til dags dato.*
>
> *Jeg ble ikke intervjuet av BDO.*
>
> *I notat av 31. mai 2017 fra advokatfirmaet Thommessen AS fremgår det på side 6 (pkt. 3.5) at, slik Thommessen forstår det, så ønsker kontrollutvalget gjennom innsyn i e-poster å få svar på hvorfor FiA ble valgt som leverandør av helsetjenester for Grimstad kommune. Det fremgår også av notatet at Thommessen skal gjøre en juridisk vurdering av grunnlaget for å gi innsyn i e-postene til to av nøkkelpersonene i innkjøpssaken, eventuelt også flere nøkkelpersoner. Slik jeg oppfatter det er det sannsynlig at Bente Somdal én av de to førstnevnte «nøkkelpersonene».*
>
> *I innkjøpssaken er det etter hvert en rekke dokumenter, notater og rapporter. Når kommunestyret nå skal vurdere om det skal gjennomføres en analyse av e-poster til nøkkelpersoner i innkjøpssaken, vil det være vesentlig at vurderingen bygger på riktig faktainformasjon. Bente*

Somdals arbeids- og ansvarsforhold i kommunen vil her ha åpenbar betydning. I notat av 31. mai 2016 til kontrollutvalget gjorde jeg som kst. rådmann rede for dette. Her fremgår det at i perioden 2012 til mars 2014 var Bente Somdal enhetsleder ved helsetjenesten. Helsetjenesten har ikke befatning med slike tjenestekjøp som denne saken handler om.

1. november 2014 ble bestillerenheten lagt til Somdal etter omorganisering iverksatt av daværende rådmann. Dette var første gang hun kom i en posisjon der hun kunne fått befatning med de aktuelle innkjøpene, altså 2,5 år etter at FiA første gang fikk oppdrag fra Grimstad kommune. Somdals befatning med tjenestekjøpssaken begrenser seg til to uker i juni/juli i 2015. Det var da en kritisk situasjon rundt en bruker ved inngangen til ferien. Somdal fikk i oppdrag fra daværende kommunalsjef for helse- og omsorgssektoren å følge opp en sak der avtale om tjenestekjøp allerede var inngått.

Bente Somdal er blitt en del av tjenestekjøpsaken på grunn av et familiært forhold. Det er ikke ulovlig. Hun erklærte seg inhabil fra det øyeblikk hun visste at FiA var en aktuell leverandør.

Med hilsen

Bjørn Kristian Pedersen»

Holvik har ikke på noe stadium i saken opplevd aktiv støtte fra fungerende rådmann 2016. Fungerende rådmann 2016 har fra andre uka av oktober hatt full informasjon om hvor vanskelig spesialrådgiver har hatt det i forhold til ny rådmann. Det er ikke mulig for Holvik å se at han har foretatt seg noe for å hjelpe sin tidligere underordnede.

b) Bekymringsmelding til BDO-granskerne

I månedsskifte oktober/november sendte Holvik en bekymringsmelding til granskerne av helsekjøpsaken – BDO. Denne meldingen forteller mye om hvordan han hadde det i organisasjonen og i forhold til sin leder, rådmannen, høsten 2016, bare en måned etter at hun kom til kommunen. Bekymringsmeldingen taler for seg.

Dette er notatet/eposten Holvik sendte til granskerne 31.oktober:

«Til granskerne av helsekjøp/GK.
I mangel av andre å formidle det til - en liten melding til dere:
På fredag hadde jeg den første samtalen - bli kjent samtale - med den nye rådmannen.
Etter samtalen, i hele helga, har jeg kjent på sterk tristhet, og spurt: hva var det som skjedde? Hva var dette for en samtale? Hva var all denne skepsisen fra den nye rådmannen?
Jeg har produsert en masse i høst, blant annet en rekke saker til kommunestyres møter september, oktober og november. Flere av disse omfattende og komplekse. Fra det politiske miljø vet jeg at det er tilfredshet med det jeg produserer.

Det har med andre ord ikke manglet på saker hun har kunnet bruke som positive elementer i kontaktetablering mv.
Men i stedet sitter jeg etter samtalen igjen med en opplevelse av nesten ingen respons, tvert imot skepsis. Jeg var veldig personlig og åpen i samtalen. Hun gav ingenting. Det var ingen gjensidighet.

I samtalen kom jeg bla inn på manglende varslingsrutiner og svak kultur rundt dette på lederplan. På oppfordring om å være konkret nevnte jeg varslingssaken i 2014 hvor jeg mistet mine viktigste oppgaver, ble frosset ut fra sammenhenger mm (har nevnt dette for dere). Også dette ble møtt med skepsis, og ingen empati eller interesse eksempelvis for hvordan jeg hadde opplevd denne varslersaken, hva de negative sanksjonene handlet om. Jeg opplever ikke å bli møtt med "blanke ark" og et åpent sinn.

Går ikke mer inn på selve samtalen. Det er ikke nødvendig.
Det spesielle er opplevelsen jeg sitter igjen med etter en slik førstesamtale. Jeg kobler det til situasjonen i kommunen.

Hva denne samtalen var eller er uttrykk for, vet jeg ikke. Hun gav ikke til kjenne noe. Hun kan ha hatt en dårlig dag. Men jeg kan ikke fri meg fra tanker om at det handler om andre ting. Det ene er at jeg har varslet saken dere ettergår. Jeg har også sagt ifra om andre kritikkverdige forhold den senere tid og jeg har gitt åpent til kjenne mange av mine syn på helsekjøpsaken.
Det er rart å bli sittende tilbake å føle utrygghet etter første samtale -bli kjent samtale - med ny sjef.

Jeg vet ikke om ovennevnte har noe med nedenstående å gjøre, men dere kan være kjent med at tidligere rådmann (PKV) og ny rådmann TMN) kjenner hverandre fra før. De kommer fra samme miljø (innovasjon, samhandlingsreformen mm) i KS sentralt. De jobbet ikke der samtidig, men har hatt samme oppgaver (PKV frem til 2012, TMN fra 2013-16). At to rådmenn rekrutteres til GK fra samme, svært avgrenset, miljø, kan sees på som spesielt. Den nye rådmannen ble brukt av PKV på et stort lederseminar i GK, tror det var i 2014. Så mitt paranoide spørsmål er om ny rådmann har behov for å betale tilbake et eller annet og bidra til å dekke over forhold som tidligere rådmann har etterlatt seg. Jeg vet ikke, men jeg klarer ikke se bort fra at dette er en problemstilling, eller noe en skal være observant i forhold til.

Jeg føler stor utrygghet. Og tror det handler om at jeg har sagt ifra om kritikkverdige forhold.

c) Holvik søker hjelp hos ordføreren

Holvik har to ganger, i fortvilelse, oppsøkt ordføreren og bedt om hjelp i forhold til sine opplevelser med ny rådmann; at han opplevde at rådmannen ikke etablerte kontakt og brukte han som rådgiver, at hun helt fra starten hadde hatt en negativ holdning til han, noe Holvik ikke kunne forstå hva handler om. Første samtale var første uke av november, andre ca. 15. januar.

Etter første samtale takket ordføreren Holvik for tilliten han hadde vist ved å komme til ham med fortvilelsen. Ordføreren lovet å hjelpe, bla. med å arrangere en samtale med han, Holvik, rådmannen og fungerende rådmann i 2016. Rådmannen nektet imidlertid at det ble gjennomført en slik samtale og tok samtalen alene med Holvik. Rådmannen lovet at alt skulle re-startes og bli mye bedre. På direkte spørsmål fra Holvik om rådmannen bygde sin negative holdning og praksis overfor sin spesialrådgiver på negativ informasjon fra andre, nektet hun helt på dette.

Holvik gikk på ny til ordføreren midt i januar, og Holviks budskap var at det ikke hadde blitt noe bedring i rådmannens behandling og ignorering av han som rådgiver. I sammen møte fortalte Holvik ordføreren om at han var helsekjøpsakens varsler.

Spesialrådgiver har hele tiden frem til slutten av januar trodd at ordføreren ville hjelpe ham, men bildet som har avtegnet seg for Holvik utover nyåret kan tyde på at ordførerens innfallsvinkel/agenda for samtalene kan ha handlet om noe annet enn hjelp.

d) Holvik tar opp sin vanskelige situasjon med fungerende rådmann 2016

Spesialrådgiver har også tatt det vanskelige forholdet til ny rådmann opp med fungerende rådmann i 2016 (spesialrådgivers sjef i den tiden). Fungerende rådmann i 2016 var helt klar i sine tilbakemeldinger om at:

«- rådmannen allerede første uke, da han (BKP) var bortreist, fikk negativ informasjon, og at den kom fra kommunalsjef Guri Ulltveit Moe.»

Rådmannen har flere ganger blitt konfrontert med forholdene, men har så langt ikke gitt noen forklaring eller begrunnelse for sin adferd. Hun har flere ganger bedyret endringer, men disse har uteblitt.

e) Hva bygde rådmannen sin negative måte å møte Holvik på?

Når rådmannen valgte å møte Holvik med avvisning og ignorering fra første stund, er det naturlig for Holvik å stille spørsmål om hva dette handlet om. Holvik konfronterte rådmannen med forholdene midt i november etter sin samtale med ordføreren og etter at han kom tilbake fra ferie i Spania.

- *Jeg forstår ikke din oppførsel i forhold til meg. Jeg finner ikke noen forklaring på at du ikke gjør forsøk på å etablere kontakt mellom oss, at du ikke bruker meg som rådgiver?*

Omtrent slik formulerte Holvik seg overfor sin sjef, TMNS. Han fikk ikke svar, og da formulerte han seg omtrent slik:

- *Jeg finner ikke noen annen forklaring enn at du må bygge på negativ informasjon fra andre. Jeg har ikke bruk for denne forklaringen, jeg ønsker den ikke, men jeg finner ikke noen annen forklaring?*

Rådmannen blir da sint på Holvik. Hun benektet at det hun bygde på informasjon fra andre. Og slik avsluttet samtalen.

Det spesielle for Holvik med denne tilbakemeldingen var at han allerede fra midten av oktober hadde hørt fungerende rådmann 2016, Bjørn Kristian Pedersen, sin forklaring om forholdene (se over).

Det er mange som kan ha motiver for å spre negativ informasjon om Holvik. Bare i helsekjøpsaken rammes både tidligere og da-/nåværende politisk og administrativ toppledelse. Holvik har dessuten tatt opp andre kritikkverdige forhold som rammer tidligere og nåværende ledere.

Varaordføreren hadde allerede våren 2016 satt ut rykte på rådhuset om at helsekjøpsaken hadde en varsler. Holvik er overbevist om at han med det allerede fra mai 2016 har stått høyt på listen over «hvem som kan ha varslet helsekjøpsaken?».

f) Rådmannen ignorerer brudd på Holviks konfidensialitet

Holvik fortalte både ordføreren og rådmannen i sitt møte med dem 25.januar om at det var kommunens hovedrevisor som hadde gitt til kjenne at han visste at det var Holvik som var sakens varsler. Hendelsen med Hovedrevisor skjedde nemlig i rådhusfoajeen bare en drøy time før møtet 25.januar hvor Holvik fortalte rådmannen at han varslet helsekjøpsaken. Holvik fortalte også om

varaordføreren som hadde spredd opplysningen om «at det er en varsler i saken» på rådhuset og at dette hadde satt han i en veldig vanskelig posisjon på jobb siden mai 2016 som «mistenkt» varsler.

Både rådmannen og ordføreren hadde med andre ord allerede i januar inngående kjennskap til hvilke kvaler og dilemma Holvik har måttet leve med som anonym varsler og hvordan hans konfidensialitet på ulikt vis har slått sprekker. På tross av dette har ikke Holvik opplevd seg ivaretatt som varsler av hverken rådmannen eller ordføreren etter møtet 25.jan. Ingen har etter det Holvik kjenner til undersøkt noe nærmere om konfidensialitetsbruddene. Selv om rådmannen lovet å bruke Holvik som spesialrådgiver på en helt annen og mer involverende måte etter 25.januar, skjedde ikke dette i praksis. Holvik følte seg ikke ivaretatt eller fulgt opp som varsler i tiden etter. Begge inntok det motsatte syn og holdning til behandlingen av helsekjøpsaken enn Holviks, da den ble behandlet 30.januat.

Ordføreren og rådmannens uengasjerte og lite ivaretakende holdning til Holvik både som spesialrådgiver og varsler etter møtet 25.januar var medvirkende til at Holvik sendte sitt brev til kommunestyret 12.februar. Han opplevde ikke støtte fra sine nærmeste som han hadde fortalt sin store hemmelighet til. Det var dessuten sjokkerende for Holvik å oppleve at de begge kommenterte Holviks varsel til kommunestyret med «kjenner oss ikke igjen» og de ikke tilkjennegav noen anerkjennelse til han som varsler. Dette er omtalt i andre dokumenter.

Det kan ikke være noen tvil om at både ordføreren org rådmannen hadde ansvar for å følge opp Holvik og undersøke bruddene på hans konfidensialitet. Holvik sendte rådmannen sine to varsler som hans innspill til hennes plan for oppfølging av helsekjøpsaken. I dette lå også konfidensialitetselementet. Holvik kan ikke se at dette innspillet er fulgt opp i rådmannens plan for oppfølging av helsekjøpsaken.

Det vises for øvrig til advokat Birthe Eriksens brev av 27.09.17 med vedlegg om «brudd på Holviks konfidensialitet».

4. RÅDMANNENS IGNORERING AV HOLVIK I HELSEKJØP OG ANDRE SAKER

I dette kapittelet belyses, gjennom fem eksempler, hvordan rådmannen har ignorert Holvik i helsekjøpsaken:

- Rådmannen neglisjerer sin rådgiver på antikorrupsjon i sak om mulig korrupsjon.
- Rådmannen neglisjerer Holviks advarsler i korrespondansen mellom rådmannen, KS rådgivere og spesialrådgiver Holvik (desember 2016)
- Rådmannen neglisjerer informasjon fra varsler Holvik om den første kontakten mellom Grimstad kommune og Farm in Action i 2011-12 (januar 2017). Kommunestyret får ikke denne informasjonen.
- Rådmannen neglisjerer Holviks advarsler i Haavind-saken (februar 2017). Kommunestyret får ikke korrekt informasjon.
- Rådmannen neglisjerer Holviks varsel til kommunestyret av 12.01.17. Denne saken er det redegjort for i eget brev fra advokat Eriksen (22.10.17) til KS advokat Winters. Det skrives derfor ikke noe om dette under.

Da rådmannen kom til Grimstad 3.oktober 2016, var Holvik forventningsfull til sin nye sjef. Han tenkte at en ny sjef i Grimstad kommune ville ha interesse av å rydde og rense opp i organisasjonen for å skape en best mulig plattform for sin ledelse av Grimstad kommune.

Da rådmannen kom, var BDO i gang med sin gransking av helsekjøpsaken.

Holvik var i utgangspunktet innstilt på å fortelle sin nye sjef at han var helsekjøpsakens varsler, men det skulle vise seg raskt at den nye rådmannen tenkte annerledes enn Holviks forventninger til henne.

Utgangspunktet for bruk av Holvik som ressurs i helsekjøpsaken, er åpenbar. Holvik er rådmannens eneste rådgiver og har arbeidet i Grimstad kommune i 27 år, 25 av disse på overordnet kommunalsjef- og rådmannsnivå. Han er muligens den eneste i kommunens toppledelse som ikke har noe relasjon til eller noe ufordelaktig han må svare for i forhold til helsekjøpsaken.

På tross av ovennevnte utgangspunkt har rådmannen ikke på noen tidspunkt vist noen som helst interesse for å lytte til Holvik i helsekjøpsaken. Dette er en sterk avvisning og ignorering av Holvik både som menneske, medarbeider og fagperson. For Holvik har denne avvisningen fremstått som uforståelig og meningsløs.

a) Rådmannen ignorerer sin rådgiver på antikorrupsjon i antikorrupsjonssak

Holvik har «antikorrupsjon» som en av sine oppgaver. Helsekjøpsaken handler om mulig korrupsjon knyttet til firmaet Farm in Action hvor eier av firmaet har nære relasjoner til to ledere på rådhuset; bror som er kommunens IKT-leder og svigerinne som er enhetsleder/ass. kommunalsjef i sektoren som har kjøpt tjenester fra Farm in Action på ulovlige kontrakter for over 30 millioner i perioden 2012-2016/17.

Både fungerende rådmann i 2016 og ny rådmann fra oktober 2016 har avvist å bruke Holvik inn i helsekjøpsaken, i det som granskes som mulig korrupsjon. Det skjedde både i mai 2016 da rådmannen utarbeidet notat til revisjonen som gransket de ulovlige helsekjøpene, under BDO

granskingen og saksbehandlingen av denne rapporten (PS 17/12 og 17/13) og i rådmannen plan for oppfølging av helsekjøpsaken.

Holvik er kommunens kontaktperson til Transparency International Norge. Ved årsskifter 2016/2017 innledet rådmannen kontakt og kommunikasjon med TI Norge, blant annet på e-post. Det handlet om å arrangere et møte mellom TI Norge og Grimstad kommune i forbindelse med helsekjøpsaken. Holvik leste om denne kontakten i avisen. Han var ikke informert av sin sjef om at hun hadde denne kontakten/kommunikasjonen uten hans vitende. Holvik leste om kontakten mellom GK og TI-Norge i avisen.

b) Rådmannen ignorerer sterk advarsel fra Holvik i helsekjøpsaken

Dette kapittelet handler om da rådmannen og hennes spesialrådgiver ble invitert av KS til *«Tillit vs kontroll - Mulig bidrag på samling om helhetlig styring og kvalitetsutvikling - Farris bad 15-16. februar 2017?»*. Invitasjonen kom fra to KS representanter; *Jarl V. Erichsen*, Spesialrådgiver i KS Agder og Katrine Nikolaisen, KS sentralt/Vika-Oslo.

Hendelsen dokumenterer hvordan Holvik allerede høsten 2016 forsøkte å få rådmannen i tale i helsekjøpsaken. Han forsøkte å advare rådmannen mot den kursen hun hadde lagt seg på med ensidig å støtte den ene siden i helsekjøpsaken – tidligere ledelse/de som har handlet feil – og hennes aktiviteter for å legge lokk på saken.

Holviks handlinger 13.desember må sees på bakgrunn av at han i tiden før dette forgjeves hadde forsøkt å få rådmannen i tale om helsekjøpsaken. Holvik ble avvist.

Holvik var seg helt bevisst at hans e-post til de to representantene i KS – en i KS Agder og en i KS sentralt i Vika – kunne bli oppfattet som illojalt av sin leder, rådmannen. Holvik var villig til å ta eventuelle konsekvenser som måtte komme. For Holvik var det å bidra til å få frem de kritikkverdige forholdene som skjulte seg i helsekjøpsaken, viktigst.

i. Innledning

Helt plutselig, 13.desember 2016, dukket det opp en e-post fra Jarl Vidar Erichsen i KS Agder med spørsmål om rådmannen, Tone Marie Nybø Solheim, og undertegnede kunne holde foredrag på et seminar: «Tillit vs kontroll - Mulig bidrag på samling om helhetlig styring og kvalitetsutvikling - Farris bad 15-16. februar 2017?».

Bakgrunnen for forespørselen var helsehjøpsaken; «Vi registrerer at Grimstad kommune er i en prosess der systemer utfordres og forbedres». Det var ingen foranledning for henvendelsen. Mailen ble sendt med kopi til Katrine Nikolaisen ved KS hovedkontor i Oslo, Vika. Rådmannen kom fra stilling ved hovedkontoret til KS i Vika/Oslo. Om seminaret hadde regional eller nasjonal målgruppe er ukjent.

En uke før forespørselen fra KS hadde BDO lagt frem sin granskingsrapport om helsekjøpsaken.

Under gjengis de fire e-postene som ble utvekslet i sakens anledning. Og til slutt gis noen korte kommentarer.

ii. *Første e-post: Fra Jarl Vidar Erichsen (KS) til rådmannen og rådmannens spesialrådgiver i Grimstad kommune*

Fra: Jarl Vidar Erichsen [mailto:Jarl.Vidar.Erichsen@ks.no]
Sendt: tirsdag 13. desember 2016 10.15
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>; Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Kopi: Katrine Nikolaisen <Katrine.Nikolaisen@ks.no>
Emne: Tillit vs kontroll - Mulig bidrag på samling om helhetlig styring og kvalitetsutvikling - Farris bad 15-16. februar 2017?

Hei Tone Marie og Ragnar!
Sammen med kollega i KS, Katrine Nikolaisen, inviterer vi til en årlig samling for kommunale nøkkelpersoner for helhetlig styring og kvalitetsutvikling. Samlingen er på Farris bad, Larvik.

Vi er på jakt etter gode og lærerike erfaringer og perspektiver omkring kvalitetsutvikling. I år har vi valgt overskriften «Tillit vs kontroll».
Vi registrerer at Grimstad kommune er i en prosess der systemer utfordres og forbedres....
Hadde det vært mulig å spørre om dere, Ragnar eller Tone Marie (eller begge?) kunne gitt faglig input og erfaringsdeling på denne samlingen?
(Om nødvendig diskuterer vi gjerne videobasert foredrag/dialog.)

Nedenfor klipper jeg inn et innledende notat om mulig program, for å illustrere retningen....

Dag 1 Praktiske opplysninger	**Dag 2 Praktiske opplysninger**
1100 Velkommen! 1230 Lunsj 1800 Programslutt 2000 Middag	0830 God morgen! 1000 Pause 1030 Positivt kommuneeksempel 1300 Avslutning og lunsj
Dag 1 Temaer **Tillit vs kontroll** Hva innebærer begrepene? Hvordan forstår vi dem sett fra ulike roller? Fylkesmannen, revisjon, kommunerevisor, revisjon, ansatte og bruker perspektiver/roller. Hvordan blir vår rolle når kommuneloven styrker oppmerksomheten om internkontroll? På hvilke måter legger vi til rette for et styringssystem som balanserer godt mellom tillit og kontroll?	**Dag 2 Temaer** **Tillit vs kontroll** Kvalitetssystemer, internkontroll – hvordan henger det sammen? Innovasjon – hvilken plass har det? Noe å lære fra privat sektor? Rådgivernes (deres) rolle Etikk?
Ønsket utbytte: Økt forståelse for begrepene og rollene Se ulike perspektiver Få ideer og innspill til eget arbeid	**Ønsket utbytte:** Som dag 1,

Hva tror dere?

Med hilsen

Jarl V. Erichsen
Spesialrådgiver
Adviser

Epost Email: jarl.vidar.erichsen@ks.no

Mobil Cellular: (+47) 97 19 28 48
http://www.ks.no

<image004.png> KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

iii. Andre e-post: Fra rådmannen til Jarl Vidar Erichsen KS

-------- Opprinnelig melding --------
Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Dato: 13.12.2016 15:52 (GMT+01:00)
Til: Jarl Vidar Erichsen <Jarl.Vidar.Erichsen@ks.no>, Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Ko: Katrine Nikolaisen <Katrine.Nikolaisen@ks.no>
Emne: SV: Tillit vs kontroll - Mulig bidrag på samling om helhetlig styring og kvalitetsutvikling - Farris bad 15-16. februar 2017?

Hei – det var to krevende datoer for meg – Ragnar og jeg gir tilbakemelding når vi har samsnakket

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no
<image002.gif>

iv. Tredje e-post: Fra Jarl Vidar Erichsen (KS) til Rådmannen og spesialrådgiver

Den 13. des. 2016 kl. 15.59 skrev Jarl Vidar Erichsen <Jarl.Vidar.Erichsen@ks.no>:
Takk. Håper det beste! :)

Mvh
Jarl

Sendt fra min Samsung Galaxy-smarttelefon.

v. *Fjerde e-post: Fra Ragnar Theis Holvik (GK) til Jarl Vidar Erichsen (KS)*

Fra: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Dato: 13. desember 2016 kl. 23.28.45 CET
Til: Jarl Vidar Erichsen <Jarl.Vidar.Erichsen@ks.no>
Kopi: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>, Katrine Nikolaisen <Katrine.Nikolaisen@ks.no>
Emne: Re: SV: Tillit vs kontroll - Mulig bidrag på samling om helhetlig styring og kvalitetsutvikling - Farris bad 15-16. februar 2017?

Jeg takker for spørsmålet og tilliten som ligger i det!
Jeg forstår henvendelsen siden jeg i mange år har jobbet med tema knyttet til etikk, verdier og tillit, også i samarbeid med KS, blant annet når det gjelder KS-veileder i antikorrupsjon.

Jeg har kjent etter hva jeg tenker om spørsmålet ditt og kommet til at jeg må si nei. Jeg kan ikke representer Grimstad kommune inn i din sammenheng med denne saken. Selv om jeg eksempelvis er kommunens kontaktperson til Transparency International Norge hvor Grimstad kommune er medlem, har ledelsen så langt ikke spurt meg til råds i denne saken (kjøp av helsetjenester). Jeg har lite godt å si om hvordan saken har blitt håndtert og er bekymret med tanke på om alvoret i hva dette handler om, er forstått. Det er snakk om systematiske brudd over lang tid på lover og regler, ikke minst kommunens verdier og etiske retningslinjer. Sett fra min posisjon er jeg dypt fortvilet med en så stor avstand mellom liv og lære (verdier og etikk) i kommunens øverste ledelse som denne saken avspeiler.

Det handler om en massiv moralsk ledersvikt. Ikke bare fra enkeltpersoner, men i ledelsen som miljø/kultur. Jeg har sett disse tingene over lang tid og forsøkt å gi mine bidrag til å bedre forholdene. Den saken som pågår i Grimstad nå, er nok dessverre bare toppen av et isfjell. Det handler ikke om regler, rutiner og systemer, men om ledelse, ansvar, organisasjonskultur og etterlevelse, og herunder om ytrings- og varslingskultur.

Jeg har stor respekt for at det er vanskelig å komme inn i dette som ny toppleder. Og jeg vil gjerne bidra til at Tone Marie lykkes, til at kommunens verdier og etiske retningslinjer er mer enn en pen fasade.

Jeg kunne bidratt på samlingen din, Jarl, som ansatt i Grimstad kommune. Men jeg tror at februar blir litt for tidlig. Det handler om å bearbeide erfaringer og kunne få litt avstand før en deler dette i en større forsamling. Saken berører og tar krefter hver dag.

Jeg har vel egentlig gitt et lite bidrag til samlingen din med denne e-posten, Jarl, når det gjelder vinkling på tematikken.

Lykke til, Jarl og Katrine!

Jeg stiller gjerne opp en annen gang.

Med vennlig hilsen
Ragnar Holvik,
Spesialrådgiver,
Rådmannen
Grimstad kommune

vi. Noen kommentarer:

Invitasjonen fra KS kom en uke etter at BDO-rapporten – *Gransking av helsekjøp i Grimstad kommune 2012-2016* – ble offentliggjort. BDO la frem en uferdig rapport. BDO hadde fått nei av kontrollutvalget til epostgransking, leverandørkontroll/FiA mv. Det var ordføreren og rådmannen som i november hadde øvd press overfor kontrollutvalget for å stoppe videre gransking.

E-postkorrespondansen over viser:

- At spesialrådgiveren ikke har blitt brukt som rådgiver i helsekjøpsaken av ledelsen i GK. Heller ikke av den nye rådmannen.
- At rådmannen har fått alternative synspunkter i helsekjøpsaken fra sin rådgiver. Rådmannen har selv bevisst valgt seg bort fra kunnskap og alternative syn i helsekjøpsaken.
- At spesialrådgiver uttrykker respekt for rådmannens posisjon som ny i kommunen, og ønsker å bidra for henne. Men det hadde hun hverken før eller etter denne hendelsen, vist interesse for.

Rådmannen kommenterte aldri mail-utvekslingen i etterkant. Det kom heller ikke svar fra KS.

Spesialrådgiver ble regnet med av eksterne: KS Agder og KS Oslo. Internt opplevde imidlertid Holvik en kald skulder i det daglige fra min egen sjef, den nye rådmannen.

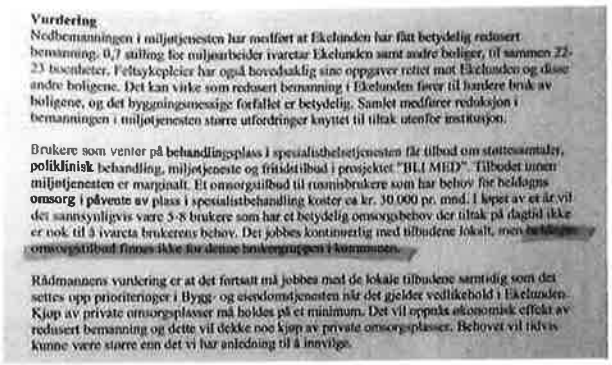
E-posten til KS var fra spesialrådgiver (også) var et rop om hjelp, til KS, kommunens arbeidsgiverorganisasjon, om alvoret i helsekjøpsaken.

Hva er det uttrykk for når rådmannen ignorerer sin egen rådgiver i helsekjøpsaken (og for øvrig) etter en e-post med ovennevnte innhold? For det første viser det rådmannens tydelige og ensidige måte å forholde seg til helsekjøpsaken på. Hun inntar et helt motsatt ståsted og motivasjon i saken i forhold til Holviks som sakens varsler. For det andre viser det rådmannens generelle holdning til Holvik som spesialrådgiver. Holvik blir oversett, han er i praksis avsatt som rådmannens rådgiver. På angjeldende tidspunkt har rådmannen kun arbeidet i kommunen i 10 uker. Da er det spesielt når rådmannen bare overser hendelsen uten å søke mer kunnskap om hva som ligger i Holviks kraftige påstander.

Holvik var klar over at rådmannen kunne oppfatte hans e-post til Jarl Erichsen i KS Agder, som en illojal handling. Holvik var imidlertid villig til å ta det som måtte komme. For Holvik var det å gjøre jobben som kommunens mann på antikorrupsjon, følge opp varselet i helsekjøpsaken og bidra til en kommune tuftet på kommunens verdier og etikk, viktigst.

c) Rådmannen ignorerer Holviks informasjon om oppstart av relasjonen GK og FiA

Holvik viste 25.januar 2017 rådmannen dokumenter som viser sammenhengen i søknad om næringsstøtte gitt til FIA 1.feb 2012 og saksdokument fremlagt for formannskapet 14.april 2011, sak 38/11. Saksdokumentet for formannskapet var skrevet av sosialleder Vidar Gabrielsen med fungerende helse og omsorgsleder Bente Somdal som ansvarlig rådmann. Begge disse har vært i fokus i helsekjøpsaken. Ovennevnte dokumenter er ikke omtalt i BDO rapporten. Farm in Action v Edith Somdal fikk innvilget næringsstøtte på kr. 130.000,-. Det skjedde drøyt 7 måneder før hun sluttet hun sluttet som «avdelingsleder for to bofellesskap» i Grimstad kommune og fire måneder før de første klientene fra Grimstad kommune ankom Farm in Action, Nygrenda.

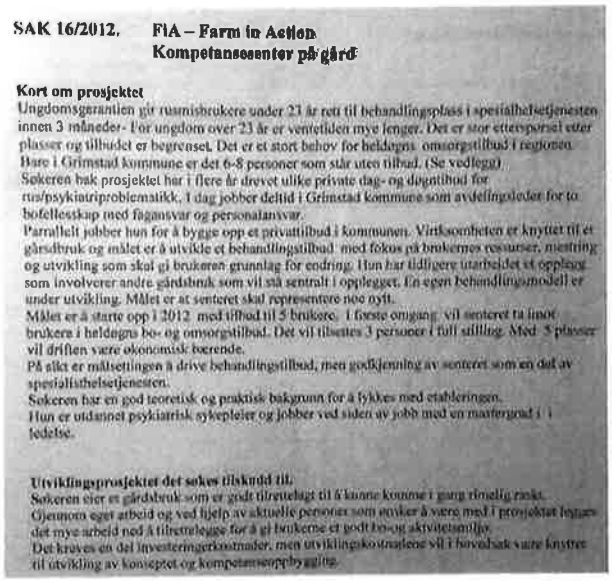


Vurdering

Nedbemanningen i miljøtjenesten har medført at Ekelunden har fått betydelig redusert bemanning. 0,7 stilling for miljøarbeider ivaretar Ekelunden samt andre boliger, til sammen 22-23 boenheter. Fellesykepleier har også hovedsaklig sine oppgaver rettet mot Ekelunden og disse andre boligene. Det kan virke som redusert bemanning i Ekelunden fører til bundere bruk av boligene, og det byggningsmessige forfallet er betydelig. Samlet medfører reduksjon i bemanningen i miljøtjenesten større utfordringer knyttet til tiltak utenfor institusjon.

Brukere som venter på behandlingsplass i spesialisthelsetjenesten får tilbud om støttesamtaler, poliklinisk behandling, miljøtjeneste og fritidstilbud i prosjektet "BLI MED". Tilbudet innen miljøtjenesten er marginalt. Et omsorgstilbud til rusmisbrukere som har behov for heldøgns omsorg i påvente av plass i spesialistbehandling koster ca kr. 30.000 pr. mnd. I løpet av et år vil det sannsynligvis være 5-8 brukere som har et betydelig omsorgsbehov der tiltak på dagtid ikke er nok til å ivareta brukerens behov. Det jobbes kontinuerlig med tilbudene lokalt, men heldøgns omsorgstilbud finnes ikke for denne brukergruppen i kommunen.

Rådmannens vurdering er at det fortsatt må jobbes med de lokale tilbudene samtidig som det settes opp prioriteringer i Bygg- og eiendomstjenesten når det gjelder vedlikehold i Ekelunden. Kjøp av private omsorgsplasser må holdes på et minimum. Det vil oppnås økonomisk effekt av redusert bemanning og dette vil dekke noe kjøp av private omsorgsplasser. Behovet vil likvis kunne være større enn det vi har anledning til å innvilge.



SAK 16/2012. FIA – Farm in Action
Kompetansesenter på gård

Kort om prosjektet

Ungdomsgarantien gir rusmisbrukere under 23 år rett til behandlingsplass i spesialhelsetjenesten innen 3 måneder. For ungdom over 23 år er ventetiden mye lenger. Det er stor etterspørsel etter plasser og tilbudet er begrenset. Det er et stort behov for heldøgns omsorgstilbud i regionen. Bare i Grimstad kommune er det 6-8 personer som står uten tilbud. (Se vedlegg)
Søkeren bak prosjektet har i flere år drevet ulike private dag- og døgntilbud for rus/psykiatriproblematikk. I dag jobber deltid i Grimstad kommune som avdelingsleder for to bofellesskap med fagansvar og personalansvar.
Parrallelt jobber hun for å bygge opp et privattilbud i kommunen. Virksomheten er knyttet til et gårdsbruk og målet er å utvikle et behandlingstilbud med fokus på brukernes ressurser, mestring og utvikling som skal gi brukeren grunnlag for endring. Hun har tidligere utarbeidet et opplegg som involverer andre gårdsbruk som vil stå sentralt i opplegget. En egen behandlingsmodell er under utvikling. Målet er at senteret skal representere noe nytt.
Målet er å starte opp i 2012 med tilbud til 5 brukere. I første omgang vil senteret ta imot brukere i heldøgns bo- og omsorgstilbud. Det vil tilsettes 3 personer i full stilling. Med 5 plasser vil driften være økonomisk bærende.
På sikt er målsettingen å drive behandlingstilbud, men godkjenning av senteret som en del av spesialisthelsetjenesten.
Søkeren har en god teoretisk og praktisk bakgrunn for å lykkes med etableringen.
Hun er utdannet psykiatrisk sykepleier og jobber ved siden av jobb med en mastergrad i [illegible] fødselsr.

Utviklingsprosjektet det søkes tilskudd til.

Søkeren eier et gårdsbruk som er godt tilrettelagt til å kunne komme i gang rimelig raskt. Gjennom eget arbeid og ved hjelp av aktuelle personer som ønsker å være med i prosjektet legges det mye arbeid ned å tilrettelegge for å gi brukerne et godt bo- og aktivitetsmiljø.
Det kreves en del investeringerkostnader, men utviklingskostnadene vil i hovedsak være knyttet til utvikling av konseptet og kompetanseoppbygging.

Da rådmannen formiddagen 30.januar 2017 – kommunestyret hadde denne dagen sin hovedbehandling av helsekjøpsaken/BDO-rapporten - sendte ut en orientering til kommunestyret som skulle forklare hvordan den første kontakten mellom FiA og Grimstad kommune, var ikke ovennevnte opplysninger med. For Holvik fremsto det som åpenbart at rådmannen bevisst holdt disse opplysningene borte fra sitt notat til kommunestyret. Dette begrunner Holvik med at rådmannen bare noen dager før notatet ble sendt ut, hadde vært på Holviks kontor og egenhendig sett og lest dokumentene. Dette skjedde rett i etterkant av at rådmannen (25.jan) i møte, sammen med ordføreren, hadde fått vite at Holvik var helsekjøpsaken varsler. At rådmannen sendte ut sitt notat til kommunestyret 30.januar UTEN å involvere Holvik som nettopp hadde fortalt rådmannen at han var varsler og gitt henne en masse andre opplysninger i sakens anledning, opprørte Holvik. Han ble ignorert som rådgiver. Kommunestyret fikk dessuten ikke korrekt informasjon.

Denne hendelsen var en av flere som dannet Holviks begrunnelse for å gå åpent ut med at han var helsekjøpsaken varsler og at varselet (12.02.17) fikk det innholdet det fikk. Rådmannens handlemåte i denne saken inngikk i et mønster den nye rådmannen hadde inntatt allerede fra oktober/november. Hun var lite interessert i å belyse og komme til bunns i helsekjøpsaken, men arbeidet for å legge lokk på denne, bla vist ved hennes motstand mot e-post gransking.

Rådmannen og Holvik har med andre ord hatt motsatte syn og holdninger i saken. Rådmannens holdninger og praksis har vært en trussel mot Holviks som varsler, som har vært å få frem mest mulig av sakens faktiske forhold. For Holvik er det viktig at mest mulig avdekkes i saken, ikke minst med tanke på gjengjeldelsesaspektet.

i. Rådmannens notat til kommunestyret 30.januar, innledningskapitlet:

Rådmannens notat til kommunestyret 30.januar hadde blant annet denne passasjen:

> *«Hvordan kom vi i kontakt med Farm in Action (FIA)?*
> *Grimstad kommune ble kjent med etableringen av tilbudet på Nygrenda gjennom flere kanaler. Kommunalsjefen for helse og sosial ble informert om etableringen gjennom Edith Somdal på senhøsten 2011. Samtidig inviterte Edith Somdal leder for helse- og sosialutvalget, Terje Stalleland, til en visning på senteret 9. desember 2011. Han takker nei til invitasjonen denne dagen, men ønsker at tilbudet blir presentert i helse- og sosialutvalget. Dette blir ikke realisert fordi Edith Somdal fortsatt hadde et tilsettingsforhold i kommunen (e-post fra Somdal til Stalleland 9. januar 2012). Stalleland konfererte med kommunalsjefen omkring dette. Ledelsen og ansatte i sosialtjenesten hadde også kunnskap om etableringen oppe på Nygrenda. Den nyetablerte FIA, som arbeidet med rusmisbrukere, var kjent i fagmiljøet generelt, og hadde blant annet fått flere positive presseoppslag i lokalavisene og etablererstøtte fra kommunen.»*

Holviks kommentarer til ovennevnte sitat i Rådmannens notat til kommunestyret 30.januar 2017:

1. *«Etablererstøtte fra kommunen»*.

Det korrekte er at styret i Regionalt næringsfond for Froland, Arendal og Grimstad i møte 1.februar 2012 innvilget FiA kr 130 000 i støtte. Saksbehandler var Arvid Johannessen i Grimstad Næringsråd som utførte oppgaven på vegne av Grimstad kommune. Grimstad kommunes representant i styret var Arvid Johannessen.

Det er Edith Somdal som søker næringsstøtte på vegne av FiA. Søkeprosessen skjer samtidig med henvendelsen til Helse- og omsorgsutvalget/Terje Stalleland om å informere om FiA og besøk på Nygrenda. Denne aktiviteten stopper pga. at Edit Somdals leder i Boveiledertjenesten påpeker hennes ansettelsesforhold til Grimstad kommune. Ifølge hennes egen søknad til Regionalt næringsråd var dette hennes status ved årsskiftet 2011/12: *«P.t jobber jeg deltid som avd leder for to bofellesskap, med fagansvar og personalansvar for 20 ansatte. For å styrke lederkompetansen holder jeg på med masterstudiet i ledelse ved UiA»*.

2. Ansettelse i kommunen og *«Annet arbeid»* (jfr. etiske retningslinjer)

De etiske retningslinjene i Grimstad kommune sier følgende om det å ha annet arbeid som ansatt i kommunen:

> *«Arbeidsavtalen skal overholdes. Ansatte kan ikke uten videre utføre annet lønnet arbeid utenfor virksomheten eller etablere næringsvirksomhet av et omfang som kan gå utover vedkommendes arbeidsavtale med kommunen. Ekstra arbeid utenfor Grimstad kommune skal ikke føre til at den ansatte kommer i uheldige dobbeltroller, habilitetsproblemer eller i annen form for konflikt med ens virke i kommunen.»*

Så langt Holvik kjenner til har Farm in Action også fått brukere fra Boveiledertjenesten, enheten Edith Somdal jobbet i frem til 13.september 2012. Etter det Holvik kjenner til kom de tre første brukerne fra Grimstad kommune til Farm in Action i mai og juni 2012.

3. I rådmannens notat vises det til *«positive presseoppslag i lokalavisen»*.

Kan rådmannen fremvise presseoppslagene? På angitte tidspunkt, vinteren/våren 2012, var det nemlig ingen (klient-) aktivitet på Nygrenda. Ifølge Brønnøysundregisteret (regnskap 2011 for FiA/Trivsel på Tunet) var det heller ingen aktivitet på Nygrenda i 2011.

4. «Ledelsen og ansatte i sosialtjenesten hadde også kunnskap om etableringen oppe på Nygrenda», jfr. rådmannens notat.

Edith Somdals (FiA) fremstøt overfor HO-utvalget/Terje Stalleland ble stoppet ved årsskifte 2011/2012 pga. ansettelsesforholdet i Grimstad kommune. Edith Somdal skriver 9.januar 2012 til Terje Stalleland: *«Hei. Vi har hatt kontakt vedr. nytt behandlingssenter som er under etablering på Nygrenda ved Grimstad. Jeg har p.t. et ansettelsesforhold i Grimstad kommune, og min leder har gitt beskjed om at det derfor ikke er aktuelt å etablere samarbeid med kommunen i forhold til kjøp av plasser pr. i dag. Jeg vil gjerne komme tilbake til saken på et senere tidspunkt hvis min arbeidssituasjon skulle endre seg. Takk for positiv tilbakemelding så langt!»*

Betyr rådmannens opplysning, referert over, at ES trosset anmodningen fra sin leder om at det *«ikke er aktuelt å etablere samarbeid med kommunen i forhold til kjøp av plasser pr. i dag»* (hennes egen formulering). At hun likevel fortsatte slik aktivitet inn i kommunen? Har ES/FiA vinteren/våren 2012 markedsført seg overfor *«ledelsen og ansatte i sosialtjenesten»?* Ifølge rådmannens notat kan det se slik ut: *«Sosialtjenesten kjøpte de første tjenestene fra FIA i slutten av mai 2012».*

5. Rådmannen legitimerer kommunens kjøp av tjenester fra FiA i mai/juni 2012 bla slik: *«Den nyetablerte FIA, som arbeidet med rusmisbrukere, var kjent i fagmiljøet generelt, og hadde blant annet fått flere positive presseoppslag i lokalavisene og etablererstøtte fra kommunen.»*

Dette punktet er problematisert denne setningen over, pkt 1-4. Er dette en solid begrunnelse for kommunens start på bruk av Farm in Action?

d) Rådmannen ignorerer spesialrådgiver i Haavindsaken – resultat: kommunestyret feilinformeres

I vår sammenheng handler historien i dette kapittelet om at rådmannen ikke hensynstar Holviks advarsler om at kommunestyret blir feilinformert av rådmannen i en sak for kommunestyret i februar 2017 (I PS 17/24). På tross av Holviks advarsler samme dag saken behandles, retter ikke rådmannen opp saken i kommunestyrets møte. Denne saken har parallell til oppstart av helsekjøpsaken; til møtet i kontrollutvalget 14.oktober 2015 hvor rådmannen (den gangen) sterkt underkommuniserte sin kunnskap om ulovlige innkjøp (2012-2015) i helsesektoren.

De sentrale momenter er rådmannen ignorerer Holviks råd som åpenbart er riktige med følgende konsekvenser:

- at kommunestyret blir feilinformert.
- det Holvik hadde påpekt i sitt brev til kommunestyret bare fjorten dager tidligere: *«Ledere som handler galt, skjuler dette og forventer at ansatte skal gjøre det samme, gjør ikke bare skade på Grimstad kommune, men setter ansatte i uholdbare etiske dilemma og utfordrer deres integritet på en uholdbar måte. Dette er et problem i Grimstad kommune. Ikke bare i denne saken.»* Det var nettopp dette dilemmaet rådmannen satte Holvik i.

i. Dokumentasjon - kopi av e-postkorrespondansen mellom rådmannen og Holvik i Haavind-saken

Selve Haavind-saken handler om manglende oppfølging av vedtak i PS 108/13 Rapport fra Haavind - behov for bedre eierstyring av Agder Renovasjon IKS. Administrasjonen har i perioden 2014-2016, via dokumentet «Oppfølging av politiske vedtak», hele 8 ganger lagt fram for Kommunestyret

informasjon om at vedtaket ikke er fulgt opp. Kommunestyret etterspurte høsten 2016, i sak 16/131 2. tertialrapport 2016, om en orientering fra rådmannen «om hva som blir gjort for å følge opp ks sak 108/13, Rapport fra Haavind.»

I begynnelsen av januar spurte rådmannen spesialrådgiver Holvik om han kunne nøste opp i hva som har skjedd i saken fra 2013 til dd. Holvik svarte rådmannen i mail av 10. januar (under). På bakgrunn av Holviks dokumenstasjon fikk en annen avdeling, Virksomhetsstyring, i oppdrag å lage sak for kommunestyret. I PS 17/24 underkommuniseres imidlertid rådmannens ansvar for oppfølging av saken. Ansvarsforholdene gjøres uklare og skyves over på de folkevalgte:

«Kommunestyrets vedtak av 26, august 2013 sak 108/13 er ikke blitt fulgt opp. Grunnen til dette synes usikker, men kan ha sammenheng med at det er rapportert på forholdet uten at en kan se at det er respondert».

I eposter dagen før og samme dag for møtet i kommunestyret gjør Holvik det helt tydelig for rådmannen at hennes saksfremlegg for kommunestyret er mangelfullt:

«Det er ingen tvil i denne saken – og det fremkommer i min epost 10. januar (under) - at det siden høsten 2013 har vært rådmannens ansvar å følge opp kommunestyrets vedtak.»

Rådmannen rettet ikke opp saksdokumentets feil før kommunestyret behandlet saken.

Under gjengis epostkorrespondansen mellom rådmannen og Holvik fra perioden 8.januar til 27.februar:

ii. *Start: forespørsel fra rådmannen til Holvik*

Fra: Tone Marie Nybø Solheim
Sendt: søndag 8. januar 2017 18.43
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Emne: VS: Haavindrapporten

Hei – kan du nøste opp i dette?

> Vennlig hilsen
> Tone Marie Nybø Solheim
> Rådmann
> 37 25 0670 / 908 39 402
> www.grimstad.kommune.no

Fra: Guri Ulltveit-Moe
Sendt: fredag 6. januar 2017 14.58
Til: GK.Rådmannens ledergruppe-alle <GK.Radmannensledergruppe-alle@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Haavindrapporten

Jeg kjenner ikke til denne rapporten i det hele tatt. Jeg tror jeg hadde husket det hvis ansvaret var plassert hos meg.
Guri

Fra: Trond-Vegar Johansen
Sendt: 6. januar 2017 10:50
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>;
GK.Rådmannens ledergruppe-alle <GK.Radmannensledergruppe-alle@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Haavindrapporten

Hei

Jeg husker vi omtalte rapporten i ledergruppen før jul. Jeg mener å huske at denne saken omhandler Agder Renovasjon og noe oppfølging. Det ble diskutert om denne lå hos meg eller hos Guri. Men jeg mener at vi etter å ha sett på saken sa at den lå hos rådmannen, men jeg kan huske feil.....

TVJ

Fra: Tone Marie Nybø Solheim
Sendt: fredag 6. januar 2017 10.37
Til: GK.Rådmannens ledergruppe-alle <GK.Radmannensledergruppe-alle@grimstad.kommune.no>
Emne: Haavindrapporten

Hei – nå husker jeg ikke hvem som har sjekket ut i forhold til den rapporten, kan der gi en tilbakemelding om dere vet noe?

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

iii. Holvik har «nøstet» i saken og svarer rådmannen

Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: tirsdag 10. januar 2017 12.30
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Haavindrapporten

Viser til møtet i dag morges.

Oppsummering og anbefaling vedr. manglende oppfølging av vedtak i PS 108/13 Rapport fra Haavind - behov for bedre eierstyring av Agder Renovasjon IKS

Anbefaling/konklusjon:
Virksomhetsstyring lager sak til kommunestyrets møte i februar som kort beskriver historien og konkret angir hvordan vedtaket er tenkt fulgt opp. Som del av denne saken bør kommunestyret informeres om status og fremdrift i arbeidet med «Handlingsplan for kommunens eierskap».
Virksomhetsstyring igangsetter, straks, arbeidet med «Handlingsplan for kommunens eierskap».
Prosedyrene for oppfølging av politiske vedtak gjennomgås.

Politiske vedtak
Kommunestyrets vedtak i PS 108/13:
«1. Kommunestyret ber om at styreinstruks og vedtekter for selskapet sikrer at saker som behandles av styret og representantskapet er tilstrekkelig skriftlig dokumentert, og at styrevedtak protokollføres på en måte som tydeliggjør vedtakenes reelle innhold.
2. Kommunestyret ber om at det gjennomføre et kurs for styremedlemmer og representantskapsmedlemmer i Agder Renovasjon.
3. Kommunestyret ber om at det legges fram en egen eierskapsstrategi for Agder Renovasjon IKS for behandling i kommunestyret, som er et styrende dokument for medlemmer i representantskapet.
4. Kommunestyret ber rådmannen å utarbeide rutiner for å gå i gjennom representantskaps og styrevedtak.»

Saksbehandler var rådmann Per Kristian Vareide.

I sak 16/131 2. tertialrapport 2016 vedtok kommunestyret:
«Kommunestyret ber om at rådmannen gir en orientering i møte 5/12 - 16 om hva som blir gjort for å følge opp ks sak 108/13, Rapport fra Haavind.»

Hva har skjedd i saken etter vedtak?
Kommunestyrets vedtak i PS 108/13 er ikke fulgt opp.

Administrasjonen har i perioden 2014-2016, via dokumentet «Oppfølging av politiske vedtak», hele 8 ganger lagt fram Kommunestyret informasjon om at vedtaket ikke er fulgt opp. Dette dokumentet oppdateres fortløpende i forbindelse med behandling av tertialrapporter og årsmelding, og ligger som vedlegg til disse sakene.

Jeg kjenner ikke til eventuelle prosedyrer i RL eller i forbindelse med utarbeidelse av tertialrapporter/årsmelding hvor manglende oppfølging burde vært fanget opp.

Sakens innhold er knyttet til Virksomhetsstyring, og da i to retninger;
Økonomifunksjonen; Agder Renovasjon og Returkraft og
Rådgiver juss/eierskap; eierskapsmelding/eierskapsutvalget (nedlagt h-16).

Potensielle saksbehandlere for oppfølging av vedtaket i Virksomhetsstyring, har ikke fått slikt oppdrag fra (tidligere) rådmannen. Eierskapsutvalget, som også behandlet PS 108/13, har heller ikke gjort noe i forhold til oppfølging av vedtaket.

Ifølge vedtatt Planstrategi (juni-16) skulle rådmannen legge fram «Handlingsplan for kommunens eierskap» i 2016. Kommunestyret gav i desember-16 ny frist for dette arbeidet; 2017. Ifølge saksbehandler i Virksomhetsstyring er ikke arbeidet påbegynt.

Hva nå?
Etter mitt syn er det ingen tvil om at det er Virksomhetsstyring som nå bør ha oppgaven med å følge opp saken.

Virksomhetsstyring bør vurdere hvilke sider ved vedtaket (punkt 1-4) som kan svares ut mer direkte og hva som det er klokest å behandle som del av «Handlingsplan for kommunens eierskap». Punkt 3 og 4 i PS 108/13, eksempelvis, gjelder ikke bare Agder Renovasjon IKS, men handler om kommunens eierskap og rutiner for gjennomgang av vedtak i representantskap og styrevedtak generelt.

Virksomhetsstyring bør i sak for kommunestyret i februar redegjøre for sakens historie og hvordan rådmannen har tenkt å følge opp PS 108/13. Som del av denne saken bør kommunestyret informeres om status og fremdrift i arbeidet med «Handlingsplan for kommunens eierskap».

Vennlig hilsen

Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver
Rådmannen
Grimstad kommune
Mibil 45886607

iv. *Holvik leser kommunestyrepapirer og oppdager kritikkverdige forhold i sak om Haavind-rapporten. Sender mail til rådmannen*

Den 25. feb. 2017 kl. 08.46 skrev Ragnar Theis Holvik
<Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>:

Du har vært opptatt av å få tak i hva «isfjellet» er.

Her er et eksempel:
Søndag 8. januar 2017 kl. 18.43 ba du meg «nøste opp i dette?» . Du henviste til en eposttråd hvor hele ledergruppen hadde vært involvert dagene før uten å finne ut av saken.
Saken galt oppfølging av vedtak i sak om Haavindrapporten.
Tirsdag 10.januar kl. 12.30 (se under) hadde jeg «nøstet opp i dette». Svaret mitt var basert på kontakt med kommunalsjef Trond Vegard, Johansen, økonomisjef Helge Moen og seniorrådgiver Halvard Bjørgum. Jeg har egen eposttråd på dette.

Min anbefaling/konklusjon og underliggende dokumentasjon og vurderinger ser du under (epost til deg fra 10.januar).

Det er ingen tvil i denne saken – og det fremkommer i min epost 10. januar (under) - at det siden høsten 2013 har vært rådmannens ansvar å følge opp kommunestyrets vedtak. Det beskriver jeg; både hvilke fagmiljøer som vedtaket knytter direkte an til (økonomi og juss/eierskap), men også

til prosedyrene i rådmannens ledergruppe mht oppfølging av politiske vedtak. Det er rådmannen som har rapportert til kommunestyret 8 ganger om sin egen manglende oppfølging av vedtak i Haavindsaken.

På bakgrunn av mine anbefalinger til deg er det derfor med stor undring jeg leser saksfremstillingen PS 24/17: «Agder Renovasjon IKS - Haavind rapporten», blant annet i vurderingen:
Vurderinger:
Kommunestyrets vedtak av 26, august 2013 sak 108/13 er ikke blitt fulgt opp. Grunnen til dette synes usikker, men kan ha sammenheng med at det er rapportert på forholdet uten at en kan se at det er respondert.
Det har antagelig også hatt betydning at det ikke er grunnlag for å si at Haavind-rapporten har avdekket at saksbehandlingen i Agder Renovasjon har vært i strid med selskapsavtale eller instruks, og heller ikke at saksbehandling eller vedtak ikke har vært forsvarlige.
Saksfremstillingen underkommuniserer rådmannens ansvar (beskrevet over og i epost under). Ansvarsforholdene gjøres uklare og skyves delvis over på de folkevalgte; «..uten at en kan se at det er respondert».

I saksfremstillingen settes ikke oppfølging av vedtaket (PS 108/13) inn i det som nå er vedtatt som ramme for behandling av slike spørsmål - Planstrategi 2016-2019/»Handlingsplan for kommunens eierskap» - og med informasjon om status for dette arbeidet (som Virksomhetsstyring egentlig skulle hatt på plass i 2016, men som januar 2017 ikke er påbegynt). Se min mail under hvor jeg blant annet skriver:
«Virksomhetsstyring bør vurdere hvilke sider ved vedtaket (punkt 1-4) som kan svares ut mer direkte og hva som det er klokest å behandle som del av «Handlingsplan for kommunens eierskap». Punkt 3 og 4 i PS 108/13, eksempelvis, gjelder ikke bare Agder Renovasjon IKS, men handler om kommunens eierskap og rutiner for gjennomgang av vedtak i representantskap og styrevedtak generelt.

Jeg skal ikke fortsette,
men det som i hvert fall jeg ser, og som jeg håper du også ser, er at bare i denne ene saken er flere ting å gripe fatt i for deg med hensyn til «Å få orden i eget hus».
Det handler om ledelse, ansvar, åpen/redelig kommunikasjon, interne prosedyrer for oppfølging av politiske vedtak og kvalitetssikring av saker som går til politisk behandling.

Jeg syntes det er beklagelig, når jeg såpass raskt, detaljert og konkret la til rette for saksbehandlingen i denne saken (PS 24/17) , ikke fikk den til gjennomlesing før den ble godkjent for utsending. Saken burde ikke vært sendt ut nåværende form.

Vennlig hilsen

Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver
Rådmannen
Grimstad kommune
Mibil 45886607

v. *Rådmannen svarer Holvik*

Fra: Tone Marie Nybø Solheim
Sendt: søndag 26. februar 2017 16.11
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Emne: Re: SV: Haavindrapporten

Hei og takk for innspill. Jeg har meldt dette opp til ledermøtet i morgen, ser denne saken kunne hatt andre formuleringer som du sier. Vi snakkes i morgen.
Med vennlig hilsen

Vennlig hilsen

Tone Marie Nybø Solheim

Rådmann

vi. *Holvik presiserer de kritikkverdige forholdene*

Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: mandag 27. februar 2017 07.05
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: SV: Haavindrapporten
Og for å være enda mer konkret;
GK mangler ikke regelverk/veiledning for hvordan en sak , som Haavindsaken, skal/kan saksbehandles:

- GKs grunnverdier: åpenhet og redelighet
- GKs veileder i saksbehandling: http://ansattgrimstad/Documents/Planer,%20retningslinjer%20og%20rutiner/VEILEDER%20i%20saksbehandling-vedtatt%20av%20k-styret-okt%202016.pdf
PS 121/16: https://sru.grimstad.kommune.no/api/utvalg/2/moter/845/behandlinger/2/0
- Eksempel på sak hvor rådmannens ansvar for manglende oppfølging av politiske vedtak omtales: PS 17/16: *Kirkens Bymisjon – orientering om bruk av midler* https://sru.grimstad.kommune.no/api/utvalg/200219/moter/200466/behandlinger/15/0

Som i helsekjøpsaken, er det etterlevelsen det skorter på.

Vennlig hilsen

Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver
Rådmannen
Grimstad kommune
Moibil 45886607

e) Rådmannen holder Holvik borte fra oppgavene etikk og varsling

Holvik har vært sentral aktør i kommunen i forhold til temaene varsling og etikk over mange år. Han var saksbehandler for nye etiske retningslinjer med varslingsplakat i 2008, ledet etikkprosjektet i helse- og omsorg (2008-2009), har oppgaven antikorrupsjon, bisto ordføreren med etikk i kommunestyret i 2015-2016 mv. Den nye rådmannen møtte også Holvik på en av hennes første dager med at hun hadde oppfattet at Holvik var sentral på temaet etikk.

i. Spesialrådgiver utestengt fra arbeid med etikk og varsling

Dette kapittelet beskriver hvordan rådmannen har holdt sin spesialrådgiver ute fra arbeidet med oppfølging (opprydding) etter innkjøpssaken. En rekke forhold taler for at rådmannens (eneste) rådgiver burde hatt en sentral rolle i dette arbeidet. Dette gjelder spesielt temaet etikk og varsling.

Rådmannen har siden januar/februar arbeidet med «*Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken*» som er en oppfølging av kommunestyrets vedtak i innkjøpssaken (30.januar 2017). Første utgave av planen ble oversendt kommunestyret, og orientert om, i slutten av februar 2017.

Handlingsplanen inneholder en rekke tiltak, som ikke gjennomgås her, men også tre prosjekter: struktur/organisering, etikk og varsling og et «tillits»-prosjekt.

Rådmannen har ikke involvert sin spesialrådgiver i arbeidet med hovedplanen: «Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken». Rådmannen har holdt sin rådgiver helt ute fra informasjon om planarbeidet og planens innhold. Rådgiver har fått sin informasjon fra det offentlige rom.

Det kom etter hvert frem informasjon, offentlig, om at rådmannen brukte kvalitetssjefen i dette arbeidet, blant annet med etikk og varsling. Kvalitetssjefen har vært en av to med hovedfokus i gransking av helsekjøpssaken og var (er) vinteren/våren 2017 fremdeles under gransking. Etter omfattende offentlig kritikk måtte rådmannen gjøre retrett i dette arbeidet – i begynnelsen av mars-17. Se avisartikkel og lederartikkel under.

Rådmannen valgte med andre en som var under gransking i helsekjøpssaken – en Holviks varsel rammet - som sin leder av arbeidet med «etikk og varsling». Rådmannen valgte å holde sin spesialrådgiver og varsler av helsekjøpssaken helt ute fra dette arbeidet. Og det til tross for at spesialrådgivers etikk- og varslingsbakgrunn og oppgave antikorrupsjon.

18

Agderposten agderposten.no/meninger

Meninger

Kjær debatt
Har du noe på hjertet? Skriv til debatt@agderposten.no

LEDER

Tynnslitt tillit

➤ **Grimstad-rådmann Tone Marie** Nylso Solheim er presset og kjemper nå for å beholde den tilliten hun er avhengig av for å rydde opp i den ulykksalige situasjonen kommunen er kommet i etter de ulovlige helsekjøpene. I helgen tok Nylso Solheim riktignok en klok beslutning da hun stoppet prosjektgruppen som var i ferd med å starte en gjennomgang av kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner. Men beslutningen om å gi sin nåværende kvalitetssjef Ivar Lyngstad, tidligere kommunalsjef for helse- og omsorg, en sentral rolle i oppryddingsarbeidet, var direkte uklok. Beslutningen ble gjenstand for knusende kritikk fra sentrale politikere, og rådmannen ble tvunget til å sette ned foten. Lyngstad gikk av som kommunalsjef for helse- og omsorgssektoren i 2014 etter flere år med store budsjettoverskridelser, som jo var noe av utgangspunktet for de nye undersøkelsene. Til alt overmål var Lyngstad også blant de kommunale lederne som gikk ut offentlig med tydelig kritikk mot varsleren i saken. Det er ikke denne bakgrunnen man leter etter når det skal settes sammen et slikt utvalg.

➤ **Grimstad-rådmannen er først** i stillingen, og ikke del av den historien hun nå er satt til å rydde opp i. Det er likevel hun som må sitte i førersetet i opprydningsprosessen. I beste fall står hennes research i dette tilfellet til stryk. I verste fall var det en feilvurdering som rammer henne så kraftig at politikerne tvinges til å stille spørsmål ved hennes vilje og evne til å rydde opp og gjenopprette innbyggernes tillit til kommunen. Dessverre er det ikke første gang spørsmålet reises. I sin redegjørelse etter presentasjonen av granskingsrapporten i januar, viste hun oppsiktsvekkende liten vilje til å ta innover seg de meget alvorlige forhold som er avdekket.

➤ **«Tillit er ikke** noe vi kan kreve, det er noe man må gjøre seg fortjent til», sa Grimstad-ordfører Kjetil Gilmsdal treffende i et nyttårsintervju med Grimstad Adresseavisen. Dersom Grimstad-rådmannen skal gjøre seg fortjent til tillit i fortsettelsen, tåler hun ikke flere feilskjær.

Tidenes beste resultat for Arendal & Omegns Sparekasse

ED 26,4 millioner i overskudd før skatt leverte Arendal & Omegns Sparekasse sitt beste resultat gjennom tidene i 2015.

Resultat var på 28,4 millioner i 2015, men en positiv engangseffekt fra omlegging av pensjonssystemet dro da opp. Korrigert for dette er 2016 det beste i bankens historie, sier banksjef Per Olav Nærestad.

Byens 127 år gamle lokalbank, som i fjor sponset den populære lekeplassen nær sitt eget renoverte tilholdssted på Tarvet, opplevde rekordvekst av nye kunder i fjor.

– Ansporet av suksessen fastslår styreleder Sparekassen ikke har planer om oppkjøpelser. Tvert imot. Sikter vi mot å vokse fra 23 til 25 ansatte, sier Nærestad.

– Sparekassa er og skal fortsatt være en folkeeiende og lokal bank for kunder i Arendal og omegn, sier banksjefen, som også er tilfreds med at banken for 10. året på rad ble kåret til beste bank på kundetilfredshet av Norsk Kundebarometer.

Forvaltningskapitalen økte med 208 millioner til 2 805 millioner.

Stopper omstridt gruppe

Grimstad-rådmannen stoppet lørdag ettermiddag arbeidet til den omstridte prosjektgruppen som er i ferd med å gjennomgå kommunens etiske retningslinjer og varslingsrutiner.

› HELSEKJØPENE

Agderposten kunne forsdag kveld fortelle at reaksjonene i det politiske miljø var sterke mot rådmannens sammensetning av prosjektgruppen.

Sterkest var reaksjonene på at tidligere kommunalsjef for helse- og omsorg, nåværende kvalitetssjef Ivar Lyngstad, hadde fått en sentral rolle i opprydningsarbeidet.

Ga millionoppdrag til ansatt

Lyngstad var den første i ledelsen som sendte i kontakt med Farm In Action-gründer Edith Somdal, og som et drøyt halvår senere inngikk den første ulovlige millionavtalen med omsorgsselskapet hennes. Somdal var på ikke tidspunktet fortsatt ansatt som fagleder i den samme helse- og omsorgssektoren.

Lyngstad var også blant de kommunale lederne som nylig tok et oppgjør med helsekjøpsvarsler Ragnar Holvik på Facebook og i Grimstad Adressetidende.

Etter møtet med Transparency torsdag, har alle de største partiene, med unntak av ordførerpartiet KrF, gått ut mot rådmannens bruk av den tidligere kommunalsjefen.

– Jeg synes det er uheldig at en som har vært så sentral oppi dette som er avdekket også skal være involvert i opprydningen. Det kan gi et galt signal, har leder av kontrollutvalget, Gunnar Topland (H), uttalt til Agderposten.

Var i gang

Lyngstad og prosjektgruppen er allerede i gang med oppgaven. Lørdag ettermiddag ble arbeidet likevel historie.

Da sendte rådmann Tone Marie Nybø Solheim ut en e-post til kommunestyrets 45 medlemmer, der varsler hun at hun stopper prosjektet.

«Jeg har gjort en revurdering av denne gjennomgangen til ifra debatt i kommunestyret 27.02 og politiske innspill, og ønsker nå å stoppe pågående prosjekt», skriver Nybø Solheim i e-posten.

Nå vil hun også involvere politikerne i prosjektarbeidet med å forbedre de etiske retningslinjer og varslingsrutiner etter helsekjøpskandalen.

«De etiske retningslinjer gjelder for både ansatte og folkevalgte. Det er derfor nødvendig med en dialog med formannskapet om hva som er en klok tilnærming videre. Jeg ønsker i fortsettelsen en prosjektgruppe som både har politikere, ansattes representanter og ledere involvert og rådmannen vil selv lede prosjektgruppen», skriver Nybø Solheim til kommunestyrepolitikerne.

Kjøpte for 100 millioner kroner

Dermed tyder alt på at den omstridte vks-helsesjefen ikke lenger vil ha befatning med kommunens prosjektarbeid som skal forbedre etikk- og varslingsrutiner.

Det er tidligere fastslått at helse- og omsorgssektoren brøt interne og eksterne anskaffelsesregelverk, da de kjøpte private tjenester for nærmere 100 millioner kroner.

Det lokale omsorgsselskapet Farm In Action har alene fått oppdrag for over 30 millioner kroner i perioden mar 2012 til og med desember 2016.

› Pål Yngve Berg
pyb@agderposten.no

STOPPET PROSJEKT: Grimstad-rådmann Tone Marie Nybø Solheim stoppet lørdag ettermiddag det pågående prosjektarbeidet som skal gjennomgå kommunegrens etiske retningslinjer og varslingsrutiner

ii. Holvik henvises til bedriftshelsetjenesten med sine varslingserfaringer

Selv etter at arbeidet med etikk og varsling ble reversert og restartet i begynnelsen av mars, hadde ikke rådmannen plass for sin rådgiver i arbeidet med etikk og varsling. Først 27.mars får varsler en e-posthenvendelse om å bidra med erfaringer som varsler. Rådmannen henviser Holvik til Bedriftshelsetjenesten med sine varslingserfaringer.

Her er e-postkorrespondansen:

> Den 27. mar. 2017 kl. 08.41 skrev Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>:
> Hei,
> Som du kjenner til har vi startet gjennomgangen av etiske retningslinjer og varslingsrutiner, og ønsker å få dine erfaringer og innspill med i det arbeidet. Jeg har bedt bedriftshelsetjenesten ved Åse Liv Bjønnum, da hun har en nøytral rolle, om å ta kontakt og gjennomføre samtaler med deg. Dine erfaringer er viktige for prosessen videre og for andre som vil varsle i Grimstad kommune.
>
> Min bestilling til henne er å kartlegge erfaringene og hva som skal til for å sikre gode og trygge varslingsrutiner i fremtiden. Håper at du kan bidra i dette selv om du er sykemeldt.
>
> Dere avtaler selv når og hvor dere møtes.
>
> <image002.jpg>
> Vennlig hilsen
> **Tone Marie Nybø Solheim**
> Rådmann
> 37 25 0670 / 908 39 402
> www.grimstad.kommune.no
> <image004.jpg>
>
> **Fra:** Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
> **Dato:** 28. mars 2017 kl. 12.17.16 CEST
> **Til:** Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
> **Emne: Re: Kartlegging av behov og erfaringer ifm varsling**
> Jeg bidrar gjerne i forhold til arbeidet med å "sikre gode og trygge varslingsrutiner i fremtiden" i Grimstad kommune.
>
> Jeg kjenner temaet godt teoretisk, har vært saksbehandler for kommunens etiske retningslinjer og varslingsplakat, hatt andre oppgaver på temaet og har erfaring fra flere varsler og hvordan det er å ta opp andre kritikkverdige forhold i Grimstad kommune.
>
> Å gå veien om bedriftshelsetjenesten er ikke mitt behov. Det oppleves bare tungvint og unødvendig å formidle noe gjennom en tredjeperson.
>
> Jeg ønsker å kommunisere direkte til prosjektgruppen som skal arbeide med etikk og varsling.

Jeg har tidligere tatt opp med deg at med den bakgrunn jeg har i organisasjonen på temaet etikk og varsling og mine arbeidsoppgaver for øvrig, syntes jeg det er underlig at jeg ikke er trukket direkte med i prosjektgruppens arbeid.

Mvh
Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver/Varsler i innkjøpssaken

Sendt fra min iPad

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Dato: 28. mars 2017 kl. 14.05.56 CEST
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Emne: Re: Kartlegging av behov og erfaringer ifm varsling

Hei Ragnar!
Så flott at du kan bidra. Denne kartleggingen er et viktig som saksforberedelse til neste møte i prosjektgruppen og legges frem sammen med annen saksdokumentasjon. Jeg ønsker derfor at vi har dine tilbakemeldinger i forkant, og jeg har bestilt dette fra bedriftshelsetjenesten slik at du får tid og anledning nok til å både komme med dine erfaringer og innspill tidlig i prosessen.

Det er også veldig bra om du kan tiltre sekretariatet som saksforbereder til prosjektgruppen.

iii. Bedriftshelsetjenesten – løvens hule for Holvik som varsler

Holvik ble med andre ord henvist til bedriftshelsetjenesten med sine varslererfaringer. Han takket nei til dette og ba om å kunne bidra med sine etikk- og varslingserfaringer direkte inn i prosjektgruppen om dette. Dette avviste rådmannen.

Rådmannen opplyser til Holvik (i e-post over) at Bedriftshelsetjenesten har en «nøytral rolle». Det spesielle er at Holvik en drøy måned senere på våren oppdager at Bjønnum i Bedriftshelsetjenesten lang ifra har noen nøytral rolle i Grimstad kommune og i helsekjøpsaken. Hun samarbeider svært tett med en rekke personer Holvik har varslet på! Holvik inviteres med andre ord til å fortelle om sine erfaringer om varsling i Grimstad kommune, om Holviks redsler for gjengjeldelser, til en person med svært nære relasjoner til nettopp de Holvik frykter aller mest gjengjeldelser fra. Se også neste underkapittel.

I «årsrapport for verne og miljøarbeidet 2016» som skal behandles i formannskapet 11.mai 2017 fremkommer det at Bjønnum er medlem av 3 av 3 underutvalg til AMU; AKAN, Byggesaks-utvalg og HMS-team. I disse utvalgene er også personer som varsler har varslet på i helsekjøpssaken og i andre saker medlemmer. I tillegg HVO som har vært i offentlig konflikt med varsler vinteren 2017 (FB-saken/rådhus-mobb).

Med andre ord: rådmannen henviste i mars 2017 varsler Holvik til samtale om sine varslingserfaringer – med veldig sensitiv informasjon - til Bjønnum/Bedriftshelsetjenesten som har omfattende samarbeid med personer varslingserfaringene konkret gjelder; som kvalitetssjef, HVO, HR-sjef, enhetsleder m.fl. Rådmannen informerte ikke varsler om dette, men kalte Bjønnum «en nøytral rolle».

Holvik opplever denne hendelsen som meget uvennlig og direkte farlig for han som helsekjøpsakens varsler.

Dokumentasjon på de nære relasjonene mellom Bjønnum i Bedriftshelsetjenesten og sentrale personer i helsekjøpsaken:

ÅRSRAPPORT
FOR VERNE- OG MILJØARBEIDET
2016

Bedriftens navn:	Grimstad kommune		
Driftsår:	2016	Organisasjonsnummer:	864964702
Avdeling:	Grimstad kommune – Arbeidsmiljøutvalget (AMU)		
Adresse:	Serviceboks 123, 4891 Grimstad		
Antall årsverk:	1143	Antall ansatte:	1498

Om Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Dato for opprettelse av utvalget:	08.03 - 2016	Antall stemmeberettigede medlemmer i utvalget:	10
Leder av AMU:	Pål Bach	Antall avholdte møter i AMU siste år:	6

Leder av AMU representerer:

Arbeidsgiver	Arbeidstaker - 2016	Pål Bach

Medlemmer av Arbeidsmiljøutvalget AMU:

Arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget

Arbeidsgiver:	**Faste medlemmer: 5** Tone Marie Nybø Solheim, Rådmann fra møte 21.11.2016 Bjørn Kristian Pedersen, Kommunalsjef Kultur og oppvekst, fung. Rådmann til og med møte 07.09.2016, AMU medlem resten av perioden Guri Ulltveit-Moe, Kommunalsjef Samfunn og miljø, AMU vara medlem til og med 07.09.2016, Jorunn Palm, Enhetsleder Eide barnehage Marit Henriksen, Enhetsleder Bestillerenheten Liv Ingjerd Byrkjeland, HR – sjef	Arbeidstaker:	**Faste medlemmer: 5** Pål Bach, LO Ingerlise Svendsen, LO Anne Kirsten L. Gulteland, Unio Nina Marie Duckert, Unio Arne Rugstad, (Hovedverneombud))

	Medlemmer i AKAN utvalget: Åse Liv Bjønnum (BHT), Stig B. Jacobsen (AKAN kontakt), Wenche Aakhus (AKAN kontakt), Tina Fabricius (enhetsleder), Nina Duckert (HTV) og Kristine Udjus (HR rådgiver). AKAN utvalget har avholdt 5 møter i 2016. Aktiviteter i 2016: • Tre representanter fra AKAN utvalget deltok på

	Medlemmer i HMS-team: Arne Rugstad (hovedverneombud), Åse Liv Bjønnum (Bedriftshelsetjenesten) og Ivar Lyngstad (kvalitetssjef). • I løpet av 2016 har alle barnehagene og de øvrige enhetene i Kultur og oppvekstsektoren hatt besøk av HMS-teamet. Sentrale tema har eksempelvis vært støy, samhandling, høyt

AMU Underutvalg:

AMU har i 2016 hatt 3 underutvalg i virksomheten for behandling av særskilte oppgaver:	• AKAN – utvalg med 7 medlemmer o 2 fra administrasjon/ledelsen, HVO/HTV, 2 Akan kontakter fra de ansatte og BHT • Byggesaks - utvalg – 3 medlemmer o Enhetsleder Bygg og eiendomstjenesten, HVO, og BHT • HMS – team, 3 medlemmer o Virksomhetsstyring, HVO, og BHT

Byggesaks - utvalg Byggesaker, saker som vedrører endringer i lokaler eller maskinutstyr, eller rasjonalisering/ arbeidsprosesser/ arbeidstidsordninger (jfr. AML Kap.10)	Medlemmer av AMU byggesaksutvalg 2016

Arne Rugstad	Hovedverneombud	Grimstad kommune
Åse Liv Bjønnum	Bedriftshelsetjenesten	Falck Helse.
Thor Egil Mortensen	Enhetsleder Bygg- og eiendomstjenesten	Grimstad kommune

Byggesaksutvalget har i 2016 hatt fokus på sin strategiske rolle og gitt råd og innspill på relevante saker som har konsekvenser for HMS-arbeidet og arbeidsmiljøet i Grimstad kommune.

Aktuelle områder (HMS-plan):

1. Vurdering av ombygginger.
2. Arealprosjekter (midlertidige lokaler, nytt bygg, arealeffektivisering mm).

Mandat/oppgaver og ledelse av utvalget:

Byggesaksutvalg har generell uttalelsesrett i saker som direkte eller indirekte avgår arbeidsmiljøet i virksomheten og skal behandle bl.a. planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet.

Sekretariatsfunksjonen blir ivaretatt av fagkjellige i møtene

iv. *Rådmannens forespørsel til spesialrådgiver om prosjektet tillit*

På ettermiddagen 10.mars, samme dag som spesialrådgiver allerede hadde reist på 10 dagers ferie til Spania, kommer helt overraskende nedenstående forespørsel om å delta i prosjektet «Tillit» fra rådmannen til spesialrådgiver. Prosjektet er en del «Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken». Spesialrådgiver hadde ikke fått noen informasjon om dette på forhånd.

Spesialrådgivers svar gir informasjon om hvordan spesialrådgiver opplevde arbeidssituasjonen medio mars.

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Dato: 10. mars 2017 kl. 15.44.45 CET
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Emne: Prosjekt "tillit"

Hei Ragnar,

Beklager at mailen om prosjekt kommer først i dag.
Jeg har fått på plass forslag til navn i prosjektgruppen «Tillit» (i handlingsplanen for innkjøpssaken var bare funksjonene angitt) og forslaget er som følger:

Rådmann, Ragnar Holvik, Guri Ulltveit Moe/ Bjørn Kristian Pedersen, Hilde Johnsen, Jorunn Palm, Othild Tønnesen, Anna Svenningsen og Nina Duckert, Mona Lill Elvebakk, Per-Ivar Felldal, Arne Rugstad. Håper du har lyst å delta, vi ønsker din erfaring og kompetanse inn her.

Prosjektet skal sette i verk tiltak for å bedre kommunikasjonen, samt identifisere og løse opp i eventuelle konflikter blant ledere og ansatte i Grimstad kommune. Forbedringstiltakene bør knytte sammen identifiserte utfordringer med det pågående lederutviklingsprogrammet, og fremme en løsningsfokusert samarbeidskultur preget av tillit, trygghet og kreativitet.

Ellers vil jeg ønske deg en god ferie!

<image001.jpg>

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no
<image002.jpg>

Svar fra spesialrådgiver:

Fra: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Dato: 13. mars 2017 kl. 07.17.22 CET
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Emne: Re: Prosjekt "tillit"

Det er i utgangspunktet hyggelig at du vil ha meg med i arbeid, for det har jeg så langt opplevd lite av fra din kant. Det er imidlertid noe å bemerke både på bakgrunn av at jeg er din nærmeste rådgiver, av hensyn til medbestemmelse og prosjektets tema:
- Jeg forstår ikke helt hva prosjektet er. Det mangler en prosjektplan med mål, beskrivelse av nå-situasjonen og utfordringer mv. Sammenheng og struktur mellom de ulike elementene i den korte prosjektteksten, er uklar. Prosjektet har dessuten ikke forankring i Grimstad kommunes overordnede styringsdokumenter, som jeg identifiserer meg med.
- Ut fra gjeldende situasjon og klima i organisasjonen, prosjektgruppens sammensetning og sammenholdt med så uklare rammer for prosjektet, ser jeg ikke for meg at dette blir en trygg og god gruppe for meg å jobbe i. Jeg frykter at det bare blir ubehagelig.
- Jeg er holdt utenfor alt arbeid med å lage «handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken». En rekke forhold tilsier at jeg burde vært involvert i dette. Jeg er skriver av de siste kommuneplanene og har i mange år jobbet med overordnede planer og saker, nå sist med kommunestruktur. Mitt arbeid med etikk og antikorrupsjon og at jeg har varslet innkjøpssaken er også momenter som taler for at jeg burde vært med i utarbeidelse av handlingsplanen. Jeg er i tillegg din nærmeste rådgiver. Din e-post 10.mars er første gang du involverer meg i handlingsplan for innkjøpssaken. Og da kun med et spørsmål om å bli med i en allerede ferdigsnekret gruppe. At jeg er holdt utenfor, uten informasjon, uten involvering, er underlig. Det gir meg mer opplevelse av utstøting enn av tillit.
- Jeg opplever min arbeidssituasjon utrygg i forhold til deg. Slik har det vært etter kort tid etter at du kom i oktober. Jeg kan ikke se at du har møtt meg på en måte som bygger tillit - prosjektets

formål. Når det er slik innad, mellom oss, blir det ikke riktig utad å gi skinn av noe annet gjennom et "tillits"-prosjekt.

På bakgrunn av ovennevnte kan jeg ikke på en troverdig måte representere prosjektet "Tillit", og ber om at jeg ikke tas med i prosjektgruppen.

Den naturlige prosjektgruppen for meg hadde vært etikk og varsling. Det har sammenheng med min arbeidsbeskrivelse, mine tidligere oppgaver, hva jeg er kjent for å ha bidratt med i organisasjonen, mine erfaringer og hva jeg identifiserer meg med. Ordføreren har eksempelvis søkt hjelp hos meg i forbindelse med å ta opp etikk i kommunestyret. Det forundrer meg derfor at jeg ikke er med i denne gruppen. Jeg var i sin tid saksbehandler for de etiske retningslinjene, inkludert etikk- og varslingsplakat. De etiske retningslinjene for folkevalgte og ansatte i Grimstad kommune brukes av både regjeringen, KS og Transparency International Norge som eksempel for andre:

1. På hjemmesiden til KS er de etiske retningslinjene til Grimstad kommune en av fem på listen over "gode eksempler" på etiske retningslinjer i kommuner:
http://www.ks.no/fagomrader/samfunn-og-demokrati/etikk/etiske-retningslinjer/etiske-retningslinjer--gode-eksempler/

2. I et brev om "Etikk" som Regjeringen (KMD) sendte ut til alle landets kommuner i forbindelse med kommunereformen i juni 2015, vises det særskilt til de etiske retningslinjene i Grimstad kommune og etikkplakaten. https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/Verktoy/lokaldemokrati/del-a/etikk/id2424157/

3. I Antikorrupsjonshåndboken for kommuner - "Beskytt kommunen" - som er utarbeidet av Transparency International Norge og kommunenes organisasjon KS, er det vist til de etiske retningslinjene for Grimstad kommune/etikkplakaten:
http://transparency.no/2014/11/25/antikorrupsjonshandbok-for-kommuner-beskytt-din-kommune-andre-versjon/
http://transparency.no/wp-content/uploads/ti_kommunehandboka_2017_web.pdf

Hilsen
Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver for rådmannen

På formannskapets møte i mars opplyste rådmannen at spesialrådgiver hadde takket nei til deltakelse i prosjektet «tillit». Så langt undertegnede er kjent med ble det ikke opplyst noe om begrunnelsen spesialrådgiveren ga.

Varsler var på rådhuset kvelden 28.mars og snakket der med kommunalsjef for kultur og oppvekst. Han er leder av prosjektet «Tillit». På mitt spørsmål om han har forstått hva dette prosjektet er, hva mål og innhold i prosjektet skal være mv, var svaret: - Nei.

f) Andre saker Holvik har sagt fra om og/eller varslet

Sakene som listes opp stikkordsmessig under, eksisterer det betydelig dokumentasjon for. I de fleste sakene har Holvik laget PP-presentasjoner som beskriver sakene og underbygger disse med dokumentasjon.

Det som er felles i sakene, er at de handler om kritikkverdige forhold som Holvik har tatt opp med linjeledelsen (rådmannen/kommunalsjefer). Sakene belyser og underbygger Holviks beskrivelser av lederutfordringer i Grimstad kommune (Holviks varsel 2 til kommunestyret i februar, s.3 og 4), manglende ordninger for mottak og behandling av varsler, manglende tilbakemelding og trygghet for varsler og kultur for gjengjeldelse mot varslere. Disse forholdene gjelder blant annet følgende saker:

- Cowi-saken (2014-15). Konsulentfirma har tre roller (for Salto eiendom og to roller for Grimstad kommune) samtidig i forbindelse med regulering og utforming av sentrumsområde (Kjøpesenter, bypark/Bibliotek/strandpromenade). Varsler uthengt, utestengt og fratatt oppgaver. Brudd på lov om offentlig anskaffelser. Manglende journalføring, osv
- Ansettelse av kvalitetssjef (2014). Holvik (som varsler) ikke innkalt til intervju med tre søkere på internt utlyst stilling, inhabilitet mv.
- Alvorlig personalsak (2016-17). Denne må tas muntlig.
- Haavind-saken (2017). Rådmannen gir ikke kommunestyret korrekt informasjon på tross av kunnskap. Parallell til kontrollutvalgets møte 14.oktober 2015 – helsekjøpsaken.
- Forvaltningsrevisjon om ytings- og varslingskultur i Grimstad kommune (2017). Varsler nektes å bli intervjuet om varslingserfaringer og blant annet erfaringer i herværende opplisting av saker.
- Reguleringssak (2016). Inhabilitet; saksbehandlere og privat firma.
- Fjerningen av barnas representant (2003). Historiske linjer.
- Diverse annet

Dette er saker Holvik har også har tatt opp med sin nye sjef Nybø Solheim – blant annet i møte 22.02.17 - dels som eksempler på at helsekjøpsaken «bare er toppen av et isfjell», dels for at det er saker den nye rådmannen bør se nærmere på. Holvik har ikke opplevd at han har møtt en lyttende, interessert sjef.

g) Rådmannen ignorerer Holviks andre varsel (kommunestyret 12.02.17)

Dette temaet har Holvik redegjort for i advokat Birthe Eriksens brev av 22.10.17 til KS advokat Winters. Det henvises til brevet på sidene 2 til 7. Kommunestyret vedtok 30.10.17 enstemmig: *«Ragnar Holvik sitt brev av 12.2.17 tas med i det videre arbeidet til setterådmann.»*

Holvik hadde et møte 22.02.17 med rådmannen om varselet. Holvik fortalte om helsekjøpsaken, varslingen, andre varsler og kritikkverdige forhold i organisasjonen. Holvik opplevde at rådmannen skrev (referat), men det var ikke en aktiv, deltakende rådmann i samtalen. Det opplevdes mer som en kartlegging, uten engasjement i temaene. Holvik har i etterkant heller ikke opplevd at samtalen har ført til noen som helst handling fra rådmannens side. Det hele fremstår som en pliktsamtale, en samtale rådmannen i etterkant kan krysse av for at har blitt avholdt.

5. RÅDMANNEN UNNLATER Å STØTTE VARSLER MOT BRUDD PÅ KONFIDENSIALITET OG MOT MOBBING OG TRAKASSERING

En rekke ledere, hovedverneombudet og ansatte i enkelte avdelinger på Grimstad rådhus engasjerte seg i slutten av februar på Facebook og med leserinnlegg på en slik måte at folkevalgte, innbyggere og pressen oppfattet dette som mobbing og sjikane mot varsler. Holvik opplevde dette som en samlet mobb på rådhuset mot varsler, mot Holviks andre varsel i helsekjøpsaken – brevet til kommunestyret 12.02.17.

Det vesentligste i det som skjedde mot slutten av februar, er ikke enkeltutsagn, men at aktivitetene skjedde samlet og med felles direkte og indirekte adresse, som avsky, mot at varsler hadde beskrevet kritikkverdige forhold knyttet til ledelsen mv. i Grimstad kommune. Summen av aktivitetene gjør at ledere, tillitsvalgte og ansatte fremsto som en samlet mobb mot varsler. Uttalelsene på FB/leserinnlegg har en negativ undertone og form som er krenkende og lite respektfull. Varsler opplever å ikke være velkommen på rådhuset. Det hele har form som en organisert mobb mot varsler.

Dokumentasjonen under viser at rådmannen ikke løftet en eneste finger i sakens anledning til tross for direkte spørsmål om hjelp fra Holvik, spørsmål fra kommunestyrets talerstol, oppfordring fra Holviks fagforening, spørsmål fra pressen mv.

Holvik oppfatter rådmannens passivitet som en grov unnlatelse u forhold til å verne Holvik som varsler av kritikkverdige forhold. Rådmannen er ansvarlige for arbeidsmiljøet i GK og er varslers nærmeste leder. Rådmannen har også et særskilt ansvar for å påse at det ikke skjer gjengjeldelser i strid med AML § 2-5. Rådmannen valgte en passiv posisjon i forhold til hendelsene.

a) FB-mobbing i reportasje og leder i Grimstad Adressetidende

FB-aktivitetene ble gjengitt i Grimstad Adressetidende 25.februar. Flere ledere på rådhuset kommenterte saken, deriblant HR-sjefen, kvalitetssjefen. Næringssjefen hadde leserinnlegg i samme avis og rådmannen ble intervjuet (neste kap.). Grimstad Adressetidende kommenterte saken i på lederplass. Hendelsene ble kommentert av folkevalgte i kommunestyret 27.februar og i avisartikler.

De aktive på FB og med leserinnlegg mot varsler sitter i rådmannens ledergruppe, noen er sjefer (næringssjef, HR-sjef og kvalitetssjef), noen enhetsledere og dessuten kommunens hovedverneombud. I tillegg en del ansatte og da særlig knyttet til definerbare miljøer på rådhuset.

Når ledere/sjefer og HVO blant annet viser til at «*ingen enkeltperson har definisjonsmakt her*» og «*terrorbalanse*», er det ingen tvil om hvem deres aktiviteter/uttalelser er rettet mot.

Nett-aktivitetene fremstilles som angrep på avisenes negative beskrivelser av Grimstad kommune og ønske om å få frem et positivt bilde av arbeidsmiljøet på rådhuset. Ingen av de som har uttalt seg på FB/til avisen kjenner varslers arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og/eller sammenhengen varselet er gitt i. Det ble ikke av noen fremført saklige argumenter i forhold til det varsler skrev eller uttalte offentlig. Det følelsesmessige budskapet på FB og i leserinnlegg var derimot sterkt, og rettet mot varsler.

Holviks varsler handler ikke om arbeidsmiljøet i kommunen, men om ulovlige innkjøp på nær 100 millioner og sak om mulig økonomiske misligheter. De kritikkverdige forholdene varsler tar opp er knyttet til kommunens øverste ledelse og deres lovbrudd og brudd på etiske retningslinjer som har gått over flere år. Varsler har i sitt varsel til kommunestyret stilt spørsmål ved hvordan helsekjøpssaken kunne skje og pekt på ledelsesutfordringer saken kan ha for Grimstad kommune. Varsler har ikke, hverken i brev til kommunestyret (12.februar) eller i andre offentlige sammenhenger, gitt kommentarer om arbeidsmiljøet eller generelle beskrivelser av kommunen.

Holvik mener nettaktivitetene/leserinnlegg må sees i sammenheng med andre, tidligere varsler/kritikkverdige forholde knyttet til ledere som han har tatt opp. Flere av de FB-involverte kan knyttes direkte til slike saker. Varsler har blant annet i sitt varsel til kommunestyret 12. februar kommentert teambuildings-dugnaden på to lederes private, en sak varsler og andre ansatte flere ganger har tatt opp internt, men uten at de kritikkverdige forholdene har blitt rettet. Om lag 20 ansatte på rådhuset var involvert i dugnaden. Se også kapittel om andre varsler/kritikkverdige forhold.

En enhetsleder i kommunen kommenterte, i kontrast til en del andre ledere gjengitt i artikkelen over, i en mail til Holvik FB-saken slik:

> *«Har lest lørdagsutgavene av GAT. Jeg ble rystet av både det ene og det andre. For en personalhåndtering av de som skal ha dette som oppgave. Svarene til LIB (HR sjefen, min uth.) er jo helt meningsløse. De burde hylle deg som avdekket den store svikten i Grimstad kommune. Jeg ble rasende da jeg leste dette. Håper du har det etter forholdene bra. Vi er mange som har stor respekt for det du har gjort og ser uretten i det du har blitt besvart med. Det er helt forkastelig. Det må likevel være en trøst å vite at du har gjort det eneste riktige. Grimstad kommune har mistet sin siste rest av respekt i dette.»*

NYHETER

Ansatte og ledere slår til

En lang rekke ansatte i kommunen, deriblant flere sentrale sjefer og ledere, slår nå tilbake mot beskrivelsene av kommunen og arbeidsmiljøet på rådhuset. De mener man kan si ifra om kritikkverdige forhold og at den etiske bevisstheten er høy.

› ETTER VARSLERSAKEN

Det som startet som en statusoppdatering på Facebook forrige fredag ettermiddag, hadde i løpet av få timer spredd seg til å bli en hyppig delt, kommentert og likt oppdatering. Det var IKT-rådgiver Marit Fagernes i Grimstad kommune som på sin private Facebook-profil forrige fredag la ut følgende oppdatering: «Gode ting å ta med seg inn i helgen: Jeg har en trivelig arbeidsplass med godt arbeidsmiljø! Jeg opplevet det som greit å ta opp ting med lederen min. Jeg er ikke redd for å si fra om kritikkverdige forhold. Jeg har kolleger med høy etisk bevissthet! **Jeg kjenner meg overhodet ikke igjen i lokalavisenes beskrivelse av arbeidsplassen min!**»

Det gikk bare atte minutter før den første kommentaren kom, fra enhetsleder i kulturtjenesten Karin Glomsaker, og deretter har det til nå kommet 19 kommentarer på oppdateringen, den har blitt delt 18 ganger og 37 personer har enten trykket at de liker den eller at de synes den var fantastisk.

Har skapt stort engasjement

Dette er ansatte fra lavt til høyt i kommunen, og omfatter både tidligere kommunalsjef, nå fagsjef for kvalitet Ivar Lyngstad, fagsjef for HR (personalsjef) Liv Ingjerd Jørgensen Byrkjeland, kommunikasjonssjef Ragnhild Sigurdson, IKT-sjef Oddvar Somdal, kommunalsjef Gurli Ulltveit-Moe, folkehelsekoordinator Christine Mikkelsen, næringssjef Bodil Slettebø, ordførerens sekretær Ann-Karin Jørgensen og Astrid Glimsdal, fagleder for PP-tjenesten og kone til ordfører Kjetil Glimsdal (KrF). For å nevne noen.

Og kommentarene og reaksjonene på Fagernes' innlegg er ikke til å misforstå: «Er hjertens enig! Jeg er stolt av arbeidsplassen min; kollegaer, ledere og det vi får til sammen! - skriver Karin Glomsaker. «Jeg er så enig, så enig. En flott, utfordrende og spennende arbeidsplass. Og svært mange gode kolleger jeg er glad i og som jeg setter stor pris på!» skriver Ivar Lyngstad. «Det brå at du mener og sier!» Marit. God helg!» skriver Ragnhild Sigurdson. «Tusen takk for at du setter ord på det også jeg føler! Ingen enkeltpersoner har enerett til å definere kulturen på rådhuset på vegne av andre!!!» skriver Astrid Glimsdal, mens Christine Mikkelsen skriver «Støtter det du skriver Marit! Jeg hadde aldri blitt i Grimstad kommune i 16 år om jeg opplevde arbeidsplassen min som avisa beskriver den.»

– Godt samsvar

Også hovedverneombud i Grimstad kommune, Arne Rugstad, støtter statusoppdateringen til Marit Fagernes. Rugstad gikk sammen med åtte andre hovedtillitsvalgte tidligere i vinter ut mot den fremstillingen som er gitt av innkjøpssaken i media og støttet administrasjonen i et leserinnlegg i Adressa.

– Jeg synes denne statusoppdateringen og disse kommentarene som er kommet samsvarer veldig godt med hvordan jeg selv opplever situasjonen internt på rådhuset. Det kan være enkelte forhold ute på de forskjellige enhetene som jeg ikke kjenner til, men det generelle inntrykket mitt av kommunen og rådhuset er at jeg er helt enig i den beskrivelsen som Fagernes gir. At arbeidsmiljøet er godt her, sier Rugstad til Adressa.

Han sier også at han aldri har opplevd at noen fra administrasjonen har prøvd å legge bånd på hvem som hovedverneombud om hva han kan si og ikke.

– Mest opptatt av brukerne

– Den eneste negative reaksjonen jeg har fått er fra Ragnar Holvik. Ellers har jeg kun fått positive tilbakemeldinger på det jeg har gått ut med. Jeg er for øvrig mest opptatt av brukerne av tjenestene våre og de som utøver disse tjenestene, og er mer opptatt av det enn av Ragnar Holvik, for å si det slik, sier Rugstad.

– Men hva med hans situasjon da?

– Hvis jeg skal spissformulere meg litt vil jeg si at Ragnar Holvik er betydelig flinkere enn meg til å være opptatt av Ragnar Holvik. Jeg er som sagt mer opptatt av brukerne våre og de som yter tjenestene til dem, sier hovedverneombudet.

> ***Ragnar Holvik er betydelig flinkere enn meg til å være opptatt av Ragnar Holvik.***
>
> **Arne Rugstad,** hovedverneombud

– Synes du det er bra at det kommer frem en annen oppfatning om hvordan det er å jobbe på rådhuset?

– Ja, det synes jeg er veldig bra. Det er nemlig ikke greit at en håndfull enkeltpersoner og media skal få være de som har definisjonsmakten på hvordan ytringsmiljøet i Grimstad kommune er. Det er mange av oss andre som også gjerne vil ha et ord med i laget i den beskrivelsen, sier han.

– Bra at folk yrer seg

– Nå er det jo mange ansatte, både høyt og lavt i organisasjonen, som har ytret seg om denne statusoppdateringen. Er det uproblematisk at personer så høyt opp i organisasjonen som sjefer og ledere, og nå også du, går ut med så klar støtte til Fagernes og det hun har skrevet i denne saken, som jo er en klar motsats mot det Ragnar Holvik har gått ut med?

– Ragnar Holvik har selvfølgelig full rett til å fremme sine synspunkter, og det er bra at han gjør det, men han skal ikke få stå alene om saken når folk mener noe annet enn ham. Både personalsjefen og kommunalsjefene har full rett til å uttale seg om hvordan de opplever ytringsklimaet, akkurat som jeg, som egentlig er en helt ordinær miljøarbeider i boveiledertjenesten. Jeg synes det for det er bra at ansatte bruker ytringsfriheten sin, og at det bildet som er skapt får en motbør. Jeg kan ikke se at det er noe mer betenkelig at flere fra ledersjiktet gir støtte til dette innlegget enn at økonomisjef Helge Moen går ut og støtter Ragnar Holvik, sier Rugstad.

– Hva kan det føre til at det nå har blitt et så polarisert klima på rådhuset?

– Det er klart det har blitt det, men jeg opplever at det er en håndfull som står mot et stort flertall, sier Rugstad.

– Du skriver i en mail til Adressa at «Nedrakkingen av forholdene i Grimstad kommune, ledelsen og tillitsvalgte er i ferd med å bli en av våre store arbeidsmiljøutfordringer.» Hvordan påvirker denne saken arbeidsmiljøet på rådhuset?

– Det er klart at fremstillingen av at de ansatte, ledelsen og oss tillitsvalgte står i et slags fellesskap for å kvele ytringsklimaet er vanskelig å forholde seg til. Den ligger som en klam hånd over rådhuset for tida. Ansatte går mer høye skuldre og føler seg ukomfortable med at vi blir fremstilt på den måten, sier Arne Rugstad.

– Godt at folk trives på jobb

Tidligere kommunalsjef for helse og omsorg, Ivar Lyngstad, sier til Adressa at grunnen til at han valgte å gå så klar støtte til Fagernes i denne saken var fordi han er helt enig med henne og at det bildet som har kommet fram av arbeidsplassen hans i media er helt feil.

IVAR LYNGSTAD

– Jeg og veldig mange opplever dette annerledes enn det som er kommet fram, og dette er bare en ytring på Facebook, sier han.

Personalsjef Liv Ingjerd Jørgensen Byrkjeland sier at hun trykket «Like» på denne statusoppdateringen fordi hun synes det er godt å se at folk trives på jobb.

LIV INGJERD BYRKJELAND

– Men er det ikke problematisk at du som personalsjef, som jo også er det for Helge Moen og Ragnar Holvik, har tatt så klar stilling i denne saken som du har gjort?

– Jeg har ikke tenkt på det slik. Jeg har mer tenkt at det er godt at folk trives på jobb, ikke at en tar side verken for den ene eller andre, sier hun.

– Men ser du at du gjør det?

– Jeg har som sagt ikke tenkt sånn på det før du spør om det nå. Det må jeg få lov til å tenke litt på, sier hun.

Kommunikasjonssjef Ragnhild Sigurdson, som også er Marit Fagernes' sjef, forklarer sin kommentar og støtte til Fagernes med at hun synes det er veldig hyggelig at medarbeiderne hennes synes det er all right på jobb

RAGNHILD SIGURDSON

– Det er også noe jeg setter pris på å få høre. Jeg kan for øvrig ikke si så mye ut over det. Dette er jo skrevet på min private Facebook-konto, ikke på kommunens. Jeg synes også det er veldig greit å få frem at i sakene angående ytringsklima og arbeidsmiljøet i kommunen som dere har brukt mye spalteplass på er det flere stemmer som oppfatter dette annerledes, sier hun.

– Jeg er meg selv

Astrid Glimsdal sier at hennes støtte til Marit Fagernes ikke handler om at Ragnar Holvik har stått frem som varsler i innkjøpssaken. Det er helt greit.

– Grunnen til at jeg valgte å gi henne støtte har med å gjøre at arbeidsplassen min har blitt definert som utrygg, og det er noe jeg overhodet ikke kjenner meg igjen i. Det har blitt brukt uttrykk som at det er en terrorbatause her og at dette bare er toppen av et isfjell. Vi sesn aldri har hatt noe med innkjøpssaken eller lignende av noe slag å gjøre blir jo veldig overrasket over den typen karakteristikker av arbeidsplassen vår som jeg ikke kjenner meg igjen i, sier hun.

– Dette har ført til at jeg i mitt arbeide får spørsmål om hvordan det er å jobbe på rådhuset og i Grimstad kommune. Da må jeg bare si at jeg har en fantastisk arbeidsplass. Jeg har bedre som jeg kan snakke direkte med, og som jeg har gjort. Og som jeg også har vært uenige med. Det er derfor et godt klima her, men de karakteristikkene som har vært gitt har gjort at min arbeidshverdag nå har vært betydelig tyngre enn på de 10 årene jeg har jobbet her, sier hun.

– Nå er du ikke bare fagleder for PPT, men også ordfører Kjetil Glimsdals kone. Er det ikke problematisk at ordførerens kone går så klart ut og tar stilling i en så betent sak som dette?

– Da vil jeg spørre deg om du

PULL STØTTE: Hovedverneombud Arne Rug

b) Rådmannens offentlige kommentarer til lederes FB-aktiviteter

Rådmannen kommenterte FB-aktivitetene til ledere slik i Grimstad adressetidende 25.februar (nederste artikkel):

– Greit at hele bildet avspeiles

Rådmann Tone Marie Nybø Solheim synes det er helt greit at det kommer frem et annet bilde av arbeidsmiljøet.

Samtidig er hun opptatt av å sørge for at alle ansatte skal oppleve et godt arbeidsmiljø, og medarbeiderundersøkelsen som sendes ut nå vil vise oss hvilke områder vi bør gjøre noe med.

– Jeg har hele tiden visst at det har vært ulike oppfatninger av denne saken. Det må derfor være like greit når det kommer synspunkter fra den ene siden at noen andre vil ha behov for å gi sin versjon. Slik nå det være. Det må være rom for å ytre seg, sier rådmannen til Adressa.

– Synes du det er bra at det kommer frem en annen oppfatning også om hvordan det er å jobbe på rådhuset?

– Ja, det vil jeg si. Jeg vet jo at det er andre oppfatninger av dette, og da synes jeg det er greit at bildet avspeiles slik det opplevES, sier hun.

– Er det uproblematisk at så mange personer, også sjefer og ledere, går ut med så klar støtte til Fagernes og tar stilling i denne betente saken?

– Ja. Det første utspillet i denne saken kom jo fra en profilert medarbeider. Da kan ikke jeg legge noen restriksjoner på ytringsfriheten for andre profilerte i organisasjonen.

Hun avviser at det har blitt stelle fronter på rådhuset nå, og sier at hun nå både vil gjøre noe for dem som opplever arbeidsplassen sin som vanskelig og dem som synes den blir fremstilt negativt på en måte de ikke kjenner seg igjen i.

> **Kjetil Karlsen**

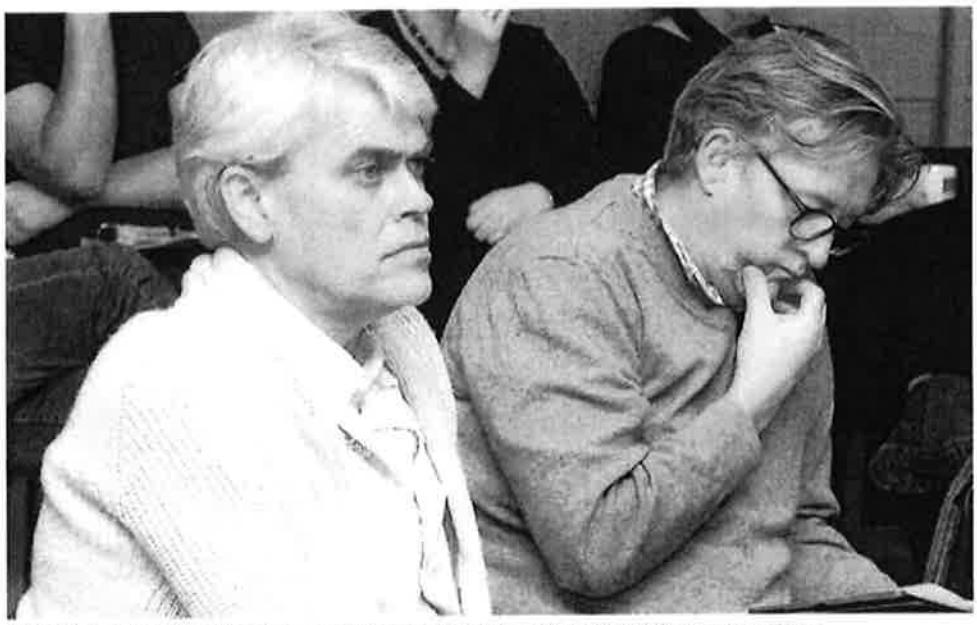
RÅDMANN: Tone Marie Nybø Solheim

Holvik opplever at kommunens øverste politiske- og administrative ledelse ikke tar ansvar for arbeidsmiljøet og varsler i særdeleshet slik rådmannen uttaler seg til avisen over. Varsler mener det er spesielt at hverken ordføreren eller rådmannen kommenterer FB-aktivitetene offentlig, heller ikke på direkte spørsmål fra representanter i kommunestyret eller når varsler utfordrer sin sjef, rådmannen, direkte (de neste kapitlene).

Denne passiviteten fremstår for varsler som legitimering av FB-aktivitetene og måter å omtale varselet og varsler (en ansatt) på fra kommunens politiske og administrative toppledelse som ikke samsvarer med kommunens verdier og krav i arbeidsmiljøloven.

c) Kommunestyrets møte 27.februar -- reaksjoner mot nett kommentarene

I kommunestyrets møte 27.februar ble rådmannen utfordret av flere representanter i forhold til å kommentere HVO's aktiviteter/uttalelser i saken. Rådmannen kommenterte dette kun med formelle opplysninger om HVO's rolle og funksjon og unngikk å kommentere det innholdsmessige som var rettet mot varsler.



REAGERER: Trond Erik Bogne (H, til venstre) og Arnt Gunnar Tønnessen reagerer sterkt på engasjementet til enkelte ansatte i Grimstad kommune på Facebook

Reagerer sterkt på nett-kommentarer

Flere politikere i Grimstad reagerer på kommunalt ansattes Facebook-aktivitet.

› POLITIKK

Grimstad Adresseavisen skrev lørdag at det er åpen uenighet etter at varsler Ragnar Holvik gikk åpent ut å karakteriserte folkevalgte i kommunen.

Uenigheten kom frem i en statusoppdatering til IKT-rådgiver Marit Fagerås i Grimstad kommune på Facebook fredag ettermiddag. Der la hun ut følgende oppdatering: «Gode ting å ta med seg inn i helgen: Jeg har en hyggelig arbeidsplass med gode arbeidsmiljø! Jeg opplever det som galt å ta opp ting med ledelsen min. Jeg er ikke redd for å si fra om kritikkverdige forhold. Jeg har kollegaer med høy etisk bevissthet! Jeg kjenner meg overhodet ikke igjen i folkavisenes beskrivelse av arbeidsplassen min!»

Reagerer

Under mandagens kommunestyremøte reagerte Arnt Gunnar Tønnessen (V) på statusen.

– Jeg viser til lokalavisen lørdag og kommentarene om arbeidsmiljø i kommunen. Kommunen bør ha noen etiske retningslinjer som vurderer hvilke roller kommunens ledere skal ta i slike debatter, sa han.

En av dem som mente noe var hensyntagen til kommunen, Arne Rugstad, Høyre-politiker Trond Erik Bogne til å se godt.

– Dette tenderer til mobbing. Folk må være beskyttet mot dette. Jeg reagerer sterkt på hva han uttaler, sier Bogne til Agderposten.

Spissformuleringer

I en kommentar til lokalavisen sier Rugstad at han spissformuleringer seg.

– Den eneste negative reaksjonen jeg har fått er fra Ragnar Holvik. Ellers har jeg kun fått positive tilbakemeldinger. Jeg er for øvrig meget opptatt av hvilke me ås tjenestene våre og de som utøver disse tjenestene. Jeg er meget opptatt av det ene av Ragnar Holvik for å si det slik, sier Rugstad.

Stein Lareen

SOLSKJERMING
Det er NÅ det lønner seg!
Gratis befaring 900 90 100
SCANDIC
– et solskjerm valg
www.scandic.no

17-åring dømt til to års fengsel for dyremishandling

• ETTER å ha mishandlet, plaget og drept dyr siden han var sek s-syv år gammel, er en 17-åring dømt til to års fengsel i Kristiansand tingrett for dyremishandling.

Ett år av straffen gjøres betinget av herredsrett Eli Gulleiken unge dommer.

17-åringen må dermed sone ett år i fengsel, skriver Fædrelandsvennen.

– En frengselsstraff er etter rettens oppfatning de rammene tilsatte per i dag trenger for å avstå fra å begå nye skyldige kriminelle handlinger, heter det i dommen.

Gulleiken har en lang historie når det gjelder å mishandle dyr. I retten fortalte han at det begynte med frosker og larmer, men etter hvert gikk det over til litt større dyr. Han er nå dømt for å ha begått grov vold mot en hund, tre katter, to hamstere, en vaktel og flere padder. Alle dyrene ble mishandlet og til slutt drept.

Totalt er 17-åringen dømt for 61 kriminelle forhold, som også inkluderer vold mot en sauebier og en ansatt i barnevernet.

(NTB)

- Uklok uttalelse om helsekjøp-varsleren

Ap-politiker og hovedverneombud ved Sørlandet sykehus i Arendal, Jarle Christiansen, mener kollegaen i Grimstad kommune har opptrådt uklokt.

• HELSEKJØPENE

Hovedverneombud Arne Rugstad i høstet mandag kraftig kritikk fra kommunestyrets talerstol.

Amt Gunnar Tennevern «Vi karakteriserte uttalelsene hans til Grimstad Adresseblad som mobbing av helsekjøpsvarsler Ragnar Holvik. Også Høyres Trond Erik Begnø gikk hardt ut.

Sår tvil om tillitten

Rugstad er blant en av mange ledere og nøkkelansatte i kommunen som på Facebook og i lokalavisen har tatt avstand fra varslerens beskrivelser i brevet til politikerne.

– Hvis jeg skal spesifisere meg litt vil jeg si at Ragnar Holvik er berydelig flinkere enn meg til å være opptatt av, Ragnar Holvik», har hovedverneombudet blant annet sagt.

Vararepresentant i Arbeiderpartiet, Jarle Christiansen, deltok på mandagens kommunestyremøte, og i likhet med Rugstads uttalelser.

– Jeg synes det er uklokt av hovedverneombudet å uttale seg slik om en som er varsler-posisjon. Varslere må respekteres uansett om varslerne står frem eller ikke. Et verneombud er for alle. Dama det også prøve å Sørge for mest mulig åpenhet for alle parter, sier Christiansen.

Han understreker at han i dette tilfellet uttaler seg som Arbeiderpartiets vararepresentant. Christiansen er imidlertid også hovedverneombud ved sykehuset i Arendal, og medlem av kontrollutvalget som har ledet arbeidet med granskingen av helsekjøpsskandalen i Grimstad.

Ap-politikeren reagerer også på at Rugstad etter dette skal sitte i prosjektutvalget som skal jobbe med omstillingen i kommunen.

– Selv i lys av uttalelsene vi har sett i dag, undrer jeg meg litt over at Rugstad har tillit til å fortsette alle. Vernemombudet må være en ansatt for det han har uttalt, og det kan legge føringer senere i utvikling. Uttalelsene har skapt en usikkerhet der det stilles spørsmål ved, blant annet Christiansen.

Han understreker at han ikke ville ha uttalt seg slik.

– Jeg synes det er litt rart at det på Facebook, men også om noen som har med å gjøre. Det kan jeg gjøre som hovedverneombud i ikke bør på noen måte fastsatt Ap-politikeren.

Vil ta Holvik i hånden

Hovedverneombudet i Grimstad vil nå beklage uttalelsen om at Ragnar Holvik er berydelig flinkere enn meg til å være opptatt av Ragnar Holvik.

– Det er en unødvendig måte å formulere seg på som jeg vil beklage overfor ham. Jeg har tatt kontakt og bedt om å få en prat. Hvis og når det skjer, vil jeg be rådmannen kalle oss inn til en prat, der jeg gjerne kan ta hans i hånden og si at dette ikke var min kloke stund, uttalelse i ettertid, sier Rugstad til Agderposten.

Han er imidlertid ikke tilfreds med hvordan nåværende politikere har opptrådt i varslersaken.

– Det er ikke det politiske nivået som bestemmer om jeg skal sitte med i utvalgene. Det er lov og avtaleverk som styrer medvirkningen til hovedverneombud og tillitsvalgte i interne prosesser, sier han.

Rugstad mener dessuten at kritikken har opptrådt veldig ensidig.

– Det fremstår undertegnede for meg at politikerne er negative til at folk skryter av eget arbeidsmiljø på Facebook. Jeg kan ikke med min beste vilje forstå at fornøyde ansatte bedriver mobbing av andre. Mange har i løpet av dagen kommet til meg for å si at de er enig med meg, men at de ikke tør uttrykke det på Facebook. Dette er en innskrenkning av ytringsfriheten, og en uheldig konsekvens av politikernes kritikk, sier Arne Rugstad

• Pål Yngve Retz

KRITISK: Ap-politiker Hovedverneombud ved sykehuset i Arendal, Jarle Christiansen (t.h.) mener hovedverneombudet i Grimstad Arne Rugstad har uttalt seg på uheldige måter i helsekjøpsdebatten.

d) Rådmannen forholder seg passiv til tross for varslers bønn om hjelp

Varsler tok det som skjedde i kommunestyrets møte 27.februar – forrige kapittel - opp med rådmannen dagen etter. Kommunikasjonen foregikk slik:

----Opprinnelig melding-----
Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: tirsdag 28. februar 2017 08.15
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Emne: Møtet i dag

Viser til kommunestyrets møte i går.
Jeg reagerer på at du som min nærmeste leder, på direkte utfordring fra en representant, ikke tar avstand fra Hovedvernombudets mobbing av meg i lørdagens avis. At du samtidig sier det er viktig å ivareta varsler, blir en dobbeltkommunikasjon jeg opplever er vanskelig å forholde meg til.
Jeg føler behov for å sortere følelser og tanker og skal ha en samtale med min tillitsvalgt om saken.
Jeg kommer derfor ikke til møtet i formiddag.

Ragnar Holvik
Spesialrådgiver/varsler i helsekjøpssaken

Sendt fra min iPad

-----Opprinnelig melding-----
Fra: Tone Marie Nybø Solheim
Sendt: tirsdag 28. februar 2017 08.29
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Møtet i dag

Hei,
Da oppfattet jeg spørsmålet annerledes, jeg oppfattet at han spurte om jeg kunne bruke Hovedverneombud inn i arbeidet med å revidere etiske retningslinjer og varslingsrutiner, hvorpå jeg svarte at det var rollen Hovedverneombud som var en del av arbeidet. Dette er en rolle andre enn meg velger personer til. Og ingen har sagt noe negativt om deg som varsler Ragnar, tvert imot har flere bekreftet at det å varsle er både en plikt og en ønsket handling når situasjonen krever det.

Jeg ønsker ny samtale med deg, gjerne sammen med tillitsvalgt om du ønsker det.

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

e) Grimstad Adressetidende oppsummerer FB-aktivitetene slik:

Lederen taler for seg selv (02.03.17):

Grimstad Adresseavis

SIDEN 1856

Grunnlagt av boktrykker J. B. Nielsen
Bekreftet opplag 6 381
Internett: www.gat.no Tlf.: 37 25 80 00
Redaktør: Peer L. Andreassen

KONTAKT OSS

37 25 80 00

Kundesenter abonnement minside.gat.no
Tips oss på red@gat.no
Annonse annonser@gat.no

Alltid oppdatert på nett gat.no

PFU

Grimstad Adressetidende arbeider etter Vær Varsom-plakatens regler for god presseskikk. Pressens faglige utvalg (PFU) er klageorgan som behandler klager mot overtredelser av god presseskikk. Mer: pfu.no

DEBATT I ADRESSA

Har du noe på hjertet?
Skriv din mening til red@gat.no
Redaksjonen forbeholder seg retten til å redigere innlegg. Alle debattinnlegg må undertegnes med fullt navn.

Sint? Opprørt? Glad?
Si hva du mener i lokalavisen din.
red@gat.no

LEDER

Det koster å gå motstrøms

Lørdag brakte Adressa nyheten om at en del ansatte og ledere i kommunen har engasjert seg på Facebook og lovpriser arbeidsmiljøet på rådhuset. Det i seg selv er helt greit.

Men det får en vond bismak når kommentarene er indirekte og direkte stikk til enkeltpersoner som har tatt byrden med å varsle om kritikkverdige forhold, slik som Ragnar Holvik har gjort i innkjøpssaken.

Ingen kan i fullt alvor mene at denne saken burde vært forbigått i stillhet, av hensyn til freden og roen på rådhuset. De fleste bør også kunne forestille seg at det å stå i en slik situasjon er krevende.

Hovedverneombud Arne Rugstad uttalte seg på en måte som sår tvil om han kan oppfylle ombudsrollen på en tillitvekkende måte. I kommunestyret mandag kveld tok heldigvis flere representanter fatt i dette, og etterpå har hovedverneombudet beklaget en personlig karakteristikk av Holvik.

Det skal være takhøyde for ulike synspunkter i en organisasjon, og det gjelder særlig i en kommune som handler på vegne av allmennheten.

Om ytringsklimaet og arbeidsmiljøet er godt eller ikke, kjennetegnes blant annet ved måten organisasjonen behandler enkeltmedarbeidere som går på tvers av det som oppfattes som «politisk korrekt og god tone» i korridorene på rådhuset.

Det er vesentlig at erfaringen fra denne saken ikke skremmer andre fra å varsle om kritikkverdige forhold i fremtiden. Men det vi har sett så langt er ikke oppløftende.

VARSLER: Ragnar Holvik stu fram som varsler.

INNLEGG: Lisa Jakobsen skriver om betydningen av varsling av kritikkverdige forhold, og at det gir seg på ulike nivåer i forholdet. Bildet viser Grimstad rådhus. ARKIVBILDE

Varsling er viktig på alle nivåer i kommunen

Lesernes mening: Nå i det siste har jeg tenkt mye på to saker som foregår: mobbing i Grimstadskolen og «varslingssaken».

LESERINNLEGG

Det virker som at det har også vært en del mobbing på rådhuset, men heldigvis tar kommunestyret seg av dette nå.

En ting som jeg lurer på er dette: Hvorfor har vi plutselig fått en stor sak hvor to ansatte har varslet om lovbrudd i kommunen, og at dette har kommet ut i avisene og blitt så alvorlig for politikerne?

Jeg vet – både som tidligere ansatt i kommunen og som mottaker av det har vært lovbrudd i kommunen i mange år. Hvorfor har dette blitt en så stor sak nå? Det kan hende at det er fordi det er snakk om mange millioner det ble varslet om. Vi som har klaget til kommunen om lovbrudd mot våre familiemedlemmer et kanskje ikke like viktige sammenlignet med 100 millioner kroner i misbruk penger? Men jeg mener at vi er like verdi, og at vi fortjener like mye oppmerksomhet.

En ting som er litt negativt når det gjelder «varslingssaken» er at de ansatte i kommunen skal jammen ha mot for å komme med kritikk i fremtiden! Jeg tror at Ragnar Holvik ville ha gjort ting på akkurat samme måte hvis han skulle gjøre alt om igjen, men det er ikke alle som har det mot som Ragnar har. Kommunearbeidere som ikke har vært ansatt så lenge eller har midlertidig stillinger ville kanskje ikke hatt like mye mot som Holvik.

Da jeg var ansatt på en av skolene i Grimstad gikk jeg til ledelsen for å fortelle om en lærer som mobbet elevene. Det var flere elever som kom til meg over en periode og ba meg om hjelp med dette. Det var en selvfølge for meg å si ifra. Da jeg tok det opp med ledelsen ble jeg fortalt at denne læreren hadde «personlig problemer» og at jeg måtte ikke gå videre med dette.

Jeg tenker nå at det jeg gjorde var «varsling». Men det var varsling som ikke kom noen vei, det hjalp ikke elevene, det hjalp ikke situasjonen. Er det fortsatt slik i kommunen vår? Hvis noen som jobber på en skole, eller barnehage, eller sykehjem klager om lovbrudd, kommer de noen vei? Blir det rettet på?

Absolutt alle ansatte i Grimstad kommune bør kunne si ifra hvis de opplever lovbrudd, uansett om de jobber i skolesektoren, helsesektoren, osv. Og det er de som er kanskje aller viktigst å fordi det er lærene, førskolelærerne, hjemmesykepleierne osv. som er nærmest oss «brukere», og ser hva som skjer.

Da spørs det hvem de melder fra til, og om de har ledere som faktisk gjøre noe med det eller prøver å dekke over ting. Om enhetsledelse faktisk tar disse meldinger om lovbrudd til rådhusnivået. Til slutt er vi avhengig av at de som sitter på rådhuset gjøre noe med det, noe som jeg har opplevd gang etter gang ikke skjer.

Til dere politikere: Dere prøver å ta tak i varslingssakene i Grimstad. Vær så snill: grav dypere! Snakk med de ansatte som jobber direkte med innbyggerne. Hør om de har vært nødt til å bryte loven, og om de har tatt å si ifra til federen om det. Hvis de har sagt ifra, spør dem om ting har blitt rettet på.

Til alle innbyggerne i Grimstad: Hvis du eller noen i familien din har vært utsatt for lovbrudd fra kommunen, skriv til rådmannen og si ifra!

Til alle ansatte i Grimstad kommune: Hvis du kjenner til lovbrudd eller noen som ikke lar det de har krav på, skriv til rådmannen og si ifra! Ikke vær redd, fordi dere skal kunne gjøre dette anonymt!

Det må gå en stopp på en endring i kommunen vår. Vi fortjener bedre enn det vi får.

Lisa Jakobsen

f) Rådmannens utfordres på offentlig anerkjennelse av Holviks varsel, men nekter

Varslers fagforening, FO, sendte i etterkant av et møte med rådmannen, holdt 23.februar, en e-post til rådmannen med etterlysning av at rådmannen offentlig anerkjenner Holviks varsel og markerer tydelig internt mot ubehageligheter for varsler.

Rådmannen nekter å gjøre mer offentlig i forhold til Holviks varsel enn de korte kommentarene gjengitt i Grimstad Adressetidende 14.februar om *«relativt ryddig behandlet av ham»* og *«hadde plikt til å varsle»*.

Følgende uttalelse, gitt på et allmøte 1.mars, er den eneste kjente «støtten» rådmannen har gitt internt i organisasjonen i forhold til varsler:

> *«Vi har fått varsling på kritikkverdige forhold, varsling er viktig og riktig og varsling skal behandles etter egenrutiner. Og varslere har et eget vern mot gjengjeldelse. Slik skal det være også i Grimstad».*

Holvik opplever ikke dette som ivaretakende og til vern for ham som varsler med FB-mobbingen som bakteppe. Rådmannen gir er en kjølig, upersonlig og konstaterende beskrivelse av regelverk, ingen empati eller ivaretakelse av (en konkret) varsler. Med andre ord nektet rådmannen å kommentere Holviks varsel og situasjon konkret. Ingen i organisasjonen – ledere og ansatte - som nettopp hadde gjennomført en massiv FB-aksjon ble utfordret.

Holvik opplevde dette som en grov unnlatelse fra rådmannens ansvar for ivaretakelse av han som arbeidstaker og hindre gjengjeldelser mot han som varsler.

FO-e-posten og rådmannens svar er referert under.

> -----Opprinnelig melding-----
> Fra: FO Aust-Agder [mailto:austagder@fo.no]
> Sendt: torsdag 9. mars 2017 10.13
> Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
> Emne: Varslingssak
>
> Hei
>
> Takk for møte på ditt kontor 23.2.17 i anledning aktuell varslersak. Vi gikk der gjennom saken slik den ble opplevet fra henholdsvis varslers side og rådmannens side. Som varslers tillitsvalgt etterlyste jeg at du som øverste administrative leder anerkjente varslet offentlig og markerte internt at varsler ikke skal bli utsatt for ubehagelige opplevelser eller ytringer. Du ønsket ikke å gjøre dette, slik jeg oppfattet det, men sa at det må være lov for ansatte å uttrykke uenighet eksempelvis på Facebook.
>
> Kan du bekrefte at jeg har oppfattet deg riktig?
>
> Med vennlig hilsen
>
> Inge Engeland Johansen
> Fylkessekretær
> FO Aust-Agder

austagder@fo.no 90634955

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Varslingssak
Dato: 9. mars 2017 12:38:24 CET
Til: FO Aust-Agder <austagder@fo.no>

Takk i like måte.
Jeg har anerkjent varselet offentlig ved å si til pressen at der er riktig og viktig at det blir varslet om mulige kritikkverdige forhold, men kanskje jeg ikke har gjort det ikke tydelig nok?
Hele behandlingen av innkjøpssaken, i tilnærmet ett år, er en bekreftelse på alvoret i varslingen.

Vi ble enige om at jeg i allmøtet skulle si noe om ivaretagelse av varsler og sa bla i mitt innlegg der: "Vi har fått varsling på kritikkverdige forhold, varsling er viktig og riktig og varsling skal behandles etter egen rutiner. Og varslere har et eget vern mot gjengjeldelse. Slik skal det være også i Grimstad", "Jeg forventer at hver og en - og ikke alle de andre - gjør sitt for at dine kollegaer skal ha en ekstra fin opplevelse med å gå på jobb, skal oppleve at du strekker deg litt ekstra for å skape et trygt, tillitsfullt og kreativt arbeidsmiljø som politikerne forventer. Dette vil vi alle bli målt på, i tillegg til det vi faglige arbeidet vi utfører. Det er nå det gjelder - det er vi som skal skape et varig godt arbeidsmiljø her på huset." Jeg gikk også igjennom handlingsplanen og de punktene ligger der.

Vi har for øvrig en veldig sterkt rett for ansatte til å ytre seg offentlig, og det er vanskelig for meg som rådmann å legge bånd på noen av mine ansatte, det må i så fall være der hvor mulig lojalitetsplikt eller lovbestemt taushetsplikt setter begrensninger. Her ble det som sagt i møtet sterke følelser i bevegelse og jeg har manet til ro for ettertiden.

Ragnar er ønsket inn i prosjektgruppen som skal jobbe videre med "Tillit" og det er en måte å bekrefte at det er ulike syn i organisasjonen på de områdene Ragnar beskriver i det brevet hvor han tilkjennegir at han var varsleren i helsekjøpsaken. Jeg ønsker at Ragnar og jeg skal finne en god og trygg måte å jobbe sammen på, og vil gjerne ha deg med i det i fortsettelsen om det er ønskelig fra Ragnar. Vi får vel også klarhet i hva vi snakket om under møtet når vi får referatet.

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

g) Ordførerens kone ber om å få snakke med varsler om saken – rådmannen passiv

Denne hendelsen skjer uken etter at Holviks brev til kommunestyret 12.02.17 er offentliggjort. Holvik mottar masse positiv respons fra innbyggere, presse og folkevalgte, mens det på rådhuset, fra ledere og ansatte, vanker ulike ubehagelige hendelser. En av disse var en henvendelse fra ordførerens kone som ønsket en samtale.

Samtalen gjengis fordi den viser en av flere ubehagelig hendelser rådmannen gjøres oppmerksom på, men uten å foreta seg noe. Samtalen er imidlertid også interessant siden det er ordførerens kone som henvender seg. Holvik oppfattet det som uryddig å få denne typen henvendelse fra ordførerens

kone med lederjobb på rådhuset. Henvendelsen kan underbygge Holviks opplevelser om ordførerens negative holdning til varsler og hans manglende engasjement for å skape forståelse for varslers posisjon og situasjon.

Ordførerens kone jobber som fagleder i Veiledningstjenesten (PP-kontoret) med kontor på rådhuset. Holvik har aldri hatt noe samarbeid med henne hverken i jobbsammenheng eller privat. Det hele startet med at Glimsdal ringte varsler med spørsmål om å få en samtale. Varsler sendte et spørsmål til henne om; - *Hva gjelder møtet?*:

Varsler sendte kopi av korrespondansen til sin leder, rådmannen. Rådmannen har ikke gitt noen kommenterer til hendelsen.

Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: tirsdag 21. februar 2017 10.24
Til: Astrid Glimsdal <Astrid.Glimsdal@grimstad.kommune.no>
Emne:
Hva gjelder møtet?

Vennlig hilsen
Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver
Rådmannen
Grimstad kommune
Mibil 45886607

Den 21. feb. 2017 kl. 12.51 skrev Astrid Glimsdal <Astrid.Glimsdal@grimstad.kommune.no>:
Hei!
Jeg vil gjerne bare ha muligheten for en prat med deg om min opplevelse av min arbeidssituasjon de siste ukene. Siden du sier til media at du har blitt møtt med taushet her på rådhuset, har jeg et sterkt behov for en direkte prat med deg.
Regner med at du ønsker at vi skal ha en åpen, direkte og trygg kommunikasjon!
Pga vinterferien har jeg få møter denne uka, og lurer på om du kan finne tid til et lite møte i dag eller i morgen.
Hører fra deg Ragnar!

<image001.jpg>
Vennlig hilsen
Astrid Glimsdal
Fagleder
PP-tjenesten
Veilednings- og utviklingstjenesten
37 25 03 47 / 928 11 604
astrid.glimsdal@grimstad.kommune.no
www.grimstad.kommune.no

Fra: Ragnar Theis Holvik

Sendt: tirsdag 21. februar 2017 14.08
Til: Astrid Glimsdal <Astrid.Glimsdal@grimstad.kommune.no>
Emne: Re: SV:

Jeg vil anbefale at du tar opp din arbeidssituasjon med din leder.
Jeg har selv en krevende arbeidssituasjon for tiden og må prioritere hvilke oppgaver og prosesser jeg går inn i.
Jeg kan ikke prioritere denne samtalen og ber om forståelse for det.

Mvh
Ragnar Holvik
Sendt fra min iPad

Fra: Astrid Glimsdal <Astrid.Glimsdal@grimstad.kommune.no>
Dato: 21. februar 2017 kl. 14.33.06 CET
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Kopi: Hilde Weidemann <Hilde.Weidemann@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: SV:
Hei!
Selvfølgelig har jeg tatt opp min arbeidssituasjon med min leder, og har også orientert henne om at jeg ønsker en samtale med deg. Det er svært skuffende at du ikke kan ta en uformell prat med meg Ragnar, og også svært overraskende. Jeg har ikke forståelse for at du ikke kan avse noen få minutter med en arbeidskollega på Rådhuset, etter at du har gått så hardt ut med en beskrivelse av kulturen her (som også jeg tilhører) og at du blir møtt med taushet. Din beskrivelse av arbeidskulturen på Rådhuset har gått sterkt inn på meg, og den kjenner jeg meg overhodet ikke igjen i.
Jeg har for vane å snakke direkte med menneskene jeg omgir meg med, ikke via media eller via e-post.
Jeg noterer meg at du ikke vil snakke med meg, og det synes jeg er leit. Dersom du ombestemmer deg er jeg klar for en prat.
Ønsker deg en god dag videre.

cid:image002.jpg@01D20E69.CDAF0500
Vennlig hilsen
Astrid Glimsdal
Fagleder
PP-tjenesten
Veilednings- og utviklingstjenesten
37 25 03 47 / 928 11 604
astrid.glimsdal@grimstad.kommune.no
www.grimstad.kommune.no

Varsler hørte ikke noe mer fra hverken A. Glimsdal eller rådmannen.

h) Rådmannen gir ikke respons på Holviks vanskelige situasjon

Et gjennomgående problem for Holvik i sin relasjon til rådmannen fra første stund i oktober 2016, er rådmannens mangel på respons i spørsmål Holvik tar opp direkte med henne. Holvik tar opp det han opplever som vanskelig, men får ikke svar. Det blir ingen dialog. Et lite samtalenotat Holvik har fra 7.mars kan illustrere det hele. Holvik har da vært sykemeldt i en uke og skal snart på ferie. Notatet gjengis uten redigering og taler for seg:

> *«7.mars. Rådmannen ringer for å høre hvordan jeg har det, hva hun kan gjøre og god tur. Jeg forteller at jeg ikke opplever at jeg har blitt ivaretatt som varsler, at hun har støtt meg ut som rådgiver fra dag tre, at hun ikke har bidratt i forbindelse med FB kampanjen, at hun og ordføreren ikke har ivaretatt meg som varsler, ikke gitt meg anerkjennelse som varsler, at jeg har tilbudt meg fra første stund, at jeg syntes det er sterkt som kommunens øverste rådgiver å bli parkert slik hun har gjort, etikk som eksempel: ingen kommunikasjon med meg om etikk og varslingsprosjektet, ikke med i gruppa, jeg saksbehandler og ideolog for kommunens etiske mmm og så helt parkert av henne som gjennom tale og skrift har vist at kommunens grunnverdier og etikk er no hun ikke har fått under huden. Jeg tar opp at hun hele tiden stiller spørsmål, vrir samtalen tilbake til meg, hele veien. Hun gir ikke tilbake egne synspunkter og refleksjoner. Hun må av eget initiativ, som leder og ansvarlig for arbeidsmiljøet kunne ha egene tanker om hva hun kan og skal gjøre. Men jeg får ikke vite noe. Tanketomt. Heller ikke i denne samtalen kommer hun frem med egne refleksjoner, synspunkter eller svar på mine utfordringer. Hun skal tenke på det. Svarer hun. Dette er skummelt. En bygger ikke tillit uten gjensidighet i kommunikasjonen. Selv i denne samtalen, hvor hun ringer til meg som sykemeldt for å høre hvordan jeg har det og hva hun kan gjøre for meg, gir hun ikke respons på det jeg sier (over) eller har noe oppmuntrende å si til meg.»*

i) Rådmannen taus til lederes mobbing av Holvik - felles ledermøte 28.02.17

Tre dager etter det store medieoppslaget i Grimstad Adressetidende 25.02.17 (Kap.5 a og 5 b) om FB-kampanjen mot varsler Holvik var det felles ledermøte (Kommunalsjefer, enhetsledere, fagsjefer, tillitsvalgte) på Grimstad rådhus. Tema på møtet var ytringsfrihet og ytringsklima. Kommunalsjef Bjørn Kristian Pedersen hadde en innledning og det ble deretter åpnet for spørsmål og debatt.

Økonomisjef Helge Moen refererte til avisartikkelen i Grimstad Adressetidende og stilte åpent spørsmål til forsamlingen om:

> *«at flere ledere og hovedverneombud hadde ytret seg negativt om en navngitt ansatt (Ragnar Holvik). Mitt spørsmål til ledelsen gikk på om det er greit?»*

Ingen, hverken rådmannen, kommunalsjefer eller enhetsledere kommenterte økonomisjefens spørsmål om ledere og ansattes behandling av Ragnar Holvik på FB og i Grimstad Adressetidende «var greit». Det var taust!

Mens kommunens ledergruppe, med rådmannen i spissen, ikke hadde en refleksjon om egen praksis mot varsler Holvik, ble hendelsene kommentert slik på lederplass i Grimstad Adressetidende to dager senere (02.03.17):

> *«Lørdag brakte Adressa nyheten om at en del ansatte og ledere i kommunen har engasjert seg på Facebook og lovpriser arbeidsmiljøet på rådhuset. Det i seg selv er helt greit. Men det får en vond bismak når kommentarene er indirekte og direkte stikk til enkeltpersoner som har tatt byrden*

med å varsle om kritikkverdige forhold, slik som Ragnar Holvik har gjort i innkjøpssaken. Ingen kan i fullt alvor mene at denne saken burde vært forbigått i stillhet, av hensyn til freden og roen på rådhuset. De fleste bør også kunne forestille seg at det å stå i en slik situasjon er krevende. ... Om ytringsklimaet og arbeidsmiljøet er godt eller ikke, kjennetegnes blant annet ved måten organisasjonen behandler enkeltmedarbeidere som går på tvers av det som oppfattes som «politisk korrekt og god tone» i korridorene på rådhuset.»

Vid sine unnlatelser legitimerte rådmannen mobbingen av Holvik som hadde foregått de siste ukene av februar 2017. Holvik oppfattet disse aktivitetene som en samlet mobb fra ledere og ansatte på rådhuset mot han som varsler av helsekjøpsaken.

Under gjengis e-posten Holvik fikk fra økonomisjef Helge Moen om hendelsen på ledermøtet. Helge Moens fremstilling er bekreftet av en enhetsleder som var til stede på møtet.

Fra: Helge Moen <Helge.Moen@grimstad.kommune.no>
Dato: 14. mai 2017 kl. 13.03.16 CEST
Til: "helge.moen@outlook.com" <helge.moen@outlook.com>
Emne: Felles ledermøte den 28.2.2017
På kommunens felles ledermøte med enhetslederne den 28. februar ble det tatt opp ytringsklima. Kommunalsjef Bjørn Kristian Pedersen Forklarte etter min oppfatning bra om hva ansatte kan yrte seg om og hva som ikke er innafor når det gjelder ytring. Han viste også til eksempler om ansattes og lederes ytringer og ugildheten i eksemplene. Det var også et intervju med Anne Gurine Hegnar for å illustrere en konkret ytringssak i Grimstad kommune. Etter på ble det åpnet for avklaringer og spørsmål.

Jeg stilte et spørsmål som gikk på at jeg i helgen i vinterferien hadde vært på utenlandsferie. Når jeg kom hvem på søndag så jeg at flere ledere og hovedverneombud hadde ytret seg negativt om en navngitt ansatt (Ragnar Holvik). Mitt spørsmål til ledelsen gikk på om det er greit? Videre for vanligvis er det sånn at det reageres på når ansatte snakker negativt om ledelsen, men i dette til felle er det motsatt. Jeg gjentok problemstillingen. Det ble helt stille hverken Rådmann, kommunalsjefer eller enhetsledere kommenterte eller besvarte problemstillingen og spørsmålet.

Helge

6. GJENGJELDELSER – NOEN (ANDRE) EKSEMPLER

I dette kapittelet vises det til handlinger og hendelser som fremstår som gjengjeldelser mot Holvik som varsler av helsekjøpsaken. Forhold som kan være gjengjeldelser mot varsler, finnes også i andre kapitler i notatet og i brev til kommunen fra advokat Birthe Eriksen.

a) Nekter å være inhabil

I alle brev fra Holviks advokat Birthe Eriksen til Grimstad kommune – brev av 22.06, 30.06, 31.07, 11.08, 21.08, 05.09, 27.09, 22.10 og 06.11 – har denne part påpekt og krevd at rådmannen erklæres inhabil. Det vises til begrunnelser gitt for hennes inhabil i nevnte brev.

At rådmannen holder fast på å være habil har en rekke uheldige konsekvenser:

- Hun kan være aktør i en sak hun åpenbart er inhabil i, noe som er til Holviks ugunst.
- Hun undergraver Holviks budskap om at han er dårlig behandlet som varsler av Grimstad kommune.
- Hun gir inntrykk utad om at Holvik blir ivaretatt som varsler og sykemeldt.
- Rådmannens aktivitet og manglende saksbehandling av inhabilitet er provoserende, respektløs og grovt avvisende overfor Holvik som varsler og ansatt.

Rådmannen skal følge opp

– Har fortsatt arbeidsgiveransvar

Rådmannens handlinger og de folkevalgtes unnlatelse i forhold til å reise sak/spørsmål om rådmannens inhabil oppleves som en gjengjeldelseshandling overfor Holvik. Det skaper usikkerhet, oppleves respektløst og er på ingen måte ikke helsebringende. Det virker utmattende, og det er kanskje det som også er hensikten?

b) Manglende risikovurdering av Holviks situasjon

Holviks legitime krav etter arbeidsmiljøloven på å få gjennomført en dokumentert risikovurdering, ble første gang tatt opp allerede i vårt første brev av 22. juni 2017, og har blitt gjentatt i samtlige av senere brev fra Holviks advokat. En slik risikovurdering anses som et helt sentralt element i varslervernet, jfr. aml. § 2A-2. Holvik har således avventet en risikovurdering av sin situasjon i 5 måneder!

Denne lengegående ignoreringen av Holviks veldokumenterte behov og rett til risikovurdering fremstår som manglende vilje til å ta inn over seg alvoret i Holviks situasjon. Det fremstår som en usedvanlig lite omsorgsfull behandling av han som sykemeldt varsler og fremstår som utstøting og gjengjeldelse.

I forbindelse med at Kontrollutvalget i juni igangsatte e-postgransking og HVO varslet Datatilsynet om dette opptrer kommunens ledelse på en annen måte når det gjelder risikovurdering for ansatte: fremkom følgende om rådmannens aktiviteter i den forbindelse. I en e-post til ordføreren og hovedverneombudet Arne Rugstad skriver hun blant annet følgende:

> *«Hei. Vi har mottatt en bekymringsmelding for ansattes helse og personvern. På bakgrunn av denne og AMUs vedtak har rådmannen søkt råd hos bedriftshelsetjenesten for å vurdere tiltak for å ivareta ansattes «fulle trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger».*
>
> *Bedriftshelsetjenesten har i den anledning også kommentert: «Fra bedriftshelsetjenestens ståsted har Grimstad Kommune uten tvil kommet over det punktet at prosessen innebærer en helserisiko for de ansatte. Vi har igjennom året vært i kontakt med ansatte i de fleste posisjoner relatert til de pågående sakene, og vi kjenner til aktuelt sykefravær. Den langvarige prosessen og den medfølgende negative oppmerksomheten medfører også en organisatorisk risiko. Både effektivitet/ produktivitet og sikkerhet blir påvirket av uro i en organisasjon. Fokus blir flyttet og energi lekker. Som ved andre arbeidsmiljøeksponeringer bør også denne prosessens videre forløp risikovurderes for å redusere ytterligere eskalering av de negative konsekvensene», skriver hun og gjør det klart at ettersom «enkeltansatte føler seg trakassert» vil rådmannen gjennomføre en risikovurdering i organisasjonen.»*

Rådmannen ville med andre ord i juni gjennomføre en risikovurdering av organisasjonen på bakgrunn av innspill fra en enkeltansatte. Det interessante i denne sammenheng er hvilke risikovurderinger den samme rådmannen har gjort i forhold til varsler Holvik som på det tidspunkt hadde vært sykemeldt i 3-4 måneder. Rådmannen hadde siden januar 2017 kjent til Holvik som varsler og var godt informert om at han fryktet gjengjeldelser i helsekjøpsaken, men også i forbindelse med andre forhold han hadde varslet om/sagt ifra om.

Rådmannen gjør med andre ord forskjell mellom sine ansatte i varsler Holviks disfavør.

c) Rådmannen har avvist tiltak som kan sikre varsler mot gjengjeldelser

Både nåværende og fungerende rådmann 2016 har avvist Holviks anmodninger om tiltak i forhold til sentrale aktører i helsekjøpsaken og som opplagt er i granskernes søkelys. Dette gjelder de to lederne på rådhuset som har nære familiære relasjoner til eier av Farm in Action (bror assisterende helse- og omsorgsleder og tidligere kommunalsjef for helse- og omsorg. Holvik har fremholdt, allerede i mai 2016, at rådmannen burde vurdere tiltak som markerte alvoret i situasjonen overfor disse og tiltak som begrenser muligheten til at dokumentasjon kan gå tapt. Det mest radikale tiltaket kunne vært å suspendere. Rådmennene har imidlertid ikke vært imøtekommende på temaet, derfor har ikke ulike konkrete tiltak blitt drøftet.

Holvik er overbevist om at rådmennenes passivitet i forhold til (kjente) tiltak overfor ovennevnte, det kan også handle om andre personer, har vært medvirkende til de sterke utstøtelsene Holvik har møtt fra ledere, tillitsvalgte og ansatte på Grimstad rådhus.

Holvik mener rådmennenes unnlatelser på dette området har vært til skade for han som varsler og muligheten for at det også har vært til alvorlig skade for opplysning av saken er betydelig. Rådmennene har vært advart!

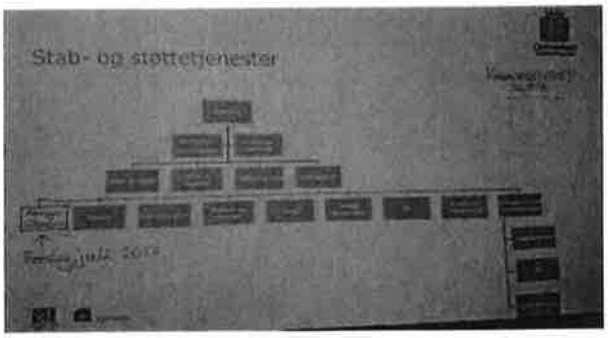
d) Omorganisering - forslag om å degradere Holvik

Omorganiseringen som Rådmannen leder, legges frem i juli-17 i en situasjon hvor Holvik er sykemeldt som følge av en langvarig gjengjeldelsesprosess mot han som varsler I Grimstad kommune.

Rådmannens forslag til omorganisering er en del av gjengjeldelsesprosessen mot Holvik og er særlig beskrevet i vårt brev av 31.07.17.

Rådmannens informasjon til kommunestyret 30.oktober om sitt endelige forslag og uttalte blant annet følgende:

«Noen som hadde varslet følte at de kunne kjenne på gjengjeldelser. Det var aldri tenkt slik. Det var ikke gjort noen grep som kunne tilsi det. Så må jo jeg og erkjenne at noen var veldig tydelige på det. Og det er jeg lei meg for at noen følte det slik. Det var ikke tanke. Tvert imot så prøvde vi å være litt forsiktige så ingen skulle få en slik opplevelse. Jeg kan bare beklage at noen opplevde det slik.»



Organisasjonskartet slik det foreligger pr. 30. oktober 2017 fra rådmannens hånd, er gjengitt på bildet over, men her er i rødt forslaget fra juli 2017 tegnet inn. Holvik ble foreslått to til tre etasjer ned i organisasjonen med rådmannens forslag til ny organisering i juli.

Organisasjonsprosjektet 06.07.17.pdf

1.1.1 Stab rådmannen

Næringssjef forblir i stab til rådmann.

Sektorovergripende rådgiverfunksjon.

Begrunnelse:

Næringssjefens rolle ligger i skjæringspunktet mellom næringsliv, kommunens administrative og politiske ledelse og bør ha god tilgang til sine medspillere i kommunens øverste ledelse.

Rådgiverfunksjoner som er sektorovergripende legges inn i Utredning og analyseavdelingen i Organisasjon eller i rådmannens stab. Det avklares i dialog med enkeltansatte.

Tidsperspektiv:

Eventuell endring av organisering kan gjennomføres samtidig med endring av andre støttefunksjoner.

1.2 Område for Organisasjon (navn på enhet ikke klart)

Konklusjon:

Se over, under rådmannens ledergruppe. Virksomhetsstyring og Kommunikasjon og Digitalisering slås sammen og deles i to nye områder; ett for Økonomi og ett for Organisasjon. De to nye enhetene skal prøve ut organisering i matrisemodell hvor «team» på tvers av fagområdene følger spesielt opp hver sin sektor.

Områdene for Organisasjon og Økonomi har ansvar for å utarbeide og vedlikeholde politiske og administrative styringssystemer, rutiner og reglement. Linjeorganisasjonen har ansvar for personal, økonomi, løg og informasjon innenfor enhetens myndighetsområde og vedtatte budsjettrammer. Linjeorganisasjonen har ansvar for internkontroll i egen enhet.

Det settes i gang et prosjekt for å forsiå ett nytt publikumsmottak/ servicetorg. Målet er effektivisering og kvalitetsheving for innbyggere og organisasjonen.

Områdene kommer med eget forslag til intern organisering.

Forslag til innhold i området Organisasjon:

- Politisk sekretariat
- Topplederstøtte (kommunikasjonsstøtte)
- Innbyggerservice og informasjon (web og tjenestetorg)
- HR – personaladministrasjon og personalutvikling
- IKT
- Analyse/Utvikling
- Egen- og internkontroll (beredskap, HMS mm)
- Arkivskaping/ kontaktpunkt AKST

Holvik reagerer på at rådmannens som omvarslet i en alvorlig gjengjeldelsessak får anledning til å komme med frie uttalelser om sitt syn på forholdet mellom hennes omorganiseringsprosjekt og varslernes påstander om være utsatt for alvorlige gjengjeldelsesprosesser til kommunestyret den 30. oktober 2017.

Det er både uansvarlig, inhabiliserende og direkte oppsiktsvekkende at rådmannen får manipulere kommunestyret på denne måten, ved å forskyve eget ansvar over på de personene som utsettes for hennes handlinger. Det er en betydelig, ny påkjenning for Holvik å på nytt oppleve insinuasjoner om at oppstyret i saken skyldes feil ved deres opplevelser. Kommunestyret tillater således at hun får benytte sin posisjon til å desavuere varslernes opplevelser.

Det er gitt uttrykk for et helt annet syn på rådmannens forslag til omorganisering enn den hun gav til kommunestyret 30. oktober 2017, i vårt brev av 30. oktober 2017. Det er fullstendig uakseptabel maktmisbruk at rådmannen i det hele tatt uttaler seg i sakens anledning den 30. oktober for hele kommunestyret kort tid før gjengjeldelsessaken skal behandles. Vil varslerne tillates en tilsvarende mulighet? Det antas at en full inhabilisering av rådmannen ville ha medført en så sterk markering, at denne hendelsen ville vært unngått. Hendelsen oppleves som en desavuering i en sårbar situasjon, som fremstår som nok en gjengjeldelseshandling. Ansvaret for gjengjeldelse mot en varsler stiller som kjent ikke krav om skyld. Det er et objektivt ansvar, jfr. aml. § 2A-2(3).

e) Feilinformerer folkevalgte om Holviks funksjon

I lukket møte i Kontrollutvalget i februar eller mars sa rådmannen: «Holvik sier at han er rådmannens spesialrådgiver. Det er han ikke. Det er noe han tror». Rådmannen ga med andre ord folkevalgte uriktige opplysninger om varslers /spesialrådgiverens funksjon – bak lukkede dører. Rådmannen sier disse tingene til folkevalgte, men tar det ikke opp med Holvik!

Denne hendelsen bekrefter Holviks opplevelse av å ikke bli brukt som rådgiver, men at han skvises i rollen som spesialrådgiver.

f) Leserinnlegg til rådmannen og ordførerens nære medarbeidere

To ansatte, næringssjefen og Topplederstøtte, hadde i februar/mars leserinnlegg som omtalte Holviks varsel til kommunestyret og FB-mobbingen mot varsler fra ledere og ansatte på rådhuset.

Det spesielle med innleggene er at de begge er underskrevet med tittel. Det betyr at rådmannen er ansvarlig for innholdet, jfr. kommunens etiske retningslinjer:

> *«Arbeidstakeren deltar i samfunnsdebattene på egne vegne.»*

Rådmannen har hverken offentlig eller overfor Holvik tatt avstand fra innleggene. De står dermed for hennes regning.

Begge innleggene tar avstand fra varsler, men gjennom en merkelig, ubehagelig miks hvor det dels kommuniseres mot media og dels mot varsler. Innleggene refererer synspunkter i varslers varsel til kommunestyret, men ingen debatterer dette konkret. Næringssjefen og toppledерstøtte tar avstand fra varslers beskrivelser av forhold i Grimstad kommune og presenterer egne, alternative opplevelser, men om forhold varselet ikke handler spesifikt om; ytringskultur og arbeidsmiljø.

Innleggene bærer også preg av et merkelig dobbeltbudskap med på den ene siden positive beskrivelser av varsling og det riktige i at helsekjøpsaken ble varslet, men på den andre siden avstandstagen til varsler av helsekjøpsaken.

10

LESERINNLEGG

INNLEGG:

– Derfor ønsker jeg å fremsnakke min arbeidsplass

Lesernes mening: Siden jeg var ferdig utdannet i 1994 har jeg jobbet i private bedrifter, på en handelshøyskole (BI), i en fylkeskommune og nå i Grimstad kommune.

Holvik opplever innleggene som angrep på han som person fra personer som arbeider i direkte linje med rådmannen og ordføreren.

GRIMSTAD RÅDHUS: Når jeg ikke kjenner meg igjen i det bildet media skaper av vår arbeidsplass, er ikke det å gå til motangrep eller mobbe noen, men å presentere min oppfatning av virkeligheten som arbeidstaker i Grimstad kommune, skriver Ann-Karin Jørgensen.

FOTO: ERIK HOLAND

SYNSPUNKT: Ytringsfrihet i Grimstad kommune

Ensidig fokus er skadelig

I etikkplakaten for folkevalgte og ansatte i Grimstad kommune slås det fast at den etiske kjerneverdien respekt blant annet innebærer at man «er tydelig på eget syn og har toleranse og respekt for andres syn». Videre sies det i de etiske retningslinjene at «Alle ansatte har som samfunnsborgere ytringsfrihet, og kan delta i den alminnelige samfunnsdebatt».

Nå står kommunen midt oppi en varslingssak, og dette er selvfølgelig en spesiell situasjon, hvor det skal tas spesielle hensyn. Arbeidsmiljølovens paragraf 2.5 gir varslere rett til vern, og det er et udiskutabelt prinsipp. Men loven sier absolutt ingenting om at det ikke er lov for andre å ytre seg om påstander fremsatt rundt en varslingssak.

Selve varslingen i innkjøpssaken skal jeg ikke debattere her, den håndteres av dem som er satt til det. Men i brev til kommunestyret av 12. februar som grundig er gjengitt i lokalavisene, er det andre momenter som er fremlagt, blant annet at kritikk er uønsket og lite verdsatt, og at kritikk kan slå tilbake på en selv.

Videre skal der være slik at ledere dekker over hverandres kritikkverdige forhold, noe som kalles en terrorbalanse. I tillegg hevdes det at «ansatte opplever at ledere forventer at de skal holde kritikkverdige forhold skjult. Ansatte påføres dermed urettmessige etiske dilemmaer som utfordrer deres integritet».

Dette er alvorlige påstander, og mediene tok naturlig nok tak i dette, og oppslagene har vært mange. Men problemet for noen av oss var at dette dessverre var en ensidig dekning. Det er ikke slik alle kjennet vår arbeidsplass.

Jeg forholdt meg en stund taus, fordi jeg følte usikkerhet om hva en kunne og burde si om dette. En kollega tok til motmæle i et leserinnlegg i lokalavisene, en annen valgte å si noe om det i sin Facebook-status, og flere av oss fulgte etter. Det tok ikke veldig lang tid før avisene tok frem krigstypene og rapporterte om «motangrep» mot varsleren.

Saken ble behørig kommentert fra kommunestyrets talerstol, der etiske retningslinjer for øvrig ble etterlyst. Ikke minst har den vært diskutert på arbeidsplassen.

Et kritisk blikk på arbeidssituasjonen i kommunen er ikke galt, der har mediene en viktig rolle. Men usikkerheten som skapes av det ensidige fokuset, er ikke av det gode.

Om en nå går tilbake til etikkplakaten og ytringsfriheten vi skal nyte godt av, mener jeg at mine uttalelser på Facebook om at jeg trives på jobb, at jeg har kolleger med god etisk bevissthet og kan si fra om det jeg mener er galt, er godt innenfor hva vi kan tillate oss å si.

Og vi bør kunne gjøre det uten å være engstelige for at vi skal oppleve negative sanksjoner. Vi må, også i en situasjon som denne, få lov til å trekke frem det vi kjenner er positivt, uten at det skal oppfattes som fordekt kritikk.

Avisoppslagene førte også til at folk som ellers kjenner meg som en nokså uredd person, stilte meg spørsmål om hvordan jeg kunne holde ut på en arbeidsplass med den tilstanden som ble beskrevet. Jeg ønsket å la omverdenen få vite at jeg faktisk trives på jobb, og at jeg opplever at jeg kan komme med både mine gleder og bekymringer til min overordnede og øvrige ledere i kommunen.

Min statusoppdatering på Facebook var aldri noe angrep på varsleren i Grimstad kommune. Jeg utøvet min rett til å delta i samfunnsdebatten, og jeg var tydelig på eget syn uten å kritisere andre for å ha sitt syn.

Å si at jeg ikke kjenner meg igjen i det bildet media skaper av vår arbeidsplass, er ikke å gå til motangrep eller mobbe noen, i alle fall ikke i min bok. Det er å presentere min oppfatning av virkeligheten som arbeidstaker i Grimstad kommune, og jeg vil for egen del legge til at jeg aldri hadde blitt i en jobb der jeg måtte legge bånd på meg når det gjelder kritikkverdige forhold eller hvor det var en generelt lav takhøyde.

Jeg må ha lov til å bidra i debatten med en liten justering av det bildet mediene presenterer, og det en del innbyggere ser ut til å ha akseptert som den eneste sannheten.

For jeg trives faktisk i jobben min og med den takhøyden jeg opplever at vi har i Grimstad kommune.

Ann-Karin Jørgensen
Toppledersjef i Grimstad kommune

g) Tilbud om bedriftshelsetjeneste og «Personal og psykolog»

Rådmannen tilbød Holvik bedriftshelsetjenesten og «personal og psykolog» i februar/mars for å få hjelp/snakke om varslererfaringer. Disse tilbudene var overhode ikke relevante for Holvik. Dette er dessuten tilbud hvor kommunens kontaktpersoner til disse, er noen Holvik har varslet på og/eller som var med i FB-mobbekoret mot Holvik. Det er tette relasjoner og betydelig kontakt mellom bedriftshelsetjenesten og disse. Å gå til disse er for Holvik som å gå «i løvens hule».
At rådmannen tilbyr bedriftshelsetjenesten fremstår som uvennlig og manipulerende - dobbeltkommuniserende. Rådmannen er klar over relasjonene. Se også hovedkapitlene 4 og 5.

Tilbudet om bedrift og personal inngår i mønsteret hvor varslere blir personalsak og varslersaken blir varslerens problem. Det er å snu det hele på hodet. Holviks behov er at Grimstad kommune behandler han på adekvat måte som varsler ved å saksbehandle varslene, sikre han mot gjengjeldelser og anerkjenne han som varsler. Dette gjelder i særlig grad rådmannen selv.

h) Rådmannen lukker møter i folkevalgte organ og informerer om varsler

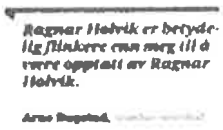
Det har vært ubehagelig for Holvik å stadig oppleve at møter i folkevalgte utvalg lukkes hvor han og hans sak drøftes. Det har blitt gjort uten at Holvik hverken før eller etter møtene får vite noe om grunnen for lukkingen eller hva det snakkes om. Slik lukking av folkevalgte møter hvor temaet er varsler/varslerne har forekommet fra februar til dd.

Dette oppleves som gjengjeldelser, at rådmannen som har stått for mye av utfrysingen/gjengjeldelsene Holvik har opplevd, kan prosedere sin sak overfor en rekke folkevalgte/lokalsamfunnet. At møter lukkes, bidrar til å skape inntrykk av at varslings-saken er en personalsak. Det sprer negative forestillinger omkring Holvik.

Holvik har varslet. Hva er grunnen til at hans sak drøfte bak lukkede dører? Og hva er grunnen til at han aldri har fått informasjon om hva som behandles om ham bak lukkede dører?

i) Rådmannen og hovedverneombudet (HVO)

Hovedverneombudet i Grimstad kommune (HVO), Arne Rugstad, har i en rekke avisartikler og leserinnlegg kommet med negative karakteristikker av Holvik, omtaler som går ut over det en vanligvis forbinder med saklig debatt. En rekke personer har offentlig karakterisert HVO's aktiviteter som «mobbing av varsler».


Ragnar Holvik er betydelig flinkere enn meg til å være opptatt av Ragnar Holvik.

Arne Rugstad

HVO har blant annet uttalt offentlig at «Ragnar Holvik er betydelig flinkere enn meg til å være opptatt av Ragnar Holvik» og at Holvik er et «arbeidsmiljøproblem». Det finnes også andre eksempler som kan gå under beskrivelsene trakassering/mobbing.

Holvik leder, rådmannen, har unnlatt å gjøre noe i forhold til HVOs aktiviteter. Rådmannen har tvert imot markert overfor HVO, kommunens ansatte og offentligheten at HVO er en viktig samarbeidspartner for henne. Dette er blant annet markert gjennom at HVO har fått en rekke posisjoner i forhold til *Handlingsplan for oppfølging av innkjøpssaken*, blant annet i arbeidet med etikk og varsling. HVO har også fått plass i internt varslingsorgan.

Rådmannens unnlatelser og markering av støtte til HVO fremstår som gjengjeldelser mot Holvik som varsler, og det gjør det vanskeligere for Holvik å komme tilbake til jobb.

7. RÅDMANNENS SELVKRITIKK OG BEKLAGELSE – EKTE ELLER SPILL FOR GALLERIET?

Dette kapittelet har referanse til perioden sommeren 2017 frem til november 2017.

I flere sammenhenger har det kommet offentlig frem at rådmannen tar «selvkritikk» og «beklager» mv. for behandlingen av varslersaken til Holvik. Det er imidlertid ingenting av dette som er formidlet fra rådmannen til Holvik. Hva innholdet konkret er i det rådmannen kommuniserer – fremstår helt uklart for Holvik.

På de neste sidene refereres og kommenteres noen av disse utspillene. Til sist trekkes en, på nåværende tidspunkt, konklusjon i forhold til om Holvik opplever «selvkritikken» som ekte eller ei.

a) Folkevalgte ber rådmannen beklage

I et leserinnlegg i begynnelsen av august oppfordret fem sentrale folkevalgte rådmannen om å beklage ulike sider ved håndteringen av helsekjøpsaken. Rådmannen ble blant annet bedt om å:

«Anerkjenne at varslerne i sine varsler opptrådte korrekt, og at det var viktig at det ble varslet. Samtidig beklage at man ikke har klart å ivareta dem bedre i den situasjonen de har vært og er i.»

Holvik har ikke registrert at rådmannen har besvart de folkevalgtes offentlige oppfordring om å beklage ulike forhold i helsekjøpsaken, blant annet overfor varsler.

LESERINNLEGG

INNLEGG: Arnt Gunnar Tønnessen-Vister (Ap) og åtte andre som har signert nyttårsleggen, sammen med ordførerne Terje Stakkeland (SV), Terje Stakkeland (Uavh), Bjørn Bjelland (Ap), Martha Gruppenes (Frp) og Trond Erik Rogne (Krp) – alle ordførere i Høyre, Frp, Venstre og SV i kommunestyret har rådmannen beklage at det ikke er ryddet opp i helsekjøpsaksaken tilligere.

Ber rådmannen beklage

Ordførerne for Høyre, Frp, Venstre og SV i kommunestyret ber rådmannen beklage at det ikke er ryddet opp i helsekjøpssaksaken tilligere.

› DEBATT

Leserens mening: I dag vil vi ta opp den siste saken i helsekjøpsaken rundt Grimstad kommune som er innare. Flere hadde skrevet at vanlig, i Grimstad blir saksbehandlingen som helst skjer. Vi ber rådmannen [illegible] Grimstad kan kreve [illegible] Det påhviler [illegible] å ivareta [illegible] 1. Beklage at [illegible] 2. Beklage at [illegible] 3. Bekrafte at [illegible] 4. Anerkjenne at [illegible] Det er også [illegible] Dette for å [illegible] Når det gjelder [illegible] I tolvtingsloven av [illegible] Vårt opplordring [illegible] Å forsake å [illegible]

Trolfou Koenda (SV)
Terje Stakkeland (Uavh)
Arnt Gunnar Tønnessen
Gyrstein Maestra
Trond Erik Rogne

b) Artikkel i Grimstad Adressetidende 19.august 2017 (med min utheving)

Under gjengis en artikkel i Grimstad Adressetidende 19.august 2017 som dokumentasjon. Min utheving (gult):

«Rådmannen tok selvkritikk

Rådmann Tone Marie Nybø Solheim tok torsdag selvkritikk for at hun ikke tok varslersaken fra Ragnar Holvik godt nok imot da den kom. b Innkjøpssaken

b Kjetil Karlsen

NYHETER

Rådmannen tok selvkritikk

Rådmann Tone Marie Nybø Solheim tok torsdag selvkritikk for at hun ikke tok varslersaken fra Ragnar Holvik godt nok imot da den kom.

INNKJØPSSAKEN

INNKJØPSSAKEN FVIL:

Dette kom fram under torsdagens formannskapsmøte. Det var under orienteringen om rådmannens plan for høsten, med overskriften «Normalisering av situasjonen», at rådmann Tone Marie Nybø Solheim fortalte dette. Hun sa at hun hadde brukt mye av sommeren til å tenke igjennom den situasjonen som kommunen er midt oppe i. Hva har skjedd i løpet av vinteren, våren og sommeren?

– Det er en krevende situasjon, og alvorlig, ikke minst for alle dem som står midt oppe i den. Jeg har derfor prøvd å tenke på hva som må til for at vi i fellesskap kan komme oss videre, sa hun blant annet.

Måtte sortere for seg selv

Hun fortalte også at hun tidlig på sommeren hadde invitert Ståle Einarsen på besøk for å høre med ham hva som kunne være de rette grepene å gjøre. Einarsen er psykolog og professor i arbeids- og organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen. Han er særlig kjent for sitt arbeid med mobbing, destruktiv ledelse og konflikthåndtering, og Nybø Solheim fortalte at han har en egen metodikk.

Håndterte ikke varsling riktig

– Det var viktig for meg å sortere. Hva er varsling? Og hva skal sorteres etter Arbeidsmiljøloven? Jeg har derfor prøvd å sortere og sett hva vi har hatt tak på og ikke. Det jeg ser, og som jeg ikke håndterte da det kom, var det brevet fra Ragnar Holvik som gikk til kommunestyret der han var varsler. Han hadde med det en varslingsgrunn i saken, men jeg har ikke håndtert det som en varslingsgrunn. Det må jeg ta tak i. Han skrev om ledere som dekker over for hverandre og beskrev en terrorbalanse. Hvis dette stemmer, er det utrolig viktig at dette blir tatt tak i. Hvis det er ordnet opp i det, må vi vite det. Dette er en av de sakene vi må ta tak i som det ikke er gjort noe med, sa hun videre.

Hun sa også at kommunen må jobbe videre med varslingsrutinene sine og bygge en skikkelig grunnmur etter det som har skjedd og få et system på hvordan de skal tas imot.

– Vi vil alltid få både klager og bekymringsmeldinger, men vi må trene oss på å reagere raskt og gjøre noe med dem. Nå ligger ting bare å trykker på hele organisasjonen, og slik kan vi ikke ha det, sa hun.

Fikk skryt

Etter dette fikk rådmannen skryt av flere av politikerne.

– Jeg synes at i denne redegjørelsen ga rådmannen et mye bedre inntrykk av alvoret i situasjonen, av hva som har vært og en dypere forståelse av hva det må jobbes grundig med. Dette var det betryggende å lytte til, sa Terje Stalleland (Uavh).»

c) Rådmannens kommentarer til Forvaltningsrevisjon om varslings og ytringskultur i GK

I *Forvaltningsrevisjon om ytrings- og varslingsklima blant ansatte i Grimstad kommune* har rådmannen blant annet gitt følgende kommentar (september 2016):

«Rådmannen er på den ene siden glad for at mange ansatte opplever det både ønsket og trygt å si fra om kritikkverdige forhold, og på den andre siden beklager og er bekymret for at ansatte opplever at de ikke tør å si ifra, eller at å si fra kan få konsekvenser. Vi har hatt varslingssaker som er varsel om mulig kritikkverdige forhold og ansattes opplevelse av gjengjeldelse.

Rådmannen vil igjen fremheve sitt hovedbudskap om at varsling er viktig og riktig og varsling skal behandles etter egne rutiner. Og varslere har et eget vern mot gjengjeldelse. Slik skal det være også i Grimstad. Ytringsfriheten står sterkt og jeg kommer ikke til å legge begrensninger, jeg hverken kan eller vil.

Varsling om kritikkverdige forhold er et av rådmannens viktige verktøy for å avdekke avvik og vi skal ha et ryddig og solid fundament for å drive forsvarlig. Derfor vil vi bruke høsten til å utvikle et godt internkontrollsystem og metodikk for å saksbehandle kritikkverdige forhold og klager. Sammen kan vi bygge en kultur for ytring og varsling i en trygg og lyttende organisasjon basert på våre gode grunnverdier; åpenhet, redelighet, respekt og mot.»

For Holvik som varsler av helsekjøpsaken, som langvarig sykemeldt pga. gjengjeldelser mot han som varsler, som tilskuer til at rådmannen i fem måneder totalt har nektet at hun er inhabil i forhold til behandling av hans sak mv., fremstår utsagn fra rådmannen, som ovennevnte, som sterkt dobbeltkommuniserende. Dette oppleves lite hensynstagende, belastende og lite respektfullt mot Holvik som varsler.

d) Kommunestyremøtet 28.september 2017

Rådmannen refereres i media gjentatte ganger med ideelle utsagn (slagord) om varsling og ytringsfrihet. Disse står i skarp kontrast til arbeidsgiverpraksisen Holvik har opplevd som varsler det siste året.

Agderposten 29.september:

«Rådmann Solheim har vært svært lite lysten på å snakke til media om den pågående varslingssaken og erstatningskravet varsleren Ragnar Holvik har reist mot Grimstad kommune. Til kommunestyret sa Solheim at hun ikke aktet å «prosedere saken i media», men åpnet for selvransakelse torsdag kveld:
– Man kan ikke stå i den ene sammenhengen å si det er viktig og riktig å varsle, og så ikke klare stå støtt i det når det omhandler rådmannen, sa Grimstads rådmann Tone Marie Nybø Solheim da hun orienterte kommunestyret om status.»

Slik siteres rådmannen i Grimstad Adressetidende fra møte i kommunestyret 28.september 2017:

"Og jeg gjentar, det er viktig, og det er riktig, at når det er mistanke om kritikkverdige forhold, da er det riktig å varsle. Det er også viktig for meg og for organisasjonen at ingen skal kjenne på gjengjeldelse for at de har varslet, sa hun.
Rådmannen sa også at det er viktig med en god ytringskultur og at det er stor åpenhet i organisasjonen.

– Jeg tror alle er enige om det. Det er også viktig for meg som rådmann at dette fungerer, at vi som ledere får kjennskap til det som ikke fungerer og som er kritikkverdig. Så forstår dere også at dette må også gjelde varslinger når det angår rådmannen selv, sa hun."

Rådmannen utviser med sine uttalelser i gjeldende kontekst, en total mangel på selverkjennelse. Det savnes refleksjoner over den virkelighet Holvik og andre varslere opplever i kommunen sett i forhold til rådmannens generelle og ideelle utsagn. At rådmannen eksempelvis fremdeles hevder å være habil i forhold til Holviks varslersak, og endog får lov av de folkevalgte til dette, er spesielt.

e) Kommunestyret 30.oktober – PS 17/130

Helgen 27-30. oktober opplevde Holvik at Grimstad kommune (ved HR-sjef Liv Ingjerd Byrkjeland, KS advokat Winters og setterådmann Tron Bamrud) sendte ut *«Setterådmannens oppdrag ad erstatningskrav fra varsler Holvik, samt oppfølging pva. arbeidsgiver i sykemeldingsperioden for varsleren».* Holvik hadde ikke fått informasjon om saken før den ble sendt ut. I saken var det fremmet to forslag til vedtak, blant annet dette:

«Ragnar Holviks skriv av 12.2.17 til kommunestyret gir ikke konkrete nok opplysninger for å igangsette nye undersøkelser/tiltak utover det kommunen allerede har gjort i «innkjøpssakene».»

Det er dette skrivet rådmannen angivelig refererer til i formannskapet i august og kommunestyret i september (se over) og som hun tar «selvkritikk» for hvordan hun forholdt seg til den gangen.

Når setterådmannen i PS 17/130 fremmer forslag om at Holviks andre varsel i helsekjøpsaken skal tas ut av arbeidet med Holviks sak om oppreisning og erstatning, som skal opp for kommunestyret 11.desember, står det i direkte motsetning til rådmannens (eventuelle) selvkritikk/beklagelser tidligere i høst. Dette fremstår (igjen) som dobbeltkommuniserende og uheldig i forhold til Holvik som sykemeldt varsler.

f) Rådmannen i kommunestyret 30.oktober 2017

Rådmannens informasjon til kommunestyret 30.oktober (etter ca. 56 min på videoen fra møtet):

«Noen som hadde varslet følte at de kunne kjenne på gjengjeldelser. Det var aldri tenkt slik. Det var ikke gjort noen grep som kunne tilsi det. Så må jo jeg og erkjenne at noen var veldig tydelige på det. Og det er jeg lei meg for at noen følte det slik. Det var ikke tanke. Tvert imot så prøvde vi å være litt forsiktige så ingen skulle få en slik opplevelse. Jeg kan bare beklage at noen opplevde det slik.»

Dette utsagnet er direkte usant. Utsagnet er ikke uttrykk for mer ydmyk, selverkjennende og beklagende holdning i forhold til Holvik. Utsagnet er kommentert i forrige hovedkapittel – om omorganisering.

g) Rådmannen: «Ikke valgt å prosedere i avisa»

Rådmannen hevder i formannskapet i oktober 2017 at hun ikke har villet prosedere varslingssaken i media. Like fullt er det det hun har gjort i møte etter møte i folkevalgte organ siden februar/mars – i både åpne møter og i møter hun har krevd lukket for å snakke om varsler/varslere.

I september (K-styret) vister hun videre til faktaundersøkelser, som hun hadde full tillit til, og oppfordret alle til ikke å ta stilling til saken mot Holvik inntil den foreligger. Videre roste hun de folkevalgte som den senere tid hadde tatt ansvar og bidratt til mer ro i saken. Ovenstående kommer på toppen av at hun siden juni gjentatte ganger har hevdet og markert at hun ikke er inhabil i forhold til Holvik. Rådmannen har videre fremstilt det slik at det er hennes ønske å få inn setterådmann, et forslag som kom fra Holviks advokat (22.06.17).

Alt ovennevnte er prosedering av egen sak i det offentlige rom.

18

Berømmet alle for roligere uker i innkjøpssaken

Rådmann Tone Marie Nybø Solheim mener det har vært mye mer ro rundt innkjøpssaken de siste tre-fire ukene, og berømmet alle som har bidratt til dette.

› KOMMUNESTYRET

– Er riktig, og viktig, å varsle

Må undersøkes

Påtykting kommer

Kjøp en. Få en.

Verdi inntil kr 3000 enstyrke / kr 4000 progressive

h) En mer ydmyk rådmann?

Holvik har siden sommeren 2017 fått tilbakemelding fra enkelte folkevalgte om at de har opplevd rådmannen (mer) ydmyk i forhold til Holviks varslersak. På spørsmål fra Holvik om hva det konkret ligger i uttrykket ydmyk, har han imidlertid ikke fått noen klare, konkrete svar.

Det har fremkommet i avisene at rådmannen har brukt professor Ståle Einarsen og KSadvokatene som hjelpere siden sommeren 2017. På tross av dette har det ikke fremkommet noe konkret til Holvik om «selvkritikk» eller «beklagelse». Det fremstår underlig.

Når rådmannen siden i sommer har kommunisert «mer ydmykhet» i forhold til Holviks varslersak uten at dette blir konkretisert og formidlet direkte til den det gjelder – Holvik – fremstår dette lite seriøst. Er det snakk om reell beklagelse og selvkritikk? Eller kan det tvert imot være grunn til å spørre om det hele er et spill i det offentlige rom for å oppnå egen gunst, ikke minst i forhold til de folkevalgte?

Når rådmannen eksempelvis hevder at hun ikke vil prosedere varslersaken i det offentlige rom, i media, så kan det være behov for noen korrigerende kommentar. Rådmannen har siden februar i

hvert kommunestyre, formannskap og kontrollutvalg informert om innkjøpssaken, herunder om varslersakene. Holvik har flere ganger opplevd at møter har blitt lukket hvor han og/eller andre varslere er tema, og uten at det hverken før eller etterpå er informert om innholdet. Holvik opplever at rådmannen konstant har prosedert sin sak i det offentlige rom fra vinteren 2017 til dd., direkte til de folkevalgte og med pressen til stede. Den/de eneste som ikke har sluppet til på denne arenaen er varsler Holvik/andre varslere. Det ulike forhold i makt og mulighet til definisjonsmakt viser seg blant annet gjennom dette.

i) Konklusjon – ingen synlig ydmykhet og beklagende rådmann for varsler

For Holvik fremstår det som lite seriøst, men tvert imot som belastende, at rådmannen prosederer i det offentlige rom noe som omgivelsene kan oppfatte som ydmykt og imøtekommende i forhold til Holvik, men uten at den dette gjelder – Holvik – gis noen form for informasjon. Rådmannens aktiviteter fremstår som forsvar for rådmannen selv og bidrar ikke til å gjøre det lettere for Holvik å vinne forståelse for sine opplevelser av saken, herunder kunne komme tilbake i jobb. Skal Holvik oppleve ovennevnte aktiviteter som imøtekommende i forhold til ham, må budskapet rettes direkte til han og være konkret. Hva beklager rådmannen? Hva gjør henne ydmyk?

Budskapene Grimstad kommune, herunder rådmannen, har sendt ut i det offentlige rom siden sommeren-17 om Holvik sak, fremstår så motsetningsfullt og dobbeltkommuniserende at det er umulig for Holvik å forholde seg til dette. Det oppleves belastende og lite respektfullt, særlig sett i forhold til den krevende situasjon kommunen vet Holvik befinner seg i, en situasjon kommunen har ansvar for.

8. OPPGJØRET I ARBEIDERPARTIET ER ET SPEILBILDE AV HVILKE KREFTER HOLVIK UTSETTES FOR

I begynnelsen av november 2017 brakte avisene reportasjer om et oppgjør i Grimstad Arbeiderparti. Partiets to medlemmer av formannskapet, varaordfører Per Svenningsen og May Ødegård, hadde siden august sluttet å delta på gruppe- og styremøter i partiet.

Agderposten

Saksøker kommunen etter barndom med grov vold

Ranet Rema 1000, stakk av på sykkel

Jazzklubben ble hedret med pris

STRID I GRIMSTAD ARBEIDERPARTI

Ap-topper boikotter egne parti-møter

Varaordfører Per Svenningsen (Ap) og formannskapsmedlem May Kristin Ødegård (Ap) boikotter egne parti- og gruppemøter. Årsaken er misnøye med håndteringen av helsekjøp- og varsler-saker. – Trist og uholdbart, sier et kommunestyremedlem.

Grunnen til å ta med denne hendelsen her, er å vise hvilke krefter som er i sving i og rundt helsekjøpsaken og varslersakene. Rådmannen har et tett fellesskap med ordføreren og varaordføreren i disse sakene. Det kan (med-) forklare hennes holdninger og adferd i helsekjøpsaken, blant annet overfor varsler Holvik.

Det som ligger under hendelsene i AP er en dyp konflikt om syn på behandling av helsekjøpsaken, e-postgransking og varslersakene.

Styret og flertallet i kommunestyregruppa hadde i juni (eller august) gått ut med full støtte til e-postgransking. I slutten av august hadde noen fra styret og kommunestyregruppa, 6 stykker, møte med varslerne; økonomisjefen og Holvik. Det var dette møtet som utløste de sterke reaksjonene og boikott-handlingene til varaordføreren og det andre medlemmet av formannskapet.

Per Svenningsen, varaordfører og leder av teknisk utvalg, spredde ryktet om at det var en varsler i saken i mai 2016. Han var ordfører i perioden 1995-2003. Han ledet fjerningen av barnas representant. I sommer/ høst varslet Holvik til varaordføreren om en alvorlig sak. Svenningsen skulle ta saken videre, men i desember meldte han til Holvik at han ikke kom til å gjøre noe med saken. Holvik oppfattet ikke noen begrunnelse for dette. Holvik oppfatter at det er i strid med kommunens varslingsordninger når en av kommunens øverste ledere avviser et varsel på denne måten.

Agderposten agderposten.no/meninger
Meninger

Kjør debatt
Har du noe på hjertet? Skriv til debatt@agderposten.no

KONTAKT OSS
37 00 37 00
Abonnement kundeservice@agderposten.no
Annonse annonser@agderposten.no

AGDERPOSTEN
Utgitt av Agderposten AS
Opprinnelig av Jens Svendsen i 1874
Opplag: 19 006
Sjefredaktør og administrerende direktør: Øyvind Klausen
Redaktør: Yngvar Carlsen
Redaktør: Kåtrine Lie
Redaktør: Oddvar Poulsen

LEDER

Grimstad Ap kan ha sett skriften på veggen. Der står det nok Per Svenningsen

> Ledelsen i Grimstad Arbeiderparti har sjekket kalenderen og funnet ut at det bare er et par år til kommunevalget. I oktober fikk velgerne et klart signal om at noen for alvor hadde snakket sammen, da et enstemmig styre i lokalpartiet overraskende valset over sin egen varaordfører. Styret vedtok å gå inn for å granske kommunalt ansattes eposter i den såkalte helsekjøpsaken, på tross av Per Svenningsens holdning. Saken er blitt et mareritt for byens politikere etter at Agderposten startet en artikkelserie som endte i granskning av offentlige og private aktører. Det viste seg at Grimstad kommune hvert år har kjøpt tjenester for nærmere hundre millioner kroner, der et lokalt firma går igjen som fast leverandør. Det er holdningene til åpenhet overfor innbyggerne og viljen til full oppklaring av denne saken som skiller byens politikere. Og som har innebygget en stor politisk sprengkraft.

> Varaordfører Per Svenningsen har vært en innbitt motstander av epostgranskingen. I likhet med rådhusets mektigste kvinner og menn – blant annet ordføreren (KrF), rådmannen, samt tidligere høyeverpembud Arne Rugstad.

> Per Svenningsen er ingen hvem som helst i Arbeiderpartiet. Fagforeningsmannen og politikeren har hatt ståtlige verv i partiet og har gjennom mange år nytt stor respekt og popularitet – blant annet som byens ordfører i perioden 1995 til 2003. Maktspillet i rådhuset kjenner han derfor bedre enn sin egen bukselomme. Så selv om Svenningsen i helsekjøpsaken uttad har forsøkt å gå i rett med veggen i rådhuskorridorene, har han nok ikke vært vanskelig å få øye på ihvertfall.

> Arbeiderpartiet har altså en tid forsøkt å skjule en bitter intern strid for sine velgere. Som Agderposten kunne fortelle i går, har både Per Svenningsen og Arbeiderpartiets kommunestyremedlem May Kristin Odegård, boikottet møter i eget parti. Årsaken er at partiet ikke lenger støtter dem i håndteringen av helsekjøpssaken.

> Men det er en tid for alt. Effekten av lukkethet og maktspill i korridorene har sin begrensning. Det samme har politikere som fjerner seg for langt fra sine egne velgere. Dette er i ferd med å gå opp for et Arbeiderparti som ifølge et gjennomsnitt av alle målinger har falt med over 10 prosentpoeng på Lundshasis siden oktober i fjor. Selv om konflikten nå har lagt seg, har Grimstad Arbeiderparti vanskelig fått en leksjon i hvor vanskelig det kan være å bære gamle hvinder å sitte.

Enig? Uenig? Diskuter på agderposten.no

9. BRUK AV KONSULENTER I HELSEKJØPSAKEN OG MOT VARSLERE

Dette kapittelet skal kort belyse kostnader og kritikk rettet mot ulike konsulentrapporter knyttet til helsekjøpsaken og varslinger i Grimstad kommune. Det avtegner seg et bilde hvor varslere/brukere kommer dårlig ut i disse rapportene. Rapportene møter imidlertid sterkt kritikk i det offentlige rom.

Økonomisjefen varslet vinteren 2017 om to saker; faktura og boligkjøp uten dekning. Han pekte dessuten på flere konkrete forhold som han opplevde som gjengjeldelser mot han som varsler. Ordføreren hadde ansvar for å undersøke saken. Advokatkontoret Kluge fikk oppdraget og leverte en rapport som har blitt sterkt kritisert. Prisen på rapporten var nærmere 1.2 millioner kroner.

Økonomisjefen hadde rett i begge sine varsler. På tross av dette blir økonomisjefen beskrevet på en lite heldig måte i rapporten, mens de varslene og gjengjeldelses-handlingene økonomisjefen hevdet han var blitt utsatt for omfattet – rådmannen og en kommunalsjef – blir fullstendig renvasket i rapporten. Kommunens kontrollutvalg og revisjonen hadde imidlertid en helt annen beskrivelse av økonomisjefens befatning med saken (se presseoppslag).

12

NYHETER

KRITISK: Ordfører Gunnar Togstad (H) er ikke fornøyd med Kluges rapport om varslinger og mener den mangler flere svakheter

Kritisk til Kluges rapport

Leder av kontrollutvalget, Gunnar Togstad (H), er kritisk til Kluges rapport om varslingen fra økonomisjef Helge Moen. Han mener den er utydelig på flere områder.

› VARSLERSAKEN

Holvik har selv, i en rekke samtaler fått høre fra fungerende rådmann 2016 om hvor dårlig og lite respektfullt den nye rådmannen behandlet økonomisjefen på fra første stund i oktober 2016. Det undrer derfor Holvik at disse opplysningene ikke er å finne eller er drøftet i Kluge-rapporten.

Stordalen har fått, ministre, kongelige og andre kjendiser med på laget

> REGJERINGEN og eliese organisasjoner vil signere en avtale om å halvere matsvinnet i Norge innen 2030, opplyster klima- og miljøminister Vidar Helgesen (H).

– Norge er nyvinnende i arbeidet med matsvinn og reduserer matsvinn i alle ledd med 50 prosent innen 2030, sa klima- og miljøminister Vidar Helgesen (H) da han mandag holdt innlegg på EAT-konferansen i Stockholm. Nyheten om avtalen, som har vært under forhandling siden 2013, ble sluppet under den første dagen av EAT-konferansen som ble åpnet av **Gunhild Stordalen**. Konferansen samler forskere og politikere til debatt om hvordan kloden skal greie å gi sunne mat til en stadig økende befolkning. Flere kjente politikere, kjendiser og deltakere fra det svenske kongehuset var til stede under åpningen. Sveriges kronprinsesse Victoria holdt selv et innlegg om farene ved å dumpe søppel i naturen. – Klimaendringene, forurensning og overfiskning skesser det marine livet i havet enorm, sa hun blant annet, ifølge VG. (© NTB)

HELSEKJØPSAKEN

FIKK OPPREISNING: Revisor og kontrollutvalg i Grimstad stadfester at kommunens troverdighet ble skadet da rådmann Tone Marie Nylund Solheim og hennes nærmeste toppledergruppe gikk fri fra det aller meste av kritikk.

BEGGE VARSLERNE SYKEMELDT:

Fikk oppreisning etter knusende rapport

Økonomisjef Helge Moen i Grimstad kommune møtte kraftig motbør i en advokatvurdering av varslingene hans. Han fikk mandag langt på vei en oppreisning i kontrollutvalgets møte.

> VARSLINGSSAKEN

Agderposten fortalte 19. januar om økonomisjefen som varslet om kritikkverdige forhold i kommunens toppledelse og gjengjeldelse.

Advokatfirmaet Kluge AS undersøkte saken, og slo i mai en rapport om varslingen der alle økonomisjefens påstander helt eller delvis ble tilbakevist.

Refset «shortcuts»

Rådmann Tone Marie Nylund Solheim og hennes nærmeste toppledergruppe gikk fri fra det aller meste av kritikk.

Ordfører Kjetil Grimstad (Ap) oppnevnte dermed konklusjonene i rapporten i kontrollutvalget på denne måten.

– Det var ingen grunn til å rette kritikk mot dem som har gjort innkjøpene. Det var ingen synkroner eller gjengjeldelse mot økonomisjefen, fastslår ordføreren, og tilføyde at det heller ikke var grunn til å kritisere økonomisjefens varsling.

Til tross for dette fikk økonomisjefen i kontrollutvalgets møte mandag langt på vei en oppreisning.

Assisterende daglig leder og ansvarlig revisjonsleder i Aust-Agder Revisjon IKS, Knut Rakkus, bekreftet at kommunen hadde kjøpt «tjenlommer og forsøkt å betale en ikke-lagd faktura» uten forankring i kommunestyrevedtak. Han sa rett ut at Kluge-rapporten var ukler på disse to punktene.

Advokatfirmaet Kluge, som har rammeavtale med Grimstad kommune, og hatt flere ulønnede oppdrag de siste årene, fikk i vinter hard kritikk for sin lovlighetsunder-søkelse av e-postinnsyn, også av kontrollutvalget.

Kontrollutvalgsleder Gunnar Topland (H) lot ikke Kluge slippe fri for kritikk i forbindelse med varslingsundersøkelsen heller.

– Jeg er forbauset over fremstillingen til Kluge, sa Topland, og la til at han håper at administrasjonen tok økonomisjefens varslinger og refleksjoner alvorlig til etterretning.

Dette skulle bli kommet tydeligere frem i Kluge-rapport, som innrømmer til slutt at varslingen var berettiget og at dette ikke bør ved gjøre fremelt igjen. Den er imidlertid så mangelfull på mange punkter at det ikke er forsvarlig å legge den til grunn i tilfellet vi skal ha en ny gjennomgang, påtalte utvalgsmedlem Topland.

Begge varslerne sykemeldt

Økonomisjefen vil ikke kommentere saken overfor Agderposten.

Grimstad fulgte opp med å si at politikerne tremøter nå blir mer ansvarlige i sine vedtak.

– Slik at rådmannen ikke trenger nytt vedtak på enkeltsaker. Vi har kanskje vært litt vel juridisk. Det skal vi bare si, sa ordføreren.

Kommunen er for tiden i ferd med å utarbeide nye varslingsrutiner. Arbeiderpartiets Jarle Christiansen tror imidlertid Kluge-rapporten var så kritikkverdig mot varsler at færre vil anke og tørre si ifra om kritikkverdige forhold.

Begge de to varslerne i Grimstad kommune, økonomisjefen og rådmannens spesialrådgiver Ragnar Hulvik, er for tiden sykemeldt.

> Pål Yngve Berg
pyb@agderposten.no

Noe av det samme som med ovennevnte rapport om varsler Helge Moen, økonomisjef, gjentar seg i forbindelse med PWC-rapporten om leverandørkontroll av Farm in Action, blant annet om betaling for tjenester som ikke er levert. Rapporten har blitt bemerkelsesverdig dyr (forventet noe over kroner 100 000, pris 600.000) og har blitt sterkt kritisert. Også i denne rapporten er det den svake part, de som klager på kommunen og varsler om kritikkverdige forhold som kommer dårlig ut. Leder i Agderposten, 11.november 2017, beskriver sentrale deler av sakskomplekset:

Agderposten agderposten.no/meninger

Meninger

Kjør debatt
Har du noe på hjertet? Skriv til debatt@agderposten.no

KONTAKT OSS

37 00 37 00

Abonnement kundeservice@agderposten.no
Annonse annonser@agderposten.no

Agderposten arbeider etter Vær Varsom-plakatens regler for god presseskikk. Pressens Faglige utvalg (PFU) er klageorgan som behandler klager mot pressen i prinsipielle spørsmål.

AGDERPOSTEN

Utgitt av Agderposten AS
Grunnlagt av Jens Svendsen i 1874
Opplag: 19.006
Sjefredaktør og administrerende direktør: Øyvind Klausen
Redaktør: Yngvar Carlsen
Redaktør: Katrine Lia
Redaktør: Oddvar Paulsen

LEDER

Var det firmaets slagord «Vil litt mer» som fikk PwC til å ende opp som anonyme varslere?

For mange er den uavhengig omsorgsjobben påtrengende og verger gjør overfladisk over hele Norge, for dem som ikke kan ta vare på seg selv. Heldigvis er det hjelp å få i velferdsstaten. For vi har bestemt at fellesskapet skal hjelpe disse familiene når det trenger på, gjennom bedre avlastning.

Slik var det også i Grimstad, da en lettere psykisk utviklingshemmet mann for rundt åtti siden fikk innvilget hjelpetiltak fra kommunens helse- og omsorgssektor. På papiret så det bra ut. Men noe gikk galt. Familien opplevde at den nødvendige hjelpen aldri kom. Etter to år ble det klart at noe skulle skje.

Da kom hjelpen. I form av det private velferdsselskapet Firm in Action. Men tjenesten slo snart sprekker. Slik familien opplevde det: Vaktene ble ikke byttet, og de vaktene som kom, hadde ikke fått opplæring. I stedet for å få hjelp, ble den psykisk utviklingshemmede mannens fjøtter utkjørte og sykmeldte fostermor og verge pådratt nye belastninger.

De sto familien alene. Kontrakter som kunne kastet et nærmere lys over hva som egentlig var avtalt var på mystisk vis borte, men på oppdrag fra Kontrollutvalget i Grimstad, ble revisjonsfirmaet BDO bedt at Grimstad Kommune hadde utbetalt halvannen million skattekroner for hjelp mannen i 30-årene aldri fikk.

Kommunen som hadde vært granskeren av BDO, ville nå undersøke avtalene med det private firmaet selv. Denne gangen ble revisorkjempen PwC valgt til jobben. De fikk innsyn i historien til den psykisk utviklingshemmede mannen. Samtidig begynte andre å skje i Grimstad. De samme kontaktene fra BDO hadde fredet om, kom nå til rette. PwCs konklusjon ble en helt annen. Alt hadde skjedd etter boken. Kommunen var frikjent.

I kulissene tok saken fundamentalt en uventet omdreining. Sporet ble snudd. De samme PwC-granskerne som hadde fått ansvaret i 143-åringens sak som granskerne, tok nå på seg en ny hatt. Denne gangen som anonyme varslere. Denne uken kunne Agderposten avdekke hvordan tre PwC-ansatte, i et brev til Fylkesmannen, går til angrep på den psykisk utviklingshemmede mannens verge og fosterhjem. De mente at fosterhjemmet ikke hadde familiet til å ivareta den psykisk utviklingshemmede mannen, da kun to familien varslet om det de mente var uholdbare forhold.

Familien reagerer. Det gjør også politikere i Grimstad. Og i en sak hvor man for lengst burde fått alle fakta på bordet, har PwC ved sin uvanlige opptreden nå åpnet for nye spørsmål om forholdet mellom dem og Grimstad kommune.

Dessverre ønsker ikke revisjonsselskaper å lukra med svar. PwC, som ifølge egne nettsider leverer etter slagordet «Vil litt mer», ønsker ikke å utdype hvorfor de gikk til det uvanlige skritt å gå fra rollen som objektiv granskere til anonyme varslere. Selskaper har, tross flere forespørsler, avvist å uttale seg til Agderposten.

Det er synd. For det er fortsatt mye vi ikke vet. Det vi vet, er at oppgaven til PwC ikke ble utført til lønn av selvpenger, men i form av en hals million norske kroner, et beløp kommunens egensjanksjonsansvarlig skrift ble interessert in. Det vi også vet, er at informasjonen de tre PwC-ansatte fikk kjennskap til gjennom sitt oppdrag, åpenbart ikke kan ha vært så alvorlig at det hastet med å bringe den videre. For det var først en uke etter at det ble enighet om det omstridte oppgjøret og to måneder etter at oppdraget var ferdig, de tre sendte sitt varslingsbrev videre til fylkesmannen.

Enig? Uenig?
Diskuter på:
agderposten.no

Granskingen av helsekjøpsaken – BDO-rapporten – kom på 500 000 kroner og nå (november-17) igangsettes e-postgransking til ca. 200 000 kroner. Etter Holviks oppfatning er proporsjonene i sakskompleks og kostnader mellom ovennevnte saker underlig. Det kan virke som det har høyere prioritet for Grimstad kommune å motbevise varsler om kritikkverdige forhold ved ledelsen (Kluge-rapport og PWC) enn å granske og få frem de faktiske forhold knyttet til store saker som ulovlige innkjøp over år i 100-millionersklassen og mulig korrupsjon.

Kluge- og PWC rapportene etterlater seg et bilde av at det er utrygt å varsle i Grimstad kommune og at den svakeste part kommer dårlig ut; økonomisjefen og en verge. Det fremstår også uklart om alle kan være trygge på at disse rapportene er utarbeidet på betryggende, uavhengig og likeverdig måte for alle parter.

Veddegg 2

REPLIKK

TEMA : MOTSTAND

43 | TIDSSKRIFT FOR HUMANISTISK OG SAMFUNNSVITENSKAP
ÅR 2017 / 80,-

Illustrasjon: C.C. 2.0. via www.pixabay.com

VARSLINGSPROSESSEN:
EN KAMP OM DEFINISJONSMAKTEN

Hva er det som gjør at arbeidstakers varsel, istedenfor å bidra til endring og læring i en virksomhet, ofte ender opp i en kamp om definisjonsmakten over virkeligheten?

AV BIRTHE ERIKSEN

Som utgangspunkt har den enkelte den samme ytringsfriheten i rollen som arbeidstaker, som vedkommende har som privat borger, jf. Grunnloven § 100.[1] Ytringsfriheten er kun begrenset av den ulovfestede lojalitetsplikten som arbeidsgiver må legitimere grunnlaget for. Arbeidsmiljølovens[2] bestemmelser som spesialregulerer situasjonen der hvor arbeidstaker ytrer seg om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, er et tilleggsvern, som kommer på toppen av den alminnelige ytringsfrihetens grunnlovsvern. Til tross for det omfattende formelle rettsvernet en arbeidstaker som varsler har, kan det være krevende å sikre at vernet også er reelt. Hva er det som gjør at arbeidstakers varsel, istedenfor å bidra til endring og læring i en virksomhet, ender opp i en kamp om definisjonsmakten over virkeligheten? Formålet med artikkelen, er å se nærmere på varslingsinstituttet etter gjeldende rett, med noen «låneperspektiv» fra sosiologien og organisasjonspsykologien, for å bidra til forståelse for kompleksiteten i det fenomenet arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling skal anvendes på.

De senere år har vist at varsling er et høyst relevant tema i vårt moderne, kompliserte samfunn. Ikke minst var erfaringene fra den såkalte «Monika-saken»[3] sentrale da regjeringen med tverrpolitisk enighet bak seg i Stortinget nedsatte et ekspertlovutvalg som skal evaluere arbeidsmiljølovens regulering av varsling.[4] Fra privat sektor har det fremkommet i media at det har vært varslere i både den såkalte «Yara-saken» og i «Telenor-Vimpelcom»-saken. Begge disse sakene omhandlet påstander om grov korrupsjon. Det har imidlertid ikke fremkommet i offentligheten hvem disse varslerne var, eller hvor de befinner seg i dag.[5]

Arbeidsmiljøloven inneholder tre bestemmelser om varslingsrett – og vern: Lovens § 2-4 fastsetter vilkårene for arbeidstakers *rett* til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, mens § 2-5 regulerer arbeidstakers *rett* på beskyttelse mot ulovlig gjengjeldelse ved bruk av varslingsretten. Lovens § 3-6

C.C 2.0. via www.pixabay.com

Hva er det som gjør at arbeidstakers varsel, istedenfor å bidra til endring og læring i en virksomhet, ender opp i en kamp om definisjonsmakten over virkeligheten?

inneholder den såkalte systemtilretteleggingsplikten; en plikt for arbeidsgiver til å legge til rette for intern varsling.

Den mest brukte internasjonale definisjonen av varsling, er forankret i organisasjonspsykologien og utarbeidet av Marcie P. Miceli og Janet P. Near. De definerer varsling («whistleblowing») som:

The disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action.[6]

Arbeidsmiljølovens varslingsrett er imidlertid noe begrenset i forhold til denne definisjonen, ved at den begrenser varslingsretten til *nåværende* arbeidstakere som sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten hvor de arbeider.[7] I regjeringens lovforslag, foreslås det å presisere at også *innleide* arbeidstakere har rettsvern ved varsling.[8]

Mer interessant er det at organisasjonspsykologien forstår varsling som en *prosess*, som gjerne omfatter *flere* ytringer til *ulike* mottakere over tid. Når varsling forstås som en slik dynamisk prosess, kommer forskjellen mellom varslingssituasjonen og øvrige ytringssituasjoner tydelig frem. Det er nettopp *langvarige og komplekse varslingsprosesser* som øker risikoen for konflikt og påstander om at arbeidstaker utsettes for ulovlige gjengjeldelseshandlinger fra arbeidsgivers side. Forarbeidene til den svenske varslingsloven som trådte i kraft 1. januar 2017, legger også til grunn en forståelse av varsling som en *prosess*.[9] Det uttrykker etter min mening en mer moden forståelse for kompleksiteten i fenomenet enn den som gjenfinnes i forarbeidene til vår egen lovgivning, som altså er ti år eldre enn den svenske.

For å sikre en rettsanvendelse i tråd med lovgivers vilje, som er å sikre en lav terskel for å varsle og et reelt effektivt varslervern, bør arbeidsmiljølovens tre bestemmelser ses i sammenheng i større grad enn det som så langt har vært vanlig. Det krever kompetanse, ikke bare om de relevante rettskildene, men også om kompleksiteten i selve det organisasjonspsykologiske varslingsfenomenet slik det kan arte seg i en konkret virksomhet som utsettes for alvorlig kritikk.

I det følgende vil derfor arbeidsmiljølovens bestemmelser gjennomgås i en naturlig rekkefølge. Sentralt i gjennomgangen, står det å tydeliggjøre relevante *sammenhenger* mellom bestemmelsene, både rettslig og faktisk. Formålet er å bidra til økt forståelse for hvordan fokuset risikerer å bli flyttet fra *innholdet* i et alvorlig varsel og over på *arbeidstaker* som varsler, noe som ofte skjer i de varslingssakene som ender opp som alvorlige konflikter.

VARSLINGSINSTITUTTETS FUNKSJONER

Varsling handler selvsagt om forholdet mellom arbeidstakers *ytringsfrihet og lojalitetsplikt* til arbeidsgiver. Arbeidet med å sikre en åpen ytringskultur og velfungerende system og rutiner for intern varsling handler imidlertid like mye om å *forebygge og håndtere konflikt*. I tillegg er det heldigvis et stadig større rettspolitisk fokus på det å betrakte varslingsinstituttet som en *mekanisme for avdekking* av kritisk informasjon i et demokratiperspektiv, altså informasjon som ulike interessenter i samfunnet ellers ikke hadde fått kjennskap til, som korrupsjon eller uholdbare forhold for de eldre på et sykehjem.

Det som nok gjenstår, er å øke forståelsen blant ledere om varslingsinstituttet som en verdifull, ekstraordinær kanal for beslutningskritisk informasjon for *virksomhetsledelse*, i både offentlige og private virksomheter.[10] Den ennå *umodne forståelsen* på dette punktet, skyldes trolig at varslingstemaet ennå i liten grad er koblet til selskapsretten, samt en mer eller mindre begrunnet frykt fra en del arbeidsgivere for å bli overprøvd og sett i kortene. Det antas å også være en del usikkerhet hos mange arbeidsgivere med hensyn til hvordan de skal håndtere problemstillinger knyttet til varsling i praksis.

ARBEIDSTAKERS YTRINGSFRIHET: RETTEN TIL Å VARSLE OM KRITIKKVERDIGE FORHOLD

I henhold til forarbeidene, omfatter begrepet «kritikkverdige forhold», brudd på normer som enten er *straffbare* eller for øvrig *rettsstridige*. Den vidtrekkende varsleretten omfatter dessuten brudd på *etiske* normer, både etiske normer en virksomhet selv har bestemt skal gjelde for sin virksomhet og etiske normer som er bredt forankret i samfunnet. Å knytte varslingsretten opp mot normer som enkelt kan endres, skaper en dynamisk varslingsrett koblet på samfunnsutviklingen. Det er imidlertid ikke alltid så lett å vite hvorvidt en ytring innebærer en påstand om brudd på konkrete normer. I slike situasjoner er det sentrale hvorvidt forholdet det varsles om representerer «en viss samfunnsinteresse». Jo tydeligere konsekvensene/risikoen er ved å opprettholde forholdet det varsles om, jo mer legitimt er varselet.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-4(1) innebærer varsling en rett for arbeidstaker til å si ifra om *alle* typer «kritikkverdige forhold». Det er imidlertid ikke irrelevant *hvilket* kritikkverdig forhold det varsles om. Empirisk forskning viser at jo høyere opp i en organisasjon det kritikkverdige forholdet er forankret, og jo mer alvorlig forholdet er, desto høyere er risikoen for gjengjeldelse.[11] Kunnskap om denne sammenhengen er viktig for å *både* forstå hvilke risikoforhold arbeidstaker utsetter seg for i den konkrete situasjonen *og* de forhold arbeidstaker påberoper som gjengjeldelseshandlinger som rammes av arbeidsmiljøloven § 2-5. Kunnskap om disse forholdene er også veldig viktig når det skal etableres systemer og rutiner som skal sikre trygg, intern varsling i henhold til arbeidsmiljøloven § 3-6.

Noen ganger er det uenighet om hvorvidt arbeidstaker faktisk *har* varslet om «kritikkverdige forhold» eller ei. I slike situasjoner kan det oppstå krevende konflikter, til tross for full enighet om at arbeidstakers ytring uansett ligger innenfor den alminnelige ytringsfriheten, jf. Grunnloven § 100. Årsaken til at man kan oppleve tøffe konflikter i slike situasjoner, er at arbeidsgiver overfor innholdet i ytringer som ligger utenfor vilkåret «kritikkverdige forhold», men innenfor rammene av Grunnloven § 100, har styringsrett. De samme handlingene som arbeidsgiver anser å være innenfor styringsretten, fordi han ikke anser arbeidstakers ytring som varsling, kan oppleves som ulovlig gjengjeldelse av en arbeidstaker som betrakter seg selv som varsler med vern etter arbeidsmiljøloven § 2-5. Det kan være tale om handlinger som en skriftlig advarsel, omplassering eller krav om innsyn i den ansattes e-post-konto. Dette er handlinger som i *normalsituasjonen* typisk ligge innenfor styringsretten, men som kan få en annen rettslig karakter der varslervernet i arbeidsmiljøloven § 2-5 jf. 2-4 er utløst og etablerer en ekstraordinær situasjon.

Empirisk forskning viser at jo høyere opp i en organisasjon det kritikkverdige forholdet er forankret, og jo mer alvorlig forholdet er, desto høyere er risikoen for gjengjeldelse.

Offentlige myndigheter mangler myndighet til å sikre beskyttelse der hvor arbeidstaker utsettes for ulovlig gjengjeldelse etter å ha varslet.

Dersom en virksomhet mangler rutiner og system for å sikre en forsvarlig saksbehandling, kan det ende i ressurskrevende og skadelig konflikt både for de personlig involverte og for arbeidsgivers virksomhet.[12]

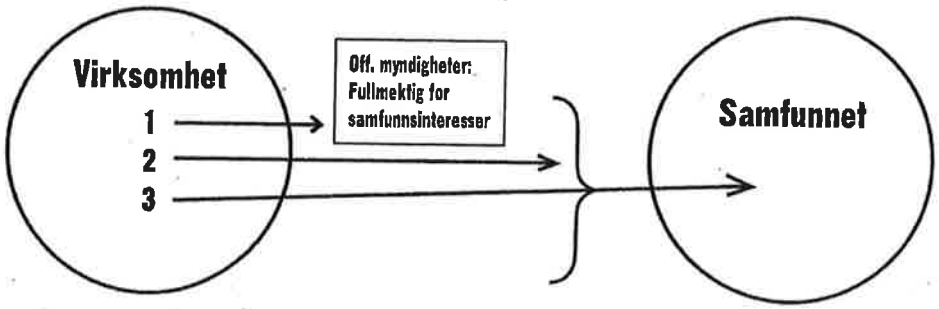
ARBEIDSTAKERS LOJALITETSPLIKT: PLIKTEN TIL Å VARSLE MED FORSVARLIG FREMGANGSMÅTE

Den i utgangspunktet vidtrekkende varslingsretten som arbeidstaker har i henhold til arbeidsmiljøloven § 2-4(1), er underlagt en begrensning i § 2-4(2) første ledd. Kravet om at arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen må være «forsvarlig», er ment å skulle ivareta arbeidstakers ulovfestede *lojalitetsplikt* overfor arbeidsgiver. Vilkåret er omstridt – og ble problematisert allerede i forbindelse med at reguleringen i arbeidsmiljøloven ble vedtatt. Kritikerne mente at vilkåret var uklart og ville skape utrygghet, og at det dermed representere et hinder for varsling.[13] Nå har det vist seg at vilkåret ikke har vært særlig problematisk i domstolen.[14] Det betyr imidlertid ikke at det ikke *de facto* kan fungere som et hinder for potensielle varslere, men dette er vanskelig å måle.

Det sentrale er uansett at vilkåret kun er ment å skulle beskytte arbeidsgivers *legitime* interesser.[15] Legitimiteten til en arbeidsgivers interesser svekkes etter hvert som han for eksempel avviser interne varsler om påstått alvorlige forhold som det er knyttet betydelige samfunnsinteresser til. Arbeidsgivers interesser er selvsagt heller ikke legitime dersom det er tale om å holde straffbare eller andre ulovlige forhold skjult.[16]

Arbeidstaker har tre ulike «nivåer» å varsle til: 1) Internt i egen virksomhet, 2) til offentlige myndigheter og 3) til offentligheten/media. Ved vurderingen av om det er varslet forsvarlig, skal det i henhold til forarbeidene legges *særlig* vekt på følgende faktorer: arbeidstakers *gode tro* med hensyn til de faktiske, og rettslige, forholdene det varsles om, hvorvidt det først er forsøkt varslet *internt*, ytringens *skadepotensiale* for arbeidsgiver og opplysningens *allmenne interesse*.

Går man dypere ned i realitetene, med utgangspunkt i de tre ovennevnte «nivåene» som alternative varslingsnivå, skal det noe til for at forsvarlighetsvilkåret kommer på spissen. Det skal for eksempel mye til for at *intern* varsling blir uforsvarlig i og med at den potensielt skadevoldende informasjonen da ikke forlater organisasjonen, men forblir innenfor arbeidsgivers kontroll. Lovgiver har til og med presisert at varsling i samsvar med *varslingsplikt*, for eksempel etter arbeidsmiljøloven § 2-3 eller særlovgivning, alltid er forsvarlig, jf. § 2-4(2) første punktum. Etter annet punktum gjelder det samme for varsling i samsvar med virksomhetens egne *varslingsrutiner*. Begge



Modell som viser forholdet mellom arbeidsgivers legitime interesser og samfunnets interesser. Etter Wim Van Der Kerchove

disse alternativene understreker fokuset på og betydningen av intern varsling.

Når det så gjelder varsling til *offentlige myndigheter*, presiserer lovgiver at det også *alltid* er forsvarlig. I realiteten vil det dermed nesten utelukkende være behov for å foreta en forsvarlighetsvurdering med utgangspunkt i de forannevnte momentene, i forkant av en beslutning om å varsle til offentligheten, typisk til media. Ved varsling til media, har arbeidstaker som regel først forsøkt å nå frem internt en eller flere ganger.[17] Hvorvidt arbeidstaker faktisk har forsøkt å nå frem internt først, er her sentralt. Om arbeidsgiver har latt være å håndtere interne varsler, styrker dette som nevnt legitimiteten til videre, ekstern varsling.

Forholdet mellom arbeidsgivers legitime interesser og samfunnets interesser fremkommer tydelig i Wim Van Der Kerchoves «tre-nivå modell som vist øverst på siden»:[18]

Modellen bygger på en forutsetning om at det i normale tilfeller først varsles *internt* til arbeidsgiver. I slike situasjoner har arbeidsgiver en *legitim forventning* om å først selv få anledning til å rydde opp i det påståtte kritikkverdige forholdet. Det er når arbeidsgiver ikke viser evne og/eller vilje til å håndtere forholdet at legitimeringen av videre varsling styrkes. Det ligger en forventning i systemet om at offentlige myndigheter skal kunne ansvarliggjøre arbeidsgivere som ikke benytter sin rett og plikt til å forsvarlig håndtere kritisk informasjon internt. Arbeidsgivers i utgangspunktet legitime forventning om å kunne få rydde opp internt vil også svekkes dersom ansvaret for det aktuelle kritikkverdige forholdet er forankret i den øverste ledelsen selv, eller om det haster å få sikret bevis eller å melde forholdet til myndighetene.

Den enkelte tilsynsmyndighet kan *kun* øve tilsyn med forhold som faller inn under dens respektive myndighetsområde. Lovgiver stoler på at den strenge veiledningsplikten etter forvaltningsloven[19] § 11 er effektiv til å lede arbeidstakere videre til rette myndighet der hvor vedkommende har tatt feil i første omgang. En svakhet ved modellen slik den er etablert i gjeldende norsk rett, er at offentlige myndigheter mangler myndighet til å *sikre beskyttelse* der hvor *arbeidstaker* utsettes for ulovlig gjengjeldelse etter å ha varslet, jf. § 2-5. Arbeidstilsynets tilsynsmyndighet med arbeidsmiljøloven er for eksempel begrenset til å drive tilsyn med de *offentligrettslige* reglene i arbeidsmiljøloven, slik at tilsynet er forhindret fra å gå inn i et *privatrettslig* forhold hvor arbeidstaker påstår seg utsatt for ulovlig gjengjeldelse, jf. arbeidsmiljøloven §§ 18-6 annet punktum. Det paradoksale er at *offentlighet*, i sin ytterste konsekvens, vil kunne representere *den eneste mulige beskyttelse* for arbeidstaker

når risikoen for gjengjeldelse er høy, nettopp fordi tilsynsmyndighetene er uten virkemidler til å sikre arbeidstakers beskyttelse.

FORBUDET MOT ULOVLIG GJENGJELDELSE

5.1 INNLEDNING

Arbeidsmiljøloven § 2-5 definerer arbeidstakers rettsvern ved varsling. Det følger av § 2-5(1) første punktum at gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt. Det gjelder en *delt bevisbyrde* ved påstander om ulovlig gjengjeldelse, jf. § 2-5(2) annet punktum. I henhold til § 2-5(3) kan ulovlig gjengjeldelse gi rett til oppreisningserstatning «uten hensyn til arbeidsgivers skyld». For øvrig kan erstatning for økonomisk tap etter samme punkt kreves etter alminnelige erstatningsregler.

Gjengjeldelsestematikken må forstås med utgangspunkt i to ulike perspektiv, et mer statisk og et dynamisk. Sistnevnte perspektiv er i stor grad knyttet til forståelsen av varsling som en langvarig *prosess* (varslingsprosessen) hvor det gjerne varsles til *flere* ulike mottakere *over tid*, som beskrevet foran i avsnitt 1. I varslingssituasjoner med slike kjennetegn er begge perspektivene relevante for rettsanvendelsen.

5.2 ET STATISK PERSPEKTIV: DEN ENKELTE PÅSTÅTTE GJENGJELDELSESHANDLING

Det er naturlig å ta utgangspunkt i det *statiske* perspektivet, hvoretter den enkelte påberopte gjengjeldelseshandling konkret må vurderes opp mot forbudet mot ulovlig gjengjeldelse i arbeidsmiljøloven § 2-5(1) første punktum. I følge forarbeidene skal begrepet gjengjeldelse forstås vidt og i utgangspunktet omfatte «enhver ugunstig behandling som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling».[20]

En gjengjeldelseshandling (sanksjon) kan være *formell* eller *uformell*. *Formelle* arbeidsrettslige sanksjoner er typisk en skriftlig advarsel eller tilrettevisning, oppsigelse eller avskjed. Eksempler på *uformelle* reaksjoner kan være mer *subtile* som mobbing/trakassering, usaklig omplassering eller forbigåelse. Handlinger som i seg selv representerer brudd på arbeidsmiljøloven § 4-3(3) vil typisk kvalifisere som ulovlige gjengjeldelseshandlinger. Mer markante uformelle reaksjoner er personvernbrudd som for eksempel utlevering av personopplysninger om vedkommende varsler til kolleger og andre utenforstående, «dobbeltføring» av arbeidstakers personalmappe eller urettmessige krav om innsyn i arbeidstakers e-postboks og private filer.[21]

Det kan her ses hen til det amerikanske «Government Accountability Project» som har identifisert en rekke konkrete handlinger som typisk opptrer i kjølvannet av varsling. Handlingene blir her delt inn i to kategorier: 1) direkte gjengjeldelseshandlinger og 2) tildekningshandlinger («cover ups»). Det understrekes at handlingene kan variere i intensitet og at det er en *klar sammenheng* mellom graden av trussel arbeidstaker representerer og alvorligheten av gjengjeldelsen. Det kan også være sammenheng mellom de to reaksjonsmåtene. Mens den rene gjengjeldelseshandlingen («retaliation») har som mål å overvelde varsleren i en kamp om arbeidstakers overlevelse, herunder undergrave hans troverdighet, karriere, familie, økonomi inntil han er brakt til taushet om forholdene det ble varslet om er glemt («shoot the messenger»), vil angrep rettet mot det å få varselet «begravet» kunne lede til å tildekke selve det kritikkverdige forholdet det er varslet om.[22] At det er samsvar mellom hvilket forhold det er varslet om/hvor forholdet er forankret i virksomheten og risikoen for gjengjeldelse, er også i samsvar med norsk, empirisk forskning.[23]

5.3 ET DYNAMISK PERSPEKTIV: MØNSTERET I EN GJENGJELDELSES- OG UTSTØTELSESPROSESS

Vi ser fra rettspraksis at det kan være vanskelig å nå frem med en påstand om ulovlig gjengjeldelse som følge av varsling. En tillitsvalgt spesialpedagog vant for eksempel ikke frem med en påstand om å ha blitt utsatt for ulovlige gjengjeldelseshandlinger i en dom fra Gulating Lagmansrett fra 18. februar 2016 (Fjell kommune), fordi de påberopte handlingene ble ansett å være innenfor arbeidsgivers styringsrett.[24] Dette til tross for at handlingene ble ansett som uheldige. Den tillitsvalgte

For å hindre skadelig konflikt er det kritisk at det eksisterer habile systemer og rutiner som kan sikre et objektivt perspektiv på saken og som hindrer partene fra å kunne fortsette å agere ut i fra to ulike virkelighetsoppfatninger.

hadde her varslet om kritikkverdige forhold på forsvarlig måte. Arbeidstaker nådde ikke frem med krav om at retten burde foreta en *helhetsvurdering av hele begivenhetsrekken*, uten at retten prinsipielt gikk nærmere inn på problemstillingen.

Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1) og kravet om at fremgangsmåten ved varslingen må være «forsvarlig», jf. § 2-4(2) første punktum, henger tett sammen. Denne sammenhengen må igjen ses i forhold til arbeidsgivers plikt til å legge til rette for intern varsling, jf. § 3-6. På bakgrunn av lovens «tre-nivå modell» som er gjennomgått i avsnitt 4 ovenfor, vil en rettsanvendelse i samsvar med lovgivers forutsetninger måtte forstå varsling nettopp som en *prosess* som kan utvikle seg over *flere nivå*, avhengig av hvordan henholdsvis arbeidstaker som varsler og arbeidsgiver som varslingsmottaker, opptrer overfor hverandre/reagerer overfor den andre parts atferd. Å forstå varsling som en sammenhengende prosess er avgjørende for å forstå betydningen av varslingsmottakers håndtering/manglende håndtering av mottatte varsler og eventuell videre varsling i samsvar med «tre-nivå modellen». En forståelse av varsling som en prosess over flere nivå internt og deretter eventuelt eksternt, er også avgjørende for å forstå forholdet mellom forekomsten av konflikteskalering og påfølgende påstand om ulovlig gjengjeldelse jf. arbeidsmiljøloven § 2-5. Det er ikke uvanlig at en varsler først møtes med *ignorering*, for deretter å bli direkte *avvist*. Dersom ikke dette fører til at vedkommende gir seg, så kan mer direkte sanksjoner iverksettes, som beskrevet i avsnitt 5.2 ovenfor.

Det kan være en enorm påkjenning å over tid befinne seg i en langvarig, sammenhengende varslingsprosess og oppleve at styrken på motarbeidelsen man utsettes for øker. Forskning viser for eksempel at mobbing, også der den finner sted som gjengjeldelse ved varsling, kan manifestere seg i psykiske og fysiske helseproblemer og problemer knyttet til sosial fungering. Mobbing kan også utgjøre en traumeutløsende opplevelse som fører til en posttraumatisk stress-lignende tilstand.[25] Over tid kan en gjengjeldesprosess resultere i en endelig utstøtelse i form av langvarig sykemelding, uførhet eller en mer eller mindre frivillig avtale om å avslutte arbeidsforholdet. En syk og utslitt arbeidstaker kan oppleve å befinne seg i en situasjon uten reelle valgmuligheter.

For å hindre skadelig konflikt er det kritisk at det eksisterer *habile* systemer og rutiner som kan sikre et objektivt perspektiv på saken og som hindrer partene fra å kunne fortsette å agere ut i fra to ulike virkelighetsoppfatninger. En slik rutine eller et slikt system må ta utgangspunkt i arbeidstakers *påstand* i sitt varsel. Dersom arbeidstaker *påstår* at det foreligger et kritikkverdig forhold er det denne påstanden arbeidsgiver må ta utgangspunkt i ved sin saksbehandling. En forsvarlig saksbehandling vil bidra til å sikre en felles

En utfordring som har vist seg å være krevende er å etablere varslingsrutiner som sikrer habile rutiner og system og hindrer interessekonflikt, spesielt der hvor det er varslet om den øverste ledelsen i for eksempel et politidistrikt eller en kommune.

virkelighetsoppfatning med hensyn til hva som er de faktiske forhold.[26] Et slikt syn understøttes av blant annet granskningsrapporten etter den såkalte «Monika-saken», hvor det blant annet slås fast at det hadde forekommet ulovlige gjengjeldelseshandlinger, og at en rekke ulike hendelser *samlet sett* representerte ulovlig gjengjeldelse. Til tross for forsvarlig varsling om alvorlige kritikkverdige forhold knyttet til etterforskningen av dødsfallet til en 8 år gammel jente, ledet disse handlingene til at politietterforskeren som varslet ble oversett, marginalisert og underkjent som fagperson. Arbeidsgivers *unnlatelse* av å gripe inn, bidro til å opprettholde arbeidstakers opplevelse. Det legges også til grunn en årsakssammenheng mellom nevnte handlinger og langvarig sykdom hos arbeidstaker.[27]

ARBEIDSGIVERS ANSVAR FOR ARBEIDSMILJØET OG TILRETTELEGGING FOR TRYGG, INTERN VARSLING

Arbeidsmiljøloven § 3-1 pålegger arbeidsgiver en *generell plikt* til å kontinuerlig vurdere virksomhetens risikoforhold i relasjon til helse-, miljø- og sikkerhetsforhold. Arbeidsgiver har også mer spesifikt, en alminnelig plikt til å sørge for et *forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø*, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3. Den kunnskapen som nå foreligger knyttet til arbeidstakers risikoforhold ved varsling påvirker arbeidsgivers ansvar og krav til aktsomhet på dette feltet. Av bestemmelsen, sammenholdt med arbeidsmiljølovens forbud mot ulovlig gjengjeldelse i § 2-5, kan det utledes en selvstendig plikt til å risikovurdere den konkrete situasjonen til en arbeidstaker som har varslet. En forutsetning for at arbeidsgiver faktisk gjennomfører dette er at arbeidstakers ytring faktisk *anerkjennes* som et varsel etter § 2-4(1). For å sikre dette er nettopp eksistensen av interne system og rutiner som sikrer en habil og objektiv saksbehandling avgjørende. Det viktige er at det ikke er arbeidsgivers *vilje* som avgjør et varsels og dets budbringers skjebne.

Arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven § 3-6 å «utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten, i samsvar med § 2-4 dersom forholdene tilsier dette». Det fremgår av forarbeidene at bestemmelsen innebærer en rettslig plikt til å foreta en *risikovurdering* av hvorvidt «forholdene tilsier» at det bør etableres tiltak for å legge til rette for varsling. Det skal ikke være en høy terskel for at det gjelder en plikt til å sette i verk tiltak.[28] I regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling foreslås det at det *alltid* skal gjelde en plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling der hvor virksomheten «jevnlig sysselsetter minst 10 arbeidstakere».[29]

Hensynene bak kravet i § 3-6 er å bidra til å styrke varslingsretten og varslervernet i henhold til arbeidsmiljøloven §§ 2-5 jf. 2-4. I følge lovgiver er et aktivt arbeid for å sikre en åpen organisasjonskultur en forutsetning for å gjøre varslingsretten og -vernet reelt.[30] Plikten skal

også bidra til å etablere en kanal for effektiv frembringing av kritisk informasjon, ved å skape forutberegnelighet for både arbeidstaker og arbeidsgiver med hensyn til hvordan varsling skal skje i virksomheten.[31]

Det eksisterer således sterke insentiver for arbeidsgiver til å investere i rutiner som sikrer trygg intern varsling, uavhengig av rettsplikten etter arbeidsmiljøloven § 3-6. Sammenhengen mellom § 3-6 og arbeidsmiljølovens to andre bestemmelsene om varsling, tilsier at det må få betydning for rettsanvendelsen hvorvidt arbeidsgiver har benyttet sin rett og plikt til å skape trygghet og forutberegnelighet. Argumentet styrkes av empirisk forskning som viser at varslingsrutiner i en virksomhet *de facto* bidrar til å redusere risikoen for sanksjoner.[32] Ennå har ikke domstolene grepet fatt i denne utfordringen, til tross for at fravær av adekvate varslingsrutiner er blitt påberopt, *både* som argument for en tolkning av forsvarlighetsvilkåret i § 2-4(2) første punktum i arbeidstakers favør *og* som argument for en bevisvurdering i arbeidsgivers favør ved påstand om ulovlig gjengjeldelse etter § 2-5.[33]

Når det gjelder krav til innholdet i en virksomhets varslingsrutiner, overlater lovgiver til virksomheten selv å regulere seg selv med utgangspunkt i den enkelte virksomhets konkrete risikoforhold. Det avgjørende er at rutinen og/eller eventuelle tiltak er egnet til å fremme lovens formål.[34] I tillegg til de krav som følger direkte av relevant lovgivning, som arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven[35], tilsier øvrige rettskilder at plikten til å utarbeide varslingsrutiner både må omfatte en regulering av selve fremgangsmåten ved intern varsling, saksbehandlingsrutiner og tiltak for implementering av rutinene i virksomheten. Siden risikoforholdene er ulike i for eksempel en bank og på et sykehjem, bør rutinene gjenspeile disse forskjellene.[36] Regjeringens forslag til endring av arbeidsmiljølovens regler om varsling foreslår en minimumsregulering av varslingsrutiner. I tillegg til at de skal være skriftlige, skal de minst inneholde: a) en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, b) fremgangsmåte for varsling, c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølgning av varsling. I tillegg skal rutinene være lett tilgjengelige for alle arbeidstakere i virksomheten. Det siste punktet henspeiler til et krav om implementering.[37]

En utfordring som har vist seg å være krevende er å etablere varslingsrutiner som sikrer habile rutiner og system og hindrer interessekonflikt, spesielt der hvor det er varslet om den øverste ledelsen i for eksempel et politidistrikt eller en kommune. Det overordnede administrative ansvaret for å håndtere intern varsling ligger i slike saker nettopp hos den samme ledelsen.[38] På det fremdeles umodne feltet varsling er, må det tenkes nytt for å etablere nødvendige, ekstraordinære spor for behandling av varsler mot den øverste ansvarlige ledelse. Kan hende kan fylkesmennene gis en rolle som varslingsmottak i slike saker i kommunesektoren, mens den allerede etablerte varslingskanalen til Ernst & Young i justissektoren kan gis et reelt, uavhengig mandat.

ET BETYDELIG ANSVAR

Utfordringen knyttet til varsling er temaets og selve varslingsfenomenets kompleksitet. Rettsutvikling og rettsanvendelse på området fordrer interdisiplinær kunnskap, herunder en åpen dialog mellom de ulike fagdisiplinene som arbeider med temaet: rettsvitenskapen, psykologien, sosiologien og filosofien. Mens rettsvitenskapen definerer rammene for håndteringen av varslingsfenomenet, herunder de ulike aktørenes rettigheter og plikter overfor hverandre, bidrar organisasjonspsykologien med empirisk kunnskap om hvordan den enkelte opptrer, hva som påvirker vedkommendes valg, som for eksempel arbeidstakers beslutning om å varsle eller ikke, og arbeidsgivers håndtering av et mottatt varsel. Sosiologien bidrar blant annet med viktige maktperspektiver og betydningen av ulike strukturer i samfunns- og arbeidslivet, mens filosofien stiller mer krevende spørsmål, for eksempel om vi som samfunn i det hele tatt er i stand til å reelt akseptere og respektere varsleren og varslingsinstituttet med alle dets konsekvenser.[39] En ting er sikkert: Det hviler et betydelig

ansvar på regjeringens ekspertlovutvalg.

NOTER

1 Kongeriket Noregs grunnlov av 17. mai 1814.

2 Lov av 17. juni 2005 nr. 17 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

3 Her finnes det mange kilder. En omfattende redegjørelse er gitt av politimannen som varslet i saken, Robin Schaefer i Schaefer, Robin (2015): *Monika-saken. Min historie – fra drapsetterforsker til varsler.* Bergen: Vigmostad Bjørke.

4 Se https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-setter-ned-et-ekspertutvalg-om-varsling/id2520064/ (Lest den 10. mai 2017).

5 Se blant annet følgende medieoppslag: http://www.aftenposten.no/okonomi/Yara-styreleder-la-varsling-om-korrupsjon-i-skuffen-63469b.html og http://www.vg.no/nyheter/innenriks/vimpelcom-saken/kilder-til-vg-vimpelcom-varsler-skal-ha-gaatt-til-telenor-ledelsen/a/23556288/ (sist besøkt den 10. mai 2017).

6 Dworkin, Terry M. m.fl. (2008). *Whistleblowing in Organizations.* Routledge, 6.

7 Dette kan problematiseres der hvor det varsles mens arbeidsforholdet fortsatt består, men hvor gjengjeldelsen fortsetter etter at arbeidsforholdet er opphørt. Se Eriksen, B. (2016): *Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1). Med særlig vekt på varsling i aksjeselskap.* Phd. avhandling ved UiB.

8 Prop. 72 L (2016-2017) *Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid).* Forslag til ny § 2 A-1 (1) annet punktum.

9 SOU 2014:31: *Visselblåsare. Starkt skydd för arbeidstakare som slår larm om allvarliga missförhållanden*, 52-53.

10 Taraldset (Eriksen), B. (2010). Arbeidsrett - eller eierstyring og selskapsledelse? *Arbeidsrett, 7(1-2), 66-74.*

11 Bjørkelo, B. (2014). Sammenhengen mellom organisasjonskultur og risiko for ulovlig gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om korrupsjon, i Eriksen, B. (red.) (2014). Å bekjempe et *samfunnsonde. Om korrupsjon, varsling, granskning og organisasjonskultur.* Gyldendal, s. 132-155.

12 Eriksen, B. (2016): *Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1). Med særlig vekt på varsling i aksjeselskap.* Phd. avhandling ved UiB, s. 224-235. Her analyseres domstolens behandling av to ulike saker etter at arbeidstaker og arbeidsgiver har opptrådt med utgangspunkt i to ulike virkelighetsoppfatninger over tid.

13 Innst. O. nr. 6 – (2006-2007): *Innstilling fra arbeids- og sosialkomitéen om lov om arbeidsmiljø, arbeid og stillingsvern m.v. (varsling)*, s. 11-12.

14 To sjeldne eksempler på intern varsling i strid med forsvarlighetsvilkåret: Rt. 2003 s. 1614 (Telenor) og LB-2009-70215 (Sensur).

15 Ot.prp. nr. 84 (2005-2006): *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, s. 39.

16 Kvamme, H. (2011). Granskning av korrupsjonssaker. *Praktisk Økonomi og Finans.* Tidsskrift for finans, regnskap og skatt, nr. 4.

17 Se blant andre: Bjørkelo, B., Einarsen, S., Nielsen, M. B., & Matthiesen, S. B. (2011). Silence is golden? Characteristics and experiences of self-reported whistleblowers. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(2), 206-238. doi:10.1080/13594320903338884, Miceli, M. P., & Near, J. P. (2013). An International comparison of the incidence of public sector whistle-blowing and the prediction of retaliation: Australia, Norway, and the US. *Australian Journal of Public Administration, 72*(4), 433-446. doi:10.1111/1467-8500.12040 og Trygstad, S. C., & Ødegård, A. M. (2016). *Varsling og ytringsfrihet i norsk arbeidsliv 2016. Rapportserie om varsling og ytring.* Oslo: FAFO.

18 Vandekerckhove, W. (2010). European Whistleblower Protection: Tiers or Tears? i Lewis, D. (2010). *A Global Approach to Public Interest Disclosure Act*, 15-55 på s. 16.

19 Lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven).

20 Ot.prp. nr. 84 (2005-2006): *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, s. 52.

21 TOBYF-2007-124301-124301/RG-2008-53 «E-postkjennelsen» er et eksempel på at arbeidsgivers krav om innsyn i en tidligere ansatts e-postkonto og private filer ble ansett som en fortsatt gjengjeldelsesprosess som startet under arbeidsforholdet.

22 Divine, T. m.fl. (2011). *The Corporate Whistleblower's Survival Guide.* Berret-Hoehler

Publishers, Inc., s. 19-40.

23 Bjørkelo, B. (2014). Sammenhengen mellom organisasjonskultur og risiko for ulovlig gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler om korrupsjon, i Eriksen, B. (red.) (2014). Å bekjempe et *samfunnsonde. Om korrupsjon, varsling, granskning og organisasjonskultur.* Gyldendal, s. 132-155.

24 LG-2015-016252 «Fjell kommune».

25 Bjørkelo, B. (2011). Veien videre: Psykoterapi for arbeidstakere med mobbeerfaring. *Tidsskrift for norsk psykologiforening*, s. 758-765.

26 Eriksen, B. (2016): *Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1). Med særlig vekt på varsling i aksjeselskap.* Phd. avhandling ved UiB, s. 222-234 hvor den rettslige behandlingen av to ulike saker sammenlignes. Felles for de to sakene, er nettopp at arbeidstaker og arbeidsgiver har opptrådt med utgangspunkt i to ulike virkelighetsoppfatninger over tid, noe som har ført til eskalerte konflikter som til slutt havnet i domstolen med påstander om ulovlig gjengjeldelse overfor arbeidstakerne.

27 Fougner, J. (2015). *Monika-saken. Arbeidsgivers håndtering av Robin Schaefers varsling.* Privat granskningsrapport, s. 96-102.

28 Ot.prp. nr. 84 (2005-2006): *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, s.54.

29 Prop. 72 L (2016-2017) *Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid).* Forslag til ny § 2 A-3 (2).

30 Ot.prp. nr. 84 (2005-2006): *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, s. 46.

31 Ibid.

32 Trygstad, S. (2010): Med rett til å varsle, men hjelper det og er det lurt? *Fafo-rapport 2010:18*, s. 78-84 og Trygstad, S. m.fl. (2017): Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner, *Fafo-rapport*, s. 63-76.

33 I LB-2009-70215 «Sensur» anså retten fravær av interne varslingsrutiner som prinsipielt relevant for vurderingen av forsvarlighetsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 2-4(2) første punktum. Tilsvarende syn synes å komme til uttrykk i LG-2011-17283 «Oddfjell Drilling» og LB-2010-40623 «Fengselsinspektør». I Dom av Hardanger tingrett av 19. oktober 2012 «Bygdaheimen» ble fravær av varslingsrutiner anført som argument for å definere en lavere bevismessig terskel for å konstatere ulovlig gjengjeldelse.

34 Eriksen, B. (2016): *Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1). Med særlig vekt på varsling i aksjeselskap.* Phd. avhandling ved UiB, s. 395-398.

35 Lov av 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven).

36 Eriksen, B. (2016): Arbeidstakers rett til å varsle om «kritikkverdige forhold» etter arbeidsmiljøloven § 2-4(1). Med særlig vekt på varsling i aksjeselskap. *Phd. avhandling ved UiB*,s. 409-462 hvor det gis en detaljert og omfattende gjennomgang av de krav som følger av arbeidsmiljøloven § 3-6.

37 Prop. 72 L (2016-2017) *Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid).* Forslag til ny § 2 A-3 (5) og (6).

38 Se for eksempel om varsling i justissektoren: http://www.bt.no/btmeninger/debatt/Det-koster-for-mye-a-varsle-333693b.html (sist besøkt den 11.05.17) og eksempel fra kommunesektoren: http://kommunal-rapport.no/ledelse/2017/05/skal-ha-ropet-varsleren (sist besøkt den 11.05.17).

39 Eriksen, B. (red.) (2014). Å bekjempe et *samfunnsonde. Om korrupsjon, varsling, granskning og organisasjonskultur.* Gyldendal. Boken er et resultat av erkjennelsen av at kompleksiteten i både korrupsjons- og varslingstemaet krever bidragsytere fra ulike fagdisipliner som alle bidrar med kunnskap fra sine respektive ståsteder inn på det forskningsfeltet som varsling ser ut til å kunne bli.

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON - KS ADVOKATENE - Advokater MNA

Tor Allstrin – avd.dir.
Elisabeth Aasheim
Kristine Røed Brun
Gry Brandshaug Dale
Mårten Brandsnes Faret
Øyvind Gjelstad
Solfrid Vaage Haukaas
Anne-Lise Hellebostad
Beatrice Dankertsen Hennyng
Hakon Huus-Hansen
Erna Larsen
Øyvind Renslo
Jostein Selle
Cecilie R. Sæther
Siri Tofte
Kristine Vigander
Geir S. Winters
Frode Lauareid
Sabrina Becher (adv.sek.)
Linda Hansen (adv.sek.)

Advokat Birthe Eriksen

Postboks 403 Sentrum
5805 BERGEN

Vår referanse: 17/01127-73
Ansvarlig advokat: Geir S. Winters
Deres referanse:

Dato: 22.11.2017

Din klient: R. Holvik - svar ad dine brev av brev av 6.11. og 19.11.17

Jeg viser til dine brev av 6. og 19. d.m., innkommet KS hhv. 8. og 21. d.m. I begge disse to brevene etterlyser du svar fra meg. I mitt brev av 26.10.17 til deg opplyste jeg at svarfristen 17.11.17 i mitt brev var foranlediget av at jeg måtte vie all min oppmerksomhet til en rettssak fra «neste uke», dvs. at i uke 44 og 45 var jeg opptatt med forberedelser til en 4 dagers sak for lagmannsretten i uke 46. Denne saken hadde jeg overtatt fra en kollega i september. Siste rettsdag var 17.11.17. Jeg antok ut fra min informasjon at du forstod at jeg i ukene 44-46 ikke ville ha anledning til å besvare brev fra deg.

For ordens skyld: I perioden fra 22.6.17 til nå har Holvik ikke vært i arbeid. I denne perioden har du skrevet 8 brev til Grimstad kommune med til dels omfattende vedlegg, samt diverse eposter angående kravet om oppreisning/påstått gjengjeldelse mot Holvik som varsler. Holvik kan i denne perioden ikke ha blitt utsatt for noen form for «gjengjeldelse» på sin arbeidsplass, i det han ikke har vært i arbeid.

I mitt brev av 19.10.17 til deg ble du gjort oppmerksom på: «Mitt oppdrag er primært å gi juridisk bistand til Grimstad kommune ad det krav om oppreisning som Ragnar Holvik har fremmet med hjemmel i tidligere aml. § 2-5 (3) (nå aml. § 2 A-2 (3).» Like fullt tar du opp en rekke forhold i din korrespondanse, som jeg ikke kan se er relevant for nevnte problemstilling. Det er f.eks. etter min oppfatning ingen aktuell problemstilling hvorvidt Holvik hadde rett til å varsle om det han anså som kritikkverdig. Holviks rett til å varsle oppfatter jeg som klar, dvs. den har ikke blitt bestridt fra kommunens side. Det er videre klart at både de folkevalgte og rådmannen har anerkjent den verdi Holviks varsel har hatt mv.

I tillegg oppfatter jeg at du gjentar problemstillinger/spørsmål, som jeg oppfatter er besvart fra denne siden, og hvor det er vanskelig å se at det har skjedd noe nytt i saken, som kan forklare at du tar opp samme problemstilling på nytt. Dette gjelder blant annet spørsmål om habilitet for enkelte folkevalgte/rådmannen, hvor jeg viser til tidligere svar.

I punkt 2.3. i ditt brev av 6.d.m. hevder du at du «ikke har mottatt noen dokumenter». Ved min e-post av 27.10.17 til deg fikk du kopi av setterådmannens saksfremlegg til kommunestyrets møte. Du har således mottatt relevante dokumenter for kommunestyrets møte 30.10.17. Vedlagt følger saksprotokollen fra kommunestyrets møte 30.10.17 i sak 17/130. Jeg har stilt spørsmål til rådmannen. Hennes svar per epost 19.9.17 med vedlegg følger vedlagt. Dersom det skulle komme til ytterligere dokumenter av relevans for saken, frem mot at setterådmannens saksfremlegg blir tilsendt kommunestyrets medlemmer, vil du bli gitt innsyn/få kopi. Når setterådmannens saksfremlegg til kommunestyret er klart, vil du bli sendt kopi.

Mine brev til deg i oktober 2017, setterådmannens saksfremlegg i sak 17/130, samt kommunestyrets vedtak i nevnte sak (som du nå også får innsyn i), mener jeg gir deg tilstrekkelig svar på de spørsmål som er listet opp avslutningsvis på side 2 i ditt brev av 6.11.17. Etter min oppfatning er kommunestyrets vedtak 30.10.17 punkt 2 ad Holviks skriv av 12.2.17, av deg omtalt som varsel 2, i tråd med mine vurderinger gitt deg i mitt brev av 19.10.17 punkt 3.

Ditt spørsmål ad «risikovurderinger» kan ha en side til setterådmannens oppdrag. Jeg tillater meg derfor å gi noen vurderinger, selv om jeg strengt tatt anser temaet for å ligge utenfor mitt oppdrag. Det du tar opp vedrørende en risikovurdering i blant annet punkt 2.2 i ditt brev av 6.11.17, fremstår som uklart rettslig forankret etter min oppfatning. Kravet i ditt brev om en «uhildet og dokumentert risikovurdering» før Holvik kan vende tilbake til sitt arbeid, anser jeg som et ikke lovhjemlet krav. Jeg kan heller ikke se at kravet er forankret i en konkret/aktuell risiko, som eventuelt kunne tilsi at arbeidsgiver måtte foreta en form for tilrettelegging dersom Holvik skulle gjenoppta sitt arbeid. Jeg er ikke kjent med at det skal foreligge noen konkret/aktuell negativ risiko ad Holviks arbeidssituasjon, dersom han gjenopptar sitt arbeid.

I punkt 3 i ditt brev av 6.11.17 reiser du spørsmål som gjelder rådmannen, og som faller utenfor mitt oppdrag. Det aktuelle spørsmål må du således eventuelt ta opp med rådmannen.

Vedlagt ditt brev av 19.11.17 til meg fulgte et notat fra Holvik, kopier av artikler mv. på i alt 90 sider. Jeg gjør for ordens skyld oppmerksom på at Holviks krav på erstatning/oppreisning pga. påstått gjengjeldelse pga varsling er et privatrettslig krav, hvor Holvik og Grimstad kommune er motparter. Det er således Holviks eget ansvar hvordan han begrunner/dokumenterer sitt krav.

Sitat fra mitt brav av 26.10.17:

> «Holvik opplyste i møtet 25.10.17 at han fritok kommunen fra taushetsplikten for alle dokumenter som gjelder varslingssaken og Holviks krav om oppreisning. Fint om du skriftlig kan bekrefte nevnte fritak fra taushetsplikten.»

Jeg kan ikke se å ha mottatt en skriftlig bekreftelse mht. den siterte anmodningen. Jeg anmoder igjen - av hensyn til saksbehandlingen av saken til kommunestyret, om at du så snart som mulig gir en skriftlig bekreftelse hvor Ragnar Holvik fritar alle som er omtalt av Holvik i varslersaken/saken med krav om erstatning/oppreisning fra taushetsplikten.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters

Geir S. Winters
advokat

Telefon: 91 59 87 20
E-post: Geir.S.Winters@ks.no

Kopi: setterådmannen

Vedlegg: protokoll ad sak 17/130 for kommunestyret /Epost av 19.9.17 med vedlegg fra rådmannen

Vedlegg nr. 1

Saksprotokoll

Setterådmannens oppdrag ad erstatningskrav fra varsler Holvik, samt oppfølging pva. arbeidsgiver i sykemeldingsperioden for varsleren

Arkivsak-dok.	17/7157
Saksbehandler	Liv Ingjerd Byrkjeland

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Kommunestyret	30.10.2017	17/130

Setterådmannens forslag til vedtak

1. Kommunestyret utsetter behandlingen av Ragnar Holviks krav om oppreisning (erstatning) mot Grimstad kommune til neste kommunestyremøte, 11.12.2017.

2. Ragnar Holviks skriv av 12.2.17 til kommunestyret gir ikke konkrete nok opplysninger for å igangsette nye undersøkelser/tiltak utover det kommunen allerede har gjort i «innkjøpssakene».

Kommunestyret har behandlet saken i møte 30.10.2017 sak 17/130

Møtebehandling
Gunnar Topland (H) stilte spørsmål ved sin habilitet i saken i forhold til varsling på kontrollutvalgets leder og fratrådte møtet mens spørsmålet ble behandlet. Et enstemmig kommunestyret vedtok at Topland var habil til å behandle denne konkrete saken og Topland tiltrådte møtet.

Setterådmann Tron Bamrud presenterte saken.

Arnt Gunnar Tønnessen (V) fremmet følgende forslag til nytt pkt. 3:
Ragnar Holvik sitt brev av 12.2.17 tas med i det videre arbeidet til setterådmann.

Votering
Pkt. 1 ble enstemmig vedtatt.
Pkt. 2 ble vedtatt mot 5 stemmer (1 AP, 3 V og 1 SV).
Tønnessens tilleggs punkt ble enstemmig vedtatt.

Lukket møte:
Møtet ble av et enstemmig kommunestyre vedtatt lukket under setterådmannens orientering om setterådmannens vurderinger angående oppfølgingen av Holvik som arbeidstaker, jf forv.l. § 31 pkt. 2 og § 13 1. ledd pkt. 1). Kun kommunestyrets medlemmer, møtende varamedlemmer og Tron Bamrud var til stede under orienteringen i lukket møte.

Kommunestyret vedtak

1. Kommunestyret utsetter behandlingen av Ragnar Holviks krav om oppreisning (erstatning) mot Grimstad kommune til neste kommunestyremøte, 11.12.2017.

2. Ragnar Holviks skriv av 12.2.17 til kommunestyret gir ikke konkrete nok opplysninger for å igangsette nye undersøkelser/tiltak utover det kommunen allerede har gjort i «innkjøpssakene».

3. Ragnar Holvik sitt brev av 12.2.17 tas med i det videre arbeidet til setterådmann.

Vedlegg nr. 2

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Sendt: 19. september 2017 11:31
Til: Geir S. Winters
Kopi: Tron Bamrud
Emne: VS: Noen spørsmål med utgangspunkt i adv. Eriksens brev av 22.6.17
Vedlegg: SV: Tilbakemelding; Re: Arbeidssituasjonen; Fwd: Kartlegging av behov og erfaringer ifm varsling; Re: Prosjekt "tillit"

Hei, dette er mine svar på dine spørsmål, ta gjerne kontakt dersom du lurer på noe eller noe er uklart:

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

Fra: Geir S. Winters [mailto:Geir.S.Winters@ks.no]
Sendt: mandag 18. september 2017 21.36
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Kopi: Tron Bamrud <Tron.Bamrud@afk.no>
Emne: Noen spørsmål med utgangspunkt i adv. Eriksens brev av 22.6.17

Hei!

På side 11 i brev av 22.6.17 fra adv. Eriksen gjøres følgende gjeldende, sitat:
Oppsummerende svar i mail som omhandler flere av disse forholdene samt Ragnar Holviks respons på dette ligger med som vedlegg
Mitt svar samme dag på mail fra Ragnar 29.05:

Hei Ragnar,
disse forholdene du viser til er for meg ukjente og jeg har bedt om tilbakemelding fra de ansvarlige på hvorfor dette har skjedd - og det er i alle fall ingen bevisst handling fra min side. Tvert imot har jeg ønsket deg tilbake på jobb og ønsket å iverksette de tiltak som var nødvendig for det, jf siste oppfølgingsmøte. Jeg melder deg tilbake når jeg får svar fra ansvarlige og ønsker samtidig å avtale nytt oppfølgingsmøte.

De beste ønsker for dagen fra Tone Marie.

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

«a) Fjerning av Holvik fra organisasjonskart/arkivplan/ulike offentlige dokument.

Dette forstår jeg til å være en følgefeil av et organisasjonskart som var feil i 2016. Denne feilen var jeg gjort oppmerksom på av Ragnar Holvik og fikk det rettet opp umiddelbart, og fikk beklagelse fra ansvarlige for at dette var blitt feil. Jeg hadde ikke lagt merke til det selv i arkivplanen, og etterspurte forklaring og fikk følgende svar:

Hei

Jeg har nå nettopp snakket med Monika Håland (Kuben) som har vært prosjektleder på arkivplanen. Hun hentet dette kartet fra vår hjemmeside i fjor høst, og da var det denne versjonen som lå ute. Jeg har bedt henne legge inn den versjonen som per i dag ligger på hjemmesiden. Der står det i boksen Næringssjef/spesialrådgivere.

Jeg vil som prosjekteier på det sterkeste avvise at dette er bevisst mobbing og trakassering!

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Ivar Lyngstad
Kvalitetssjef
Virksomhetsstyring
488 91 252
www.grimstad.kommune.no

Fra: *Håland, Monika K.*
Sendt: *29. mai 2017 13:20*
Til: *Ivar Lyngstad <Ivar.Lyngstad@grimstad.kommune.no>*
Emne:

Hei igjen

Nå har jeg fjernet det gamle kartet, men det er veldig knotete å legge inn bilder /objekter i den noe rigide programvaren. Det ser litt rart ut nå og jeg fikk ikke bildet større enn det er nå... etter hundre klikk her og der. Skal spørre om noen her kan hjelpe, men nå ligger det ivertfall riktig versjon dersom noen skulle studere dette med lupe.
Med vennlig hilsen

Monika Kurszus Håland
Arkivar/rådgiver

Aust-Agder museum og arkiv IKS, avd. Kuben
Parkveien 16, 4838 Arendal
Direkte tlf. 37 01 79 14 - Sentralbord 37 01 79 00
www.kubenarendal.no

Hei
Så er det kanskje greit å vite at både i årsmeldingen for 2016 og i vedtatt budsjett for 2017 så er organisasjonskartet «i orden».
(ble rettet etter at Ragnar sa fra).

Mvh
Bjørn Kr.

Med hilsen

Bjørn Kristian Pedersen
Kommunalsjef kultur- og oppvekst
Grimstad kommune
Mob: 48115272

bjornkristian.pedersen@grimstad.kommune.no
Postboks 123, 4891 Grimstad

b) Holvik ble utelatt fra den årlige stor-samlingen for alle ledere og sentrale funksjoner på Abra Havn i mai. Han mottok heller ingen informasjon om opplegg/arrangement. Dette til tross for at han har en rollefunksjoner knyttet til overordnet planlegging, planstrategi, regionale saker, kommunestruktur, mål m.v.

Seminaret hadde 79 deltagere. Jeg hadde ikke deltatt før (begynte i Grimstad kommune 01.10.16) og reagert ikke på at det kun var ansatte på økonomi, strategisk ledergruppe og enhetsledere som var invitert. Jeg hadde tidligere bedt om han og næringssjefen skulle legges inn i mailgruppen enhetsledere for å være informert. Dette var et budsjettseminar og Ragnar Holvik har ikke budsjettansvar, og var på tidspunktet for innkalling og avvikling sykemeldt. Innkalling ble sendt 29.03 og ble avviklet 30. og 31.05. Han har vært sykemeldt fra 01.03 bortsatt fra en uke friskmelding hvor han var på sykkeltur i utlandet (10. til 21.03). Han hadde for øvrig sendt følgende søknad om ferie (til NAV og GK) og fått den innvilget, og kunne dermed ikke inviteres selv om gjorde meg oppmerksom på forholdet en dag før seminaret:

Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: torsdag 11. mai 2017 11.26
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Sykemelding, Ragnar

Jeg var innstilt på å komme gradvis tilbake, men opplever det krevende.

Jeg sender søknad til NAV om utenlandsopphold 28-5 til 2.6 (Berlin).
Og krysser av for at "jeg har avklart dette med min arbeidsgiver". Det har stått på kalenderen i mange mnd.
Og kan ikke se at du/dere (GK) har innvendinger om et opphold i Berlin sammen med min kone

Ragnar

Her er svaret fra ansvarlig for innkalling:
Hei,

Tidligere år har Helge Moen vært ansvarlig for utsendelsen av innkalling til Budsjettseminaret.
Etter mange purring på HM måtte jeg selv sende ut innkallingen. Jeg har fått lite input fra HM til årets budsjettsamling, og det har derfor blitt som det har blitt. Jeg brukte GK.enhetsledere som mottakerliste. Dette har vært utgangspunktet for hvem som har blitt invitert hvert år. I tillegg har invitasjon blitt sendt til de som er involvert i budsjettprosessen.

Beklager at jeg ikke har tenkt på Ragnar Holvik, men som sagt så har jeg kun tatt utgangspunkt i enhetsledere, rådmannens ledergruppe og involverte parter i budsjettprosessen.

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Janne Haugsmoen
Økonomirådgiver
Virksomhetsstyring
Tlf 37 25 03 05
janne.haugsmoen@grimstad.kommune.no
www.grimstad.kommune.no

c) Holvik har blitt utelukket fra arbeid med etikk- og varslingsrutiner og ikke mottatt noen informasjon om arbeidet til tross for sin rolle som kontaktpunkt/ansvarlig overfor Transparency og sitt tidligere arbeid med disse tema for kommunen.

Ragnar Holvik hadde utarbeidet etiske retningslinjer og varslingsplakat i 2008. Ansvaret for etiske retningslinjer var lagt over på Virksomhetsstyring i 2014, og primært på HR-sjefen. Det var derfor naturlig å legge ansvaret for administrasjonens del (sekretariat) av prosjektet «Gjennomgang av etiske retningslinjer og varslingsrutiner» på henne. Ragnar Holvik ble invitert inn i arbeidsgruppen (sekretariatet). Administrasjonsutvalget utgjorde prosjektgruppen. Han ble også spurt om å dele sine erfaringer med varsling til bedriftshelsetjenesten som hadde fått ansvar for å oppsummere de to varslernes erfaringer, se vedlegg. Ragnar Holvik ble også invitert inn i «Tillitsprosjektet» som har ansvar for implementeringsarbeidet, se vedlegg. Prosjektgruppen bad HR-sjefen oversende høringsutkastet til Transparency International Norge for uttalelse, dette ble gjort direkte.

HR-sjefens forklaring på hvorfor ikke Ragnar Holvik fikk kopi:
«Dette ble det lagt ut informasjon om på ansattportalen. Vi kan sikkert få Solveig til å hente den opp. Det ble i tillegg sendt ut informasjon til alle leder og tillitsvalgte med en frist for å komme med innspill. Vi har ikke sendt direkte til enkeltpersoner.» « Nei, jeg sendt ikke kopi til han. Jeg sendte den trett til TI og arbeidstilsynet samtidig.»

d) Holvik inviteres ikke lenger til de månedlige ledersamlingene.»
- At jeg, tydeligvis, ikke lengre blir kalt inn til de månedlige ledersamlingene.»

Jeg var sikker på at dette var i orden, og sjekket ut da jeg fikk mailen fra Ragnar Holvik. Jeg hadde blitt enige med næringssjefen og Ragnar Holvik om at de skulle være i epostgruppen for å være informert både om diverse møter og saker som lederne ble informert om. Jeg fikk følgende svar:

De har i alle fall ikke falt ut om de er lagt inn... Men det er fullt mulig at jeg har fått beskjed om det, og glemt det igjen ☺
Mulig jeg likner på min mor, som skulle passet ungene i dag siden det er planleggingsdag, men hun trodde det var neste torsdag. Så jeg jobber hjemmefra det jeg kan ☺
Men nå er de inne på lista

Mvh Ann-Karin

Fra: *Tone Marie Nybø Solheim*
Sendt: *onsdag 31. mai 2017 19.51*
Til: *Liv Ingjerd Byrkjeland <Liv.Ingjerd.Byrkjeland@grimstad.kommune.no>; Ann-Karin Jørgensen <Ann-Karin.Jorgensen@grimstad.kommune.no>*
Emne: *SV: Ragnar og Bodil i enhetsledergruppen?*

Hei,
jeg tror at jeg selv har bedt om det i allefall.

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

Fra: *Liv Ingjerd Byrkjeland*
Sendt: *onsdag 31. mai 2017 19.47*
Til: *Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>; Ann-Karin Jørgensen <Ann-*

Karin.Jorgensen@grimstad.kommune.no>
***Emne:** SV: Ragnar og Bodil i enhetsledergruppen?*

Gjelder vel også Bodil. Dette ble endret da Bjørn Kristian var konstituert mener jeg – at de skulle være med.

***Fra:** Tone Marie Nybø Solheim*
***Sendt:** onsdag 31. mai 2017 19.43*
***Til:** Ann-Karin Jørgensen <Ann-Karin.Jorgensen@grimstad.kommune.no>*
***Kopi:** Liv Ingjerd Byrkjeland <Liv.Ingjerd.Byrkjeland@grimstad.kommune.no>*
***Emne:** SV: Ragnar og Bodil i enhetsledergruppen?*

Ann-Karin; jeg har fått tilbakemelding på Ragnar på at han ikke kalles inn – kan du si noe mer om dette?

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

***Fra:** Liv Ingjerd Byrkjeland*
***Sendt:** onsdag 31. mai 2017 19.33*
***Til:** Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>*
***Emne:** Re: Ragnar og Bodil i enhetsledergruppen?*

Skal sjekke med Ann-Karin om de har falt ut fra listen. Det er hun som vedlikeholder listen.

Liv Ingjerd

Den 31. mai 2017 kl. 18.56 skrev Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>:

Jeg trodde vi var enige om at de skulle ligge i den mailgruppen?

<image001.jpg>

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no
<image002.jpg>

Jeg ber om dine skriflige kommentarer til samtlige punkter som er sitert.

2) I din epost av 4.8.17 til advokat Eriksen ber du om, sitat: «Jeg ber om bekreftelse på at Ragnar Holvik ønsker å være organisert i stab til rådmann.»

Hva var din begrunnelse for å be om en bekreftelse på at Holvik ønsket å være «organisert» i rådmannens stab.

Jeg hadde sagt både i oppfølgingsmøte vedr sykemelding og i høringsutkastet tydeliggjort at det var to valgmuligheter og at det ville bli avgjort i dialog med «enkeltansatte».

Prosjektgruppen hadde foreslått en ny avdeling for utredning og analyse, og Ragnar Holviks oppgaver kunne plasseres i enten rådmannens stab eller i denne nye avdelingen da han i stor grad utreder og utarbeider analyser for andre på tvers av organisasjonen. I forbindelse med at han ikke trodde han kunne jobbe på rådhuset (sykefraværsoppfølgingen), sa jeg at det ville sannsynligvis bli endringer i organisasjonen. Han responderte umiddelbart at endringer ville ikke berøre han da han ikke var involvert. Jeg viste til at ingen hadde sett noen forslag enda, men at det hadde vært omfattende involvering med innspillsmøter, allmøter og informasjon på intranettet, og mulighet for alle til å komme med innspill. Jeg presiserte at han var den første som fikk informasjon om mulige forslag, og jeg skisserte alternativene med utredning og analyse men presiserte at han kunne fremdeles være i rådmannens stab.

Da brevet fra Birte Eriksen kom ble muligheten til utredning og analyse beskrevet som et «bøttekott» og jeg ville ha en skriftlig bekreftelse på at han ønsket nåværende organisering, dette fordi vi av erfaring kan sitte igjen med ulik virkelighetsoppfatning. Det ble vesentlig politisk og medieoppmerksomhet rundt at «varslerne» ble plassert i «bøttekott», og prosjektgruppen og drøftingsmøte besluttet sammen med rådmann at vi ikke ville gjøre noe med hans organisering.

15.06:

Rådmannen innleder møte med å gi en status beskrivelse av situasjonen. Viser til 04.05.17, hvor man i møtet ble enige om tre tiltak. Ingen av tiltakene er blitt iverksatt. Planen var en 15.05. Ble videre fra samme dato. Tone M viser også til at kommunikasjonen de har pr. mail ofte blir misoppfattet og derfor vanskelig. Det er derfor ikke ønskelig at kommunikasjonen bare skal foregå via mail og sms. Fra rådmannens side er viljen stor til å finne løsninger og ønsker derfor å være i jevnlig dialog med Ragnar.

HR rådgiver støtter rådmannen i dette og viser til . RH synes dette er vanskelig, men ønsker å få informasjon som sendes ut om prosesser etc.

Tone Marie ber da videre om en avklaring ift om hun ikke skal ha kontakt med ham i det hele tatt nå og i en periode fremover. RH meddeler at han ser det som vanskelig å komme tilbake til jobben sin på rådhuset, og tenker derfor at Grimstad kommune må finne en annen jobb til ham som ikke har arbeidssted på rådhuset, og som heller ikke rapporterer direkte til rådmannen.

...elt og kobler arbeidsgiver på når det er klart for det. Tone M presiserer at arbeidsgiver når som helst er klar til å gå inn i prosesser, evt. se på alternative løsninger for at RH kan komme tilbake på jobb. Videre sier hun noe om de organisatoriske endringene som vil komme (jmf. k-styre vedtak), og at det også vil berører RH's funksjon. Hun vil legge frem første forslag/utkast fredag 23.06 for organisasjonen. Hvis RH opplever at evt. endringer blir vanskelig, vil rådmannen gjøre unntak og la han få fortsette slik som nå, om det er et ønske.

Fra høringsforslaget til organisasjonsendring:

1.1.1 Stab rådmannen

Næringssjef forblir i stab til rådmann.

Sektorovergripende rådgiverfunksjon.

Begrunnelse:

Næringssjefens rolle ligger i skjæringspunktet mellom næringsliv, kommunens administrative og politiske ledelse og bør ha god tilgang til sine medspillere i kommunens øverste ledelse.

Rådgiverfunksjoner som er sektorovergripende legges inn i Utredning og analyseavdelingen i Organisasjon eller i rådmannens stab. Det avklares i dialog med enkeltansatte.

Tidsperspektiv:

Eventuell endring av organisering kan gjennomføres samtidig med endring av andre støttefunksjoner.

Hva var den faglige begrunnelsen for å ta opp med Holvik at han skulle få en annen plassering i organisasjonen enn den han hadde frem til han fremstod som varsler.

Se foranstående. Jeg har vært tydelig på at det er hans valg, og etter Birthe Eriksens brev til gruppeledere og politisk sekretariat ble det raskt besluttet at vi ikke gjør endringer. Den faglige vurderingen var at en del av hans oppgaver kunne naturlig være en del av avdeling Utredning og analyse.

3) Hensett til påstander som Holvik har fremsatt, kan det hende at jeg vil ha behov for å samtale med lederen av kontrollutvalget, samt lederen av Aust-Agder revisjon IKS. Fint om du også kan gi meg navn og telefonnummer til de to nevnte lederne.

Leder av kontrollutvalget er Gunnar Topland, tlf 926 77 747

Daglig leder, ansv. Forvaltningsrevisor,av Aust-Agder revisjon IKS er Kristian Fjellheim Bakke
Telefon: 37 01 30 18 / 483 00 030
E-post: kristian@aarevisjon.no
Hjemmeside: www.ariks.no

Fint om jeg kan få svar senest 25.9.17 på nevnte spørsmål/anmodningen om bemerkninger til siterte påstander fra adv. Eriksens brev.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Epost Email: gsw@ks.no
Mobil Cellular: (+47) 915 98 720
http://www.ks.no

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Denne e-post er kun beregnet for den person den er rettet til. E-posten kan inneholde taushetsbelagte opplysninger i advokat-og klientforhold. I tilfelle feiloverføring/feilsending skal e-posten slettes. Det gjøres oppmerksom på at enhver form for bruk av opplysningene ikke er tillatt. Vennligst kontakt avsender eller: linda.hansen@ks.no eller ring 24 13 26 00.

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Sendt: 29. mai 2017 14:09
Til: Ragnar Theis Holvik
Kopi: Bjørn Kristian Pedersen; austagder@fo.no
Emne: SV: Tilbakemelding

Hei – her følger de svarene jeg har fått på dine strekpunkter har og jeg håper det gir deg trygghet for at dette ikke er det du har fått en følelse av, en organisasjon som vil «skvise» deg ut:

-----Opprinnelig melding-----
Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: mandag 29. mai 2017 10.50
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Kopi: Bjørn Kristian Pedersen <Bjorn.Kristian.Pedersen@grimstad.kommune.no>; austagder@fo.no
Emne: Tilbakemelding

Jeg reagerer på:
- (Oppdaget i går) At rådmannen har publisert ny arkivplan på kommunens hjemmeside hvor min funksjon er fjernet på organisasjonskartet. Dette skjer i en situasjon hvor rådmannen omorganiserer; prosjekt "struktur". I halvannet år har de øverste i Virksomhetsstyring drevet på med dette, noe jeg opplever som bevisst mobbing og trakassering. Denne aktiviteten har rådmannen vært kjent med. Dette oppleves utrygt, ikke minst sett i sammenheng med hvordan arbeidssituasjonen min har vært siden oktober og virksomhetsstyring's posisjon i forhold til "struktur".

«Jeg har nå nettopp snakket med Monika Håland (Kuben) som har vært prosjektleder på arkivplanen. Hun hentet dette kartet fra vår hjemmeside i fjor høst, og da var det denne versjonen som lå ute. Jeg har bedt henne legge inn den versjonen som per i dag ligger på hjemmesiden. Der står det i boksen *Næringssjef/spesialrådgivere*.»

- At jeg ikke er invitert med på den årlige stor-samling for alle ledere og sentrale funksjoner på Abra Havn denne uka. Der har jeg vært med i alle år. Jeg har en naturlig plass der med oppgaver knyttet til overordnet planlegging, planstrategi, regionale saker, kommunestruktur, mål mv. At jeg er sykemeldt, er ingen forklaring på at jeg ikke er invitert og fått info om arrangementet. Ved å utelate sin spesialrådgiver sender rådmannen et negativt signal om meg ut i hele organisasjonen.

«Tidligere år har NN vært ansvarlig for utsendelsen av innkalling til Budsjettseminaret.
Etter mange purring på NN måtte jeg selv sende ut innkallingen. Jeg har fått lite input fra NN til årets budsjettsamling, og det har derfor blitt som det har blitt. Jeg brukte GK.enhetsledere som mottakerliste. Dette har vært utgangspunktet for hvem som har blitt invitert hvert år. I tillegg har invitasjon blitt sendt til de som er involvert i budsjettprosessen.

Beklager at jeg ikke har tenkt på Ragnar Holvik, men som sagt så har jeg kun tatt utgangspunkt i enhetsledere, rådmannens ledergruppe og involverte parter i budsjettprosessen.»

- At jeg ikke har fått informasjon om at etikk- og varslingsrutiner har vært på høring. Jeg har heller ikke sett noe informasjon om dette på ansattportalen, kommunens hjemmeside eller i 360.

«Dette ble det lagt ut informasjon om på ansattportalen. Vi kan sikkert få Solveig til å hente den opp. Det ble i tillegg sendt ut informasjon til alle leder og tillitsvalgte med en frist for å komme med innspill. Vi har ikke sendt direkte til enkeltpersoner.»

- At det (nok en gang) kommuniseres med TI-Norge (om etikk og varsling) uten at jeg som kommunens kontaktperson til TI-N, får informasjon (kopi av kommunikasjonen).

«Nei, jeg sendt ikke kopi til han. Jeg sendte den trett til TI og arbeidstilsynet samtidig.»

- At jeg, tydeligvis, ikke lengre blir kalt inn til de månedlige ledersamlingene.

«Jeg mener at han og Bodil skal stå på innkallingene, men dette kan vi sjekke med Ann-Karin som er den som sender ut dem.»

Dette er ingen god måte å behandle en medarbeider på som har jobbet for GK i snart 28 år, er sykemeldt og har krav på trygghet og beskyttelse som varsler (bla helsekjøpsaken).

Siden oktober har min arbeidssituasjon forandret seg sterkt. Det har vært et mareritt, uten forutsigbarhet og trygghet. Denne Kafka-prosessen ser dessverre bare ut til å fortsette.

Du benekter å bygge din adferd mot meg på negativ informasjon fra andre. Fungerende rådmann i 2016 har imidlertid gjentatte ganger formidlet noe helt annet til meg om dette.

Fungerende rådmann i 2016 har, som min leder før deg, hatt ansvar for å gi deg informasjon om rådmannens spesialrådgiver. Han brukte meg mye som rådgiver og vi hadde blant annet mye kommunikasjon sammen om krevende ledelsesutfordringer i GK. Hva han har formidlet om spesialrådgiver til deg, kjenner ikke jeg til, men min arbeidssituasjon før og etter oktober er ikke til å få forstand av.

Jeg har en utsatt posisjon (for motkrefter) som rådgiver for rådmannen. Posisjonen er ekstra utsatt fordi jeg er kjent for å si åpent i fra om kritikkverdige forhold. Siden den gangen i 2014 da jeg varslet COWI-saken, ble hengt ut som varsler, fratatt oppgaver mm. og deretter ikke ble kalt inn til intervju på stillingen kvalitetssjef, har jeg skjønt at det har vært krefter i organisasjonen som har villet skvise meg.

Jeg opplever i dag stor bekymring for min arbeidssituasjon og syntes måten jeg behandles på står i skarp kontrast til funksjonstid, innsats og bidrag til Grimstad kommune. At en spesialrådgiver for rådmannen med lang fartstid i kommunen på overordnet nivå som har skrevet den ene kommuneplanen etter den andre, utredet kommunestruktur mv, tilsynelatende er av lite interesse for deg som ny rådmann, er vanskelig å forstå. Å på kort tid bevege seg fra respektert/"kommunens beste" saksbehandler og mye brukt rådgiver til relativt uinteressant, er et stort sprang. Fra å bli fortalt at «alle ønsker deg tilbake» (fra sykemelding) og for så å oppdage at en er fjernet på organisasjonskartet (igjen), er dobbeltkommunikasjon.

Dette er det krevende å forholde seg. Det setter en "klump i magen".

Jeg ønsker deg alt godt og ser frem til å ha deg tilbake på jobb,
Mvh Tone Marie

Geir S. Winters

Fra:	ragnar.holvik@gmail.com på vegne av Ragnar Holvik <ragnar@holvik.info>
Sendt:	6. juni 2017 12:27
Til:	Tone Marie Nybø Solheim
Kopi:	FO Aust-Agder
Emne:	Re: Arbeidssituasjonen
Vedlegg:	svar til tmns-juni17.docx

Beklager,
glemte vedlegget.

Ragnar

6. juni 2017 kl. 12:20 skrev Ragnar Holvik <ragnar@holvik.info>:
Viser til vedlegg vedrørende arbeidssituasjonen.

--
Vennlig hilsen
Ragnar Holvik
Solvien 18
4879 Grimstad
mobil: +47 45886607
ragnar@holvik.info

--
Vennlig hilsen
Ragnar Holvik
Solvien 18
4879 Grimstad
mobil: +47 45886607
ragnar@holvik.info

Hei
Viser til ditt svar på min tilbakemelding til deg 29.mai.
Ditt svar er kopiert inn under; ditt i blått, mitt opprinnelige i sort og mitt svar her i rødt.

Mine «strekpunkter» blir ikke svart ut i din tilbakemelding. Jeg oppfatter blant annet at du i svaret skyver eget ansvar (personlig og institusjonelt) over på andre, og opplever at svaret er vel lettvint. Din tilbakemelding beroliger meg derfor ikke. Skal jeg oppleve meg trygg, må jeg oppleve at du som min sjef, tar tydelig ansvar for min situasjon (ansatt og varsler).

Her følger kopien og med mine kommentarer i rødt:

Hei – her følger de svarene jeg har fått på dine strekpunkter har og jeg håper det gir deg trygghet for at dette ikke er det du har fått en følelse av, en organisasjon som vil «skvise» deg ut:
-----Opprinnelig melding-----
Fra: Ragnar Theis Holvik
Sendt: mandag 29. mai 2017 10.50
Til: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no**>**
Kopi: Bjørn Kristian Pedersen <Bjorn.Kristian.Pedersen@grimstad.kommune.no**>;** austagder@fo.no
Emne: Tilbakemelding

Jeg reagerer på:
- (Oppdaget i går) At rådmannen har publisert ny arkivplan på kommunens hjemmeside hvor min funksjon er fjernet på organisasjonskartet. Dette skjer i en situasjon hvor rådmannen omorganiserer; prosjekt "struktur". I halvannet år har de øverste i Virksomhetsstyring drevet på med dette, noe jeg opplever som bevisst mobbing og trakassering. Denne aktiviteten har rådmannen vært kjent med. Dette oppleves utrygt, ikke minst sett i sammenheng med hvordan arbeidssituasjonen min har vært siden oktober og virksomhetsstyring's posisjon i forhold til "struktur".

«Jeg har nå nettopp snakket med Monika Håland (Kuben) som har vært prosjektleder på arkivplanen. Hun hentet dette kartet fra vår hjemmeside i fjor høst, og da var det denne versjonen som lå ute. Jeg har bedt henne legge inn den versjonen som per i dag ligger på hjemmesiden. Der står det i boksen*Næringssjef/spesialrådgivere*.»

Kommentar:
Ansvaret for Grimstad kommunes arkivplan kan ikke, slik du svarer, legges på Monika Håland, ansatt på Kuben/Aust-Agder-museet. Hun har hjulpet til med utarbeidelse av arkivplanen, men ansvaret for det ferdige (og kvalitetssikrede) produktet har rådmannen, her ved Virksomhetsstyring (Trond Vegard Johansen) og kvalitetssjef Ivar Lyngstad. Kvalitetssjefen har hatt det formelle ansvaret for utarbeidelse av arkivplanen. De to sistnevnte er begge direkte berørt av mitt varsel i helsekjøpsaken.

Jeg har siden høsten 2004 arbeidet i rådmannens stab, avløst av en periode i (2011-2014) i samfunn og miljø (kommuneplanarbeid). Fra høsten 2014 har jeg vært plassert direkte under rådmannen.

Ved årsskiftet 2015/2016 oppdaget jeg at min funksjon, spesialrådgiver, ikke var på organisasjonskartet på kommunens hjemmeside. Av oss to i rådmannens stab, var det kun næringssjefen som var med på organisasjonskartet. Jeg tok straks dette opp (januar-16) med kommunalsjef for Virksomhetsstyring og HR-sjefen, de ansvarlige for organisasjon/HR, og ba om at feilen ble rettet. I løpet av 2016 har jeg purret på dette flere ganger, også tatt saken opp flere ganger

med fungerende rådmann 2016, med redaktøren for hjemmesiden og Topplederstøtte som redigerer/lager layout på sentrale dokumenter hvor feilen også på ulike måter har materialisert seg. Først i januar 2017 ordnet saken seg med riktig organisasjonskart på hjemmesiden etter at jeg hadde bedt deg (TMSN) fikse saken. Det ordnet seg, bemerkelsesverdig nok, i løpet av noen timer.

I halvannet år har jeg opplevd at jeg vekselvis er inne og så ute (mest det) på kommunens organisasjonskart publisert på hjemmesiden og i ulike offentlige dokumenter. Jeg har opplevd det krenkende og det har skapt usikkerhet mht. om det er mer alvorlige forhold, utenfor min kunnskap, som ligger bak. På tross av en rekke påpekninger om forholdet til flere toppledere, har det ikke blitt ordnet opp (i en så kurant sak).

Hvordan har dette vært; her noen andre eksempler:

- I BDO rapporten (des-16) er jeg ute av organisasjonskartet
- I budsjett 2017 og handlingsplan 2017-2020 er jeg med på organisasjonskartet på forslaget som sendes på høring, men ikke med på forslaget som sendes til kommunestyret i desember (2016)
- En rekke ganger de to siste årene har jeg måttet forklare folk hvor jeg er plassert i organisasjonen og hvorfor jeg ikke er med på organisasjonskartet. Ubehagelig. Unødvendig.

At dette fremdeles pågår i mai 2017, hvor ansvaret ligger i Virksomhetsstyring (arkivplan), kan være en gjengjeldelse for varsling av helsekjøpsaken, men også andre varsler/påpekninger av kritikkverdige forhold som jeg har tatt opp i linjen knyttet til ledelsen i Virksomhetsstyring. Jeg trakk meg blant annet fra kommunens lederprogram i slutten av september (2016). Begrunnelsen var knyttet til nye opplysninger om at to sjefer i Virksomhetsstyring var prosessledere i programmet samtidig med at den ene var under gransking (helsekjøpsaken) og den andre knyttet til alvorlige kritikkverdige forhold som jeg hadde tatt opp med fungerende rådmann 2016. Fungerende rådmann aksepterte umiddelbart mitt ønske om å fratre lederprogrammet.

HR-sjefen hadde ansvar for organisering av «Bli-kjent-samtaler» med rådmannens nærmeste da du kom ny i oktober. Jeg måtte, etter fire uker, selv ta initiativ til «Bli-kjent-samtale med deg».

Konklusjon:
Jeg tror ikke det ovennevnte er en masse tilfeldigheter og uheldige omstendigheter. Jeg er derfor urolig for min arbeidssituasjon og opplever at det har sammenheng med varsler og kritikkverdige forhold jeg har tatt opp.

- At jeg ikke er invitert med på den årlige stor-samling for alle ledere og sentrale funksjoner på Abra Havn denne uka. Der har jeg vært med i alle år. Jeg har en naturlig plass der med oppgaver knyttet til overordnet planlegging, planstrategi, regionale saker, kommunestruktur, mål mv. At jeg er sykemeldt, er ingen forklaring på at jeg ikke er invitert og fått info om arrangementet. Ved å utelate sin spesialrådgiver sender rådmannen et negativt signal om meg ut i hele organisasjonen.

**«Tidligere år har NN vært ansvarlig for utsendelsen av innkalling til Budsjettseminaret.
Etter mange purring på NN måtte jeg selv sende ut innkallingen. Jeg har fått lite input fra NN til årets budsjettsamling, og det har derfor blitt som det har blitt. Jeg brukte GK.enhetsledere som mottakerliste. Dette har vært utgangspunktet for hvem som har blitt invitert hvert år. I tillegg har invitasjon blitt sendt til de som er involvert i budsjettprosessen.**

Beklager at jeg ikke har tenkt på Ragnar Holvik, men som sagt så har jeg kun tatt utgangspunkt i enhetsledere, rådmannens ledergruppe og involverte parter i budsjettprosessen.»

Kommentar:
Det var 78 deltakere (!) på seminaret på Abra Havn 30. og 31.mai, blant annet en rekke fagledere og rådgivere. Deltakelse på seminaret var oppe i rådmannens ledermøte 24.april. Fra sekretariatet ble seminardeltakelse sendt ut via ledere som etter visse kriterier, kunne velge å ta med seg en/flere i tillegg til seg selv. Jeg har (selvsagt) alltid deltatt på disse seminarene.

Du har med andre ord valgt meg vekk i år. Det er ganske spesielt. På programmet var blant annet denne programposten: *«Kommunereformer og kommunalutvikling i et historisk perspektiv, Frank Aarebrot professor ved institutt for sammenlignende politikk ved UiB.»*. To timers foredrag.
Jeg har utredet kommunereformen for GK og har regionale spørsmål som oppgave. Jeg har skrevet en rekke saker til kommunestyret om disse temaene de senere år. Og nært forestående (pågående) oppgaver for meg er evaluering av vårt regionalråd, Østre Agder, og sak/spørsmål om vi skal gjøre noe aktivt i forhold til kommunene Lillesand og Birkenes i kommunestruktursammenheng. Det oppleves da ganske spesielt at du ikke tar «kommunens mann»/saksbehandler/rådgiver på kommunestruktur/regionale spørsmål med på det som var Aarebrots tema. Din oppgave er blant annet å spille meg god.

Konklusjon:
I en situasjon hvor jeg er sykemeldt, hvor jeg opplever meg frosset ut av ledere og ansatte på rådhuset som varsler og hvor jeg gjentatte ganger har påpekt at du, fra første stund, i stor grad har valgt å ikke bruke meg som rådgiver – en Kafka prosess har vært min beskrivelse – så velger du å ikke ta meg med på kommunens årlige seminar. Jeg har etterlyst din ivaretakelse. Jeg har behov for å bli inkludert. Dette er utstøting. Jeg ser det i sammenheng med at jeg varslet helsekjøpsaken og har ytret meg offentlig i den forbindelse.

- At jeg ikke har fått informasjon om at etikk- og varslingsrutiner har vært på høring. Jeg har heller ikke sett noe informasjon om dette på ansattportalen, kommunens hjemmeside eller i 360.

«Dette ble det lagt ut informasjon om på ansattportalen. Vi kan sikkert få Solveig til å hente den opp. Det ble i tillegg sendt ut informasjon til alle leder og tillitsvalgte med en frist for å komme med innspill. Vi har ikke sendt direkte til enkeltpersoner.»

Kommentar:
Jeg har sjekket dette igjen. Jeg kan ikke se at det er lagt ut informasjon om høring med høringsdokumenter og høringsfrist på ansattportalen eller på kommunens hjemmeside i forkant/under høringsperioden. Så langt jeg kan forstå/har informasjon om, har forslaget (etikk/varsling) vært på høring hos ledere/tillitsvalgte i 5 (fem) virkedager! Sendt ut torsdag 11.mai kl. 19.26 og med høringsfrist mandag 22.mai kl. 09.00. Det var med andre ord din oppgave å sende saken videre til meg.
Forslag til etiske retningslinjer og varslingsrutiner, det rådmannen har sendt til politisk behandling, ble lagt ut på ansattportalen 30. mai.

- At det (nok en gang) kommuniseres med TI-Norge (om etikk og varsling) uten at jeg som kommunens kontaktperson til TI-N, får informasjon (kopi av kommunikasjonen).

«Nei, jeg sendt ikke kopi til han. Jeg sendte den trett til TI og arbeidstilsynet samtidig.»

- At jeg, tydeligvis, ikke lengre blir kalt inn til de månedlige ledersamlingene.

«Jeg mener at han og Bodil skal stå på innkallingene, men dette kan vi sjekke med Ann-Karin som er den som sender ut dem.»

Kommentar:
Jeg står nok neppe på «innkallingene» når disse ikke når frem til min mail-boks.

Dette er ingen god måte å behandle en medarbeider på som har jobbet for GK i snart 28 år, er sykemeldt og har krav på trygghet og beskyttelse som varsler (bla helsekjøpsaken).

Siden oktober har min arbeidssituasjon forandret seg sterkt. Det har vært et mareritt, uten forutsigbarhet og trygghet. Denne Kafka-prosessen ser dessverre bare ut til å fortsette.

Du benekter å bygge din adferd mot meg på negativ informasjon fra andre. Fungerende rådmann i 2016 har imidlertid gjentatte ganger formidlet noe helt annet til meg om dette.

Fungerende rådmann i 2016 har, som min leder før deg, hatt ansvar for å gi deg informasjon om rådmannens spesialrådgiver. Han brukte meg mye som rådgiver og vi hadde blant annet mye kommunikasjon sammen om krevende ledelsesutfordringer i GK. Hva han har formidlet om spesialrådgiver til deg, kjenner ikke jeg til, men min arbeidssituasjon før og etter oktober er ikke til å få forstand av.

Jeg har en utsatt posisjon (for motkrefter) som rådgiver for rådmannen. Posisjonen er ekstra utsatt fordi jeg er kjent for å si åpent i fra om kritikkverdige forhold. Siden den gangen i 2014 da jeg varslet COWI-saken, ble hengt ut som varsler, fratatt oppgaver mm. og deretter ikke ble kalt inn til intervju på stillingen kvalitetssjef, har jeg skjønt at det har vært krefter i organisasjonen som har villet skvise meg.

Jeg opplever i dag stor bekymring for min arbeidssituasjon og syntes måten jeg behandles på står i skarp kontrast til funksjonstid, innsats og bidrag til Grimstad kommune. At en spesialrådgiver for rådmannen med lang fartstid i kommunen på overordnet nivå som har skrevet den ene kommuneplanen etter den andre, utredet kommunestruktur mv, tilsynelatende er av lite interesse for deg som ny rådmann, er vanskelig å forstå. Å på kort tid bevege seg fra respektert/"kommunens beste" saksbehandler og mye brukt rådgiver til relativt uinteressant, er et stort sprang. Fra å bli fortalt at «alle ønsker deg tilbake» (fra sykemelding) og for så å oppdage at en er fjernet på organisasjonskartet (igjen), er dobbeltkommunikasjon.

Dette er det krevende å forholde seg. Det setter en "klump i magen".

Jeg ønsker deg alt godt og ser frem til å ha deg tilbake på jobb,
Mvh Tone Marie

Sluttkommentar:
Jeg ser at du «ønsker meg alt godt og ser frem til å ha meg tilbake på jobb». Mitt problem er avstanden jeg opplever mellom ord og handling. Og det som gjelder da, er handling.

Jeg opplever min arbeidssituasjon utrygg, og føler ikke at du som min sjef, ivaretar meg tilfredsstillende i denne situasjonen.

Ragnar
Grimstad, 6.juni

Geir S. Winters

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Sendt: 31. mars 2017 18:50
Til: ase.liv.bjonnum@falckhelse.no
Emne: Fwd: Kartlegging av behov og erfaringer ifm varsling

T.o.

Med vennlig hilsen

Vennlig hilsen

Tone Marie Nybø Solheim

Rådmann

37 25 0670 / 908 39 402

www.grimstad.kommune.no

Videresendt melding:

Fra: Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>
Dato: 28. mars 2017 kl. 14.05.56 CEST
Til: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Emne: Re: Kartlegging av behov og erfaringer ifm varsling

Hei Ragnar!
Så flott at du kan bidra. Denne kartleggingen er et viktig som saksforberedelse til neste møte i prosjektgruppen og legges frem sammen med annen saksdokumentasjon. Jeg ønsker derfor at vi har dine tilbakemeldinger i forkant, og jeg har bestilt dette fra bedriftshelsetjenesten slik at du får tid og anledning nok til å både komme med dine erfaringer og innspill tidlig i prosessen.

Det er også veldig bra om du kan tiltre sekretariatet som saksforbereder til prosjektgruppen.

Med vennlig hilsen

Vennlig hilsen

Tone Marie Nybø Solheim

Rådmann

37 25 0670 / 908 39 402

www.grimstad.kommune.no

Den 28. mar. 2017 kl. 12.17 skrev Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>:

> Jeg bidrar gjerne i forhold til arbeidet med å "sikre gode og trygge varslingsrutiner i fremtiden" i Grimstad kommune.
>
> Jeg kjenner temaet godt teoretisk, har vært saksbehandler for kommunens etiske retningslinjer og varslingsplakat, hatt andre oppgaver på temaet og har erfaring fra flere varsler og hvordan det er å ta opp andre kritikkverdige forhold i Grimstad kommune.
>
> Å gå veien om bedriftshelsetjenesten er ikke mitt behov. Det oppleves bare tungvint og unødvendig å formidle noe gjennom en tredjeperson.
> Jeg ønsker å kommunisere direkte til prosjektgruppen som skal arbeide med etikk og varsling.
>
> Jeg har tidligere tatt opp med deg at med den bakgrunn jeg har i organisasjonen på temaet etikk og varsling og mine arbeidsoppgaver for øvrig, syntes jeg det er underlig at jeg ikke er trukket direkte med i prosjektgruppens arbeid.
>
> Mvh
> Ragnar Theis Holvik
> Spesialrådgiver/Varsler i innkjøpssaken
>
> Sendt fra min iPad
>
> Den 27. mar. 2017 kl. 08.41 skrev Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>:
>
> > Hei,
> > Som du kjenner til har vi startet gjennomgangen av etiske retningslinjer og varslingsrutiner, og ønsker å få dine erfaringer og innspill med i det arbeidet. Jeg har bedt bedriftshelsetjenesten ved Åse Liv Bjønnum, da hun har en nøytral rolle, om å ta kontakt og gjennomføre samtaler med deg. Dine erfaringer er viktige for prosessen videre og for andre som vil varsle i Grimstad kommune.

Min bestilling til henne er å kartlegge erfaringene og hva som skal til for å sikre gode og trygge varslingsrutiner i fremtiden. Håper at du kan bidra i dette selv om du er sykemeldt.

Dere avtaler selv når og hvor dere møtes.

<image002.jpg>

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no
<image004.jpg>

Fra: Ragnar Theis Holvik <Ragnar.Theis.Holvik@grimstad.kommune.no>
Sendt: 13. mars 2017 07:17
Til: Tone Marie Nybø Solheim
Emne: Re: Prosjekt "tillit"

Det er i utgangspunktet hyggelig at du vil ha meg med i arbeid, for det har jeg så langt opplevd lite av fra din kant. Det er imidlertid noe å bemerke både på bakgrunn av at jeg er din nærmeste rådgiver, av hensyn til medbestemmelse og prosjektets tema:
- Jeg forstår ikke helt hva prosjektet er. Det mangler en prosjektplan med mål, beskrivelse av nå-situasjonen og utfordringer mv. Sammenheng og struktur mellom de ulike elementene i den korte prosjektteksten, er uklar. Prosjektet har dessuten ikke forankring i Grimstad kommunes overordnede styringsdokumenter, som jeg identifiserer meg med.
- Ut fra gjeldende situasjon og klima i organisasjonen, prosjektgruppens sammensetning og sammenholdt med så uklare rammer for prosjektet, ser jeg ikke for meg at dette blir en trygg og god gruppe for meg å jobbe i. Jeg frykter at det bare blir ubehagelig.
- Jeg er holdt utenfor alt arbeid med å lage handlingsplan for innkjøpssaken. En rekke forhold tilsier at jeg burde vært involvert i dette. Jeg er skriver av de siste kommuneplanene og har i mange år jobbet med overordnede planer og saker, nå sist med kommunestruktur. Mitt arbeid med etikk og antikorrupsjon og at jeg har varslet innkjøpssaken er også momenter som taler for at jeg burde vært med i utarbeidelse av handlingsplanen. Jeg er i tillegg din nærmeste rådgiver. Din e-post 10.mars er første gang du involverer meg i handlingsplan for innkjøpssaken. Og da kun med et spørsmål om å bli med i en allerede ferdigsnekret gruppe. At jeg er holdt utenfor, uten informasjon, uten involvering, er underlig. Det gir meg mer opplevelse av utstøting enn av tillit.
- Jeg opplever min arbeidssituasjon utrygg i forhold til deg. Slik har det vært etter kort tid etter at du kom i oktober. Jeg kan ikke se at du har møtt meg på en måte som bygger tillit - prosjektets formål. Når det er slik innad, mellom oss, blir det ikke riktig utad å gi skinn av noe annet gjennom et "tillits"-prosjekt.

På bakgrunn av ovennevnte kan jeg ikke på en troverdig måte representere prosjektet "Tillit", og ber om at jeg ikke tas med i prosjektgruppen.

Den naturlige prosjektgruppen for meg hadde vært etikk og varsling. Det har sammenheng med min arbeidsbeskrivelse, mine tidligere oppgaver, hva jeg er kjent for å ha bidratt med i organisasjonen, mine erfaringer og hva jeg identifiserer meg med. Ordføreren har eksempelvis søkt hjelp hos meg i forbindelse med å ta opp etikk i kommunestyret. Det forundrer meg derfor at jeg ikke er med i denne gruppen. Jeg var i sin tid saksbehandler for de etiske retningslinjene, inkludert etikk- og varslingsplakat. De etiske retningslinjene for folkevalgte og ansatte i Grimstad kommune brukes av både regjeringen, KS og Transparency International Norge som eksempel for andre:

1. På hjemmesiden til KS er de etiske retningslinjene til Grimstad kommune en av fem på listen over "gode eksempler" på etiske retningslinjer i kommuner:
http://www.ks.no/fagomrader/samfunn-og-demokrati/etikk/etiske-retningslinjer/etiske-retningslinjer--gode-eksempler/

2. I et brev om "Etikk" som Regjeringen (KMD) sendte ut til alle landets kommuner i forbindelse med kommunereformen i juni 2015, vises det særskilt til de etiske retningslinjene i Grimstad kommune og etikkplakaten.
https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunereform/Verktoy/lokaldemokrati/del-a/etikk/id2424157/

3. I Antikorrupsjonshåndboken for kommuner - "Beskytt kommunen" - som er utarbeidet av Transparency International Norge og kommunenes organisasjon KS, er det vist til de etiske retningslinjene for Grimstad kommune/etikkplakaten:
http://transparency.no/2014/11/25/antikorrupsjonshandbok-for-kommuner-beskytt-din-kommune-andre-versjon/
http://transparency.no/wp-content/uploads/ti_kommunehandboka_2017_web.pdf

Hilsen
Ragnar Theis Holvik
Spesialrådgiver for rådmannen

Sendt fra min iPad

Den 10. mar. 2017 kl. 15.44 skrev Tone Marie Nybø Solheim <Tone.Marie.Nybo.Solheim@grimstad.kommune.no>:

> Hei Ragnar,
>
> Beklager at mailen om prosjekt kommer først i dag.
> Jeg har fått på plass forslag til navn i prosjektgruppen «Tillit» (i handlingsplanen for innkjøpssaken var bare funksjonene angitt) og forslaget er som følger:
> Rådmann, Ragnar Holvik, Guri Ulltveit Moe/ Bjørn Kristian Pedersen, Hilde Johnsen, Jorunn Palm, Othild Tønnesen, Anna Svenningsen og Nina Duckert, Mona Lill Elvebakk, Per-Ivar Felldal, Arne Rugstad. Håper du har lyst å delta, vi ønsker din erfaring og kompetanse inn her.
>
> Prosjektet skal sette i verk tiltak for å bedre kommunikasjonen, samt identifisere og løse opp i eventuelle konflikter blant ledere og ansatte i Grimstad kommune.
> Forbedringstiltakene bør knytte sammen identifiserte utfordringer med det pågående lederutviklingsprogrammet, og fremme en løsningsfokusert samarbeidskultur preget av tillit, trygghet og kreativitet.
>
> Ellers vil jeg ønske deg en god ferie!

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

Advokat Geir S. Winters
v/ KS Advokat
Pb. 1378, Vika
0114 Oslo

GUIDE
ADVOKAT DA

Bergen, den 28. november 2017

e-post: Eriksen@guideadvokat.no

Direkte telefon: 55 23 98 73

Oppdragsnr: BE – 5

Ansv.: Advokat Birthe Eriksen, phd.

RAGNAR HOLVIK – VARSLINGS- OG GJENGJELDELSESSAK

1. Innledning

Det vises til Deres brev av 22. november d.a. som det er behov for å kommentere.

Innledningsvis bemerkes det at det ikke har vært så lett å orientere seg i denne saken. Oppsummert er situasjonen under enhver omstendighet, at arbeidstaker fremdeles ikke har særlig mye informasjon om hvordan saken hans blir vurdert fra kommunens side.

Generelt opplever man det særdeles krevende og tungt å nå frem med våre rettslige budskap i saken. Selvsagt skal samtlige involvertes person- og rettsvern ivaretas i prosessen, men man opplever at det stilles spørsmål ved forhold og vår rettsanvendelse som det etter hvert begynner å bli krevende å stadig måtte komme tilbake til.

I dine brev savnes det også en dialog om verdier, prinsipper og forståelse for hva denne saken reelt sett handler om, og har kostet Holvik som varsler. Det minnes også om den delte bevisbyrden i aml. § 2A-3, som denne side etter hvert forventer å se utslag av.

Bakgrunnen for våre omfattende brev og Holviks notater, er nettopp opplevelsen av at tidligere redegjørelser ikke blir ansett som tilstrekkelige som argumentasjon og bevis for Holviks krav. Det er beskrevet en rekke større og mindre hendelser som hver for seg, og ikke minst sett i sammenheng, innebærer åpenbar utstøtelse og direkte gjengjeldelser mot ham som varsler i blant annet Helsekjøpsaken.

Denne side er bekymret for det som fremkommer i brevene fra kommunens advokat. De bærer preg av en manglende forståelse av *formålet* med bestemmelsene om varsling i arbeidsmiljøloven. En troverdig argumentasjon tar utgangspunkt i varslingsinstituttets verdi for kommunen og lokalsamfunnet. De påberopte regelbrudd holdes ikke en gang opp mot lovens krav og Grimstad kommunens egne saksbehandlingsregler om varsling i kommunens etikkplakat, de etiske retningslinjene og i varslingsrutinene, blant annet om:

> *«Undersøkelse skal gjennomføres på en slik måte at den ikke oppfattes som gjengjeldelse eller negative reaksjoner mot den som har varslet saken. Dette gjelder også dersom varselet viser seg å være uberettiget. Dersom varselet inneholder åpenbart grunnløse opplysninger og påstander om personer, skal varsleren få en ordentlig forklaring og korrigerende opplysninger.»*

Helsekjøpsaken har nå pågått I halvannet år og de forhold som løpende avdekkes i direkte tilknytning til de forholdene hans varsler omhandler, er direkte urovekkende for lokaldemokratiet. At dette nå kommer til overflaten, er en direkte konsekvens av at Holvik påtok seg varsler-rollen.

Slik Deres brev leses, synes innholdet å bidra til å bagatellisere og pulverisere, både innholdet i Holviks varsler og de alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser som er begått overfor Holvik. Dersom dette fortsetter, innebærer dette i verste fall i realiteten en fortsettelse på den gjengjeldelse kommunen allerede utsetter ham for.

2. Inhabilitet

Etter hvert som saken har utviklet seg – og stadig mer informasjon har fremkommet i media om kommuneledelsens involvering i de forhold Holviks varsler gjelder, har man kjent på en voksende uro i forhold i forhold til at våre habilitetsinnsigelser ikke har blitt tatt på større alvor. Det er bakgrunnen for at dette spørsmålet har blitt gjentatt i samtlige av våre brev.

3. Risikovurdering

Holvik har i lang tid etterspurt en risikovurdering. Det er en forutsetning for at han kan gå tilbake på jobb at det gjennomføres en risikovurdering og nødvendige tiltak. At hans arbeidsgiver avviser, både hans krav og at det i det hele tatt påhviler arbeidsgiver en slik plikt etter norsk rett, er særdeles bekymringsfullt – og uttrykk for en rettsanvendelse som er ukjent for undertegnede.

Kravet om risikovurdering, er et generelt krav til en virksomhet i henhold til aml. § 3-1 og er knyttet til *samtlige plikter* arbeidsgiver har etter loven. Den *spesifikke plikten* arbeidsgiver har ved mottatt varsel, følger av det ansvaret arbeidsgiver har for å sikre arbeidstakers rettsvern ved varsling, jfr. aml. §§ 2A-2 jfr. 2A-1. Rettsgrunnlaget for Holviks krav på risikovurdering,

følger således av aml. §§ 2A-2 jfr. 3-1. Manglende risikovurdering for Holvik i hele denne tiden som har gått, utgjør således et alvorlig rettssikkerhetsbrudd i seg selv.

Det minnes her også om at Holvik har vært varsler en gang tidligere og at han har formidlet en *konkret frykt for gjengjeldelse* til arbeidsgiver basert på sine konkrete erfaringer. Holviks risikosituasjon har således vært *godt kjent* for arbeidsgiver siden han innleverte sitt første varsel. Det var denne konkrete vurderingen som lå til grunn for hans krav om full konfidensialitet og de forholdsreglene han selv tok i den forbindelse. Undertegnede har tidligere henvist til redegjørelsen av kravet til risikovurdering i granskningsrapporten etter Monika-saken som juridisk litteratur på risikovurderingsplikten i forbindelse med varsling. Ved kontakt med Arbeidstilsynet, vil man også der kunne få bekreftet at dette er *en helt sentral plikt* for arbeidsgiver som utløses i det øyeblikk et varsel mottas.

I denne saken understreket varsleren som kjent selv sin egen risikosituasjon. Til tross for dette, har altså plikten blitt ignorert hele denne tiden. I tillegg foreligger det systematiske brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter aml. § 2A-2 som det er grundig redegjort for og dokumentert i både brev og oversendt notat, samt brudd på både *virksomhetens* og *lovgivningens* krav til saksbehandling av et mottatt varsel, særlig når det gjelder Holviks andre varsel. Både manglende risikovurdering og brudd på egne regler om varsling har betydning for bevisvurderingen av de påståtte gjengjeldelseshandlinger.

4. Gjengjeldelser som et mønster - utstøting og gjengjeldelser

Rettsbruddene mot Holvik er mange, omfattende og systematiske og startet med en manglende risikovurdering og brudd på hans rett til konfidensialitet, til tross for uttrykte bekymringer fra Holvik om hans risikosituasjon, basert på erfaringer som også har vært godt kjent for arbeidsgiver. Det minnes her om Sivilombudsmannens klare vedtak på at Holvik var utsatt for rettsstridig behandling fra Grimstad kommune forrige gang han varslet.

Arbeidsgiver bidro således selv til den risikosituasjonen Holvik befant seg i etter å ha blitt identifisert som varsler, og hvor risikopotensialet faktisk ble realisert. Holvik har blitt ignorert/undergravd/ufarliggjort og foreslått degradert i organisasjonen. Denne prosessen endte i den nåværende sykemeldingssituasjonen. Parallelt har Rådmannen ikke vært inhabilisert, og har dermed fått prosedere sin sak fritt i både åpne og lukkede møter i folkevalgte organ.

Det *tilbakevises* for øvrig på det sterkeste at en arbeidstaker ikke kan utsettes for gjengjeldelse som følge av sykemelding. For det første, er som nevnt ovenfor, sykemeldingssituasjonen i seg selv et resultat av gjengjeldelse mot Holvik. Situasjonen representerer *en pågående gjengjeldelse* som *ikke opphører* før arbeidsgiver etterlever sin plikt til å gjennomføre en risikovurdering og for øvrig gjennomfører tiltak som gjør de mulig for Holvik å vende tilbake til sitt arbeid.

I tillegg kan en arbeidstaker selvsagt også utsettes for *mer aktiv gjengjeldelse* selv om han er sykemeldt. Den rettsanvendelse som anføres i Deres brev, fremstår i så måte både ukjent og fremmedartet. Det kan for eksempel vises til «E-postkjennelsen» knyttet til Simens-saken[1]

[1] TOBYF-2007-124301/RG-2008-53 «E-postkjennelsen».

som illustrerer dette godt. Her slo retten fast at det var *en fortsettelse* på den gjengjeldelse varsleren hadde blitt utsatt for som arbeidstaker, at arbeidsgiver krevde innsyn i hans e-post etter at arbeidsforholdet *var avsluttet*. Avgjørelsen illustrerer således både et syn på varsling som en *sammenhengende prosess*, samt at det selvsagt er like mye tale om gjengjeldelseshandlinger selv om arbeidstaker ikke rent faktisk er i arbeid. Forslaget om å omplassere/degradere Holvik i hans sykefravær er et eklatant eksempel på dette.

Det understrekes igjen, at det *ikke er krav om skyld* for å slå fast at det har forekommet gjengjeldelse. Rådmannens uttalelser om hva hun «mente» er således under enhver omstendighet *irrelevante*. Undertegnede vil imidlertid hevde at det også foreligger skyld i denne saken.

5. Kommentarer til vedlegg 2 til Deres brev av 22. november 2017

6.1 Innledning

Vedlegg 2 i Deres brev er todelt. Første del omhandler rådmannens kommentarer til pkt. 3.4.5 i vårt brev av 22. juni 2017. Andre del handler om omorganiseringen som har foregått under Holviks sykemeldingsperiode. I det følgende kommenteres disse to delene hver for seg.

6.2 Del I: Utstøtelsen

I vedlegg 2 til Winters brev av 22. november 2017, svarer rådmannen på innholdet i Holviks brev til kommunen av 22.06.17, pkt. 3.4.5 som omhandler eksempler på de gjengjeldelses- og utstøtelseshandlingene Holvik opplevde våren 2017. Rådmannens svar (i e-post til Winters av 19.09.17) er upresise og utelater faktiske forhold. Hun svarer heller ikke på de relevante spørsmål. Slik hun svarer, tas det ikke ansvar som rådmann og arbeidsgiver for Holvik. I stedet avgrenses hennes ansvar til hennes subjektive opplevelse og meninger. Hun forholder seg distansert til Holviks beskrivelse av å ikke bli inkludert og regnet med, utstøtelser og mobbing/trakassering. Rådmannens manglende involvering er en del av Holviks gjennomgående opplevelse av utrygghet og utstøting.

Holvik står fast på sine anførsler i brev av 22.06.17, pkt. 3.4.5. Rådmannens svar tilbakeviser ikke Holviks påstander om at eksemplene a-d viser til ulike former for utstøtelseshandlinger som han opplever som ansatt og varsler i Grimstad kommune. Holvik viser blant annet til sin e-post til rådmannen av 06.06.17.

I halvannet år har Holvik opplevd at han har vært ut og inn av organisasjonskartet på hjemmesiden og i formelle dokumenter sendt til folkevalgte organ. Han har ikke tall på hvor mange ganger han har sagt ifra om dette til sine ledere (rådmannen, fungerende rådmann, leder av virksomhetsstyring, HR-sjef, lederstøtte). Holvik opplever dette som trakassering og mobbing som har sammenheng med at han har varslet om helsekjøpsaken og om andre kritikkverdige forhold. At de ansvarlige i Virksomhetsstyring ikke har klart å ordne opp i disse forholdene på halvannet år, er vanskelig å forstå.

Hvordan Holvik har blitt holdt unna arbeidet med etikk og varsling er grundig omtalt flere steder i Holviks oversendelser til kommunen, blant annet i Holviks notat fra november, kapittel 4 e, på sidene 35-43.

6.3 Del II: Omorganisering

Rådmannen velger i sitt svar til Dem den 19. september å referere til et taushetsbelagt møte om sykefraværsoppfølging (15.06.17). Det er vedlagt et «referat» (?) av 15.06 som Holvik verken kjenner seg igjen i og heller ikke har sett og godkjent. Holvik har omtalt omorganiseringen i våre brev av 31.07.17 og 11.08.17.

Rådmannens oppførsel på møtet den 15.06 opplevde Holvik som en krenkelse mot ham som både sykemeldt og varsler. Holvik hadde ingen medhjelper (lege eller tillitsvalgt) med seg på møtet. Dette møtet hadde også kommet i stand, mot Holviks vilje, på kun to dagers varsel. Holvik ønsket ikke møtet siden ingen av hans hjelpere, lege og/eller tillitsvalgt fra FO, hadde anledning til å møte. Holvik følte seg imidlertid tvunget, av rent formalistiske grunner, til å gjennomføre møtet.

Uten forvarsel og helt utenom dagsorden, tok rådmannen opp den pågående omorganiseringen. Holvik protesterte kraftig på dette. Han ba Rådmannen stoppe snakket om omorganiseringen, da møtet gjaldt oppfølging av Holvik som sykemeldt. Holvik ga dessuten klar beskjed om at han *ikke ønsket* endring i sin organisatoriske plassering i forbindelse med organisasjonsprosjektet/ «struktur». På tross av Holviks heftige protester, fortsatte rådmannen å snakke om omorganiseringen. Holvik protesterte gjentatte ganger. Holvik var etter møtet fullstendig utslitt og sterkt opprørt over hendelsen og oppsøkte straks sin lege. Holvik opplevde at rådmannen den 15.06.17 misbrukte et møte som gjaldt sykeoppfølging. Holvik var sykemeldt, trengte ro fra sin leder, ikke ytterlige stress. Rådmannen hadde fått beskjed om fra NAV/legen om Holviks situasjon og behov. Til tross for den klare meldingen, valgte hun en fremferd på tvers av dette, i en for Holvik, svært sårbare situasjon.

Når rådmannen i sin epost av 04.08.17 til undertegnede ber om *«bekreftelse på at Ragnar Holvik ønsker å være organisert i stab til rådmannen»*, er dette et spørsmål Rådmannen på det aktuelle tidspunkt allerede har visst svaret på i halvannen måned.

Det vises videre til Holviks notat (RTH nov. 2017), kapittel 6 d, «Omorganisering – forslag om å degradere Holvik», side 61. Her omtales blant annet rådmannens ukorrekte uttalelser til kommunestyret den 30. oktober 2017. Rådmannens påstand i kommunestyremøtet om at hun tok særskilte hensyn til Holvik (og økonomisjefen) ved sitt forslag til omorganisering sommeren 2017, er ikke i samsvar med de faktiske forhold. Det er et eksempel på den dobbeltkommunikasjonen som Holvik gjentatte ganger har beskrevet i sin kommunikasjon til kommunen, hvor ting hele tien snus på hodet og vender saken tilbake til avsender. Å bli stående i en slik situasjon over tid er direkte helseskadelig.

6. Verdien av en varsler

Grimstad kommune har *mot* som en av sine *grunnverdier*. Ingen har vist et større mot enn Holvik i helsekjøpsaken. Mens en rekke ledere *sviktet* denne verdien, denne føringen og forventningen som kommunestyret forutsetter av sine ansatte, valgte Holvik å sette foten ned for de bevisste ulovlighetene som en rekke ledere har bidratt til å holde skjult for de folkevalgte, stikk i strid med kommunens etiske retningslinjer.

Skal Grimstad kommune fremstå med *troverdighet* på varslingsområdet, må kommunen anerkjenne Holviks modige handlinger på en helt annen måte enn kommunens folkevalgte og administrative ledelse så langt har gjort. Kommunen må fremvise en *sammenheng mellom teori og praksis* som det er mulig for Holvik og omgivelsene å fatte lit til. Fra kommunestyrets talerstol, i kommunens nye varslingsrutiner og gjennom kommunens rådmann, har varsling og varsleres verdi for Grimstad kommune blitt omtalt med store ord. Holvik og andre varslere i Grimstad kommune har imidlertid opplevd en helt annen virkelighet. Dette kan ikke kommunestyret la fortsette. Slik kommunen nå fremstår, skremmes ansatte fra å varsle om kritikkverdige forhold. Det er ikke kommunens innbyggere og lokaldemokratiet tjent med.

Den dobbeltkommunikasjonen Holvik gjennom hele denne prosessen har opplevd fra kommunens ledelse som på den ene siden slår seg til brystet med svulstige formuleringer om varsling og varslere, men samtidig behandler varslere på en helseskadelig måte, er ikke tillitsvekkende. Ovennevnte forhold har kommunestyret nå anledning til å rydde opp i.

Grimstad kommunestyret står overfor et valg. Vil kommunen fremstå som en kommune som setter varslingsinstituttet ut av spill ved å skape en høy terskel for varsling i kommunen, eller vil den være en organisasjon som tar varsler og varslere på alvor?

7. Opphevelse av taushetsplikten

De ber om at Holvik skriftlig fritar kommunen fra taushetsplikten «for alle dokumenter som gjelder vartslingssaken».

Utgangspunktet er at Holvik hele veien har vært klar på at han ønsker en åpen behandling av saken. Slik saksbehandlingen nå utvikler seg, er det behov for en viss trygghet og forutberegnelighet med hensyn til hvilke dokumenter kommunen faktisk regner som en del av «varslingssaken» før et slikt vidtrekkende samtykke gis.

Med vennlig hilsen

Birthe Eriksen

Advokat MNA/partner

Viser til påstander fra R.H om en samtale med undertegnede i rådhushallen 25. januar 2017.

En samtale med R.H. om morgenen mens man forflyttet seg mot rådhuset, dreide seg i utgangspunktet om forhold rundt avisenes dekning av saken om tjenestekjøp, og innlegg fra medlemmer av et politisk parti, endte i foaje´-galleriet, ved trappen i 2. etasje.

Vedkommende hadde fremsatt varsel for noen år siden i forbindelse med hans tidligere rolle som barneombud. Oppfatningen undertegnede hadde av ham var; en seriøs person som ville det beste mht. kvaliteten på interne rutiner i kommunen. Undertegnede hadde av den grunn vedkommende som aktuell som varsler i den nye saken.

Undertegnede ga i samtalen med R.H generelt uttrykk for at det er bra at det varsles fra internt hold, hvor kjennskapet til saker ofte er best. Det ble også gitt uttrykt for støtte og annerkjennelse til varsler i den konkrete innkjøpssaken. Det var på dette tidspunktet ingen andre personer tilstede som kunne høre hva som ble sagt. Undertegnede stiller seg derfor uforstående til at dette betegnes som et konfidensialitetsbrudd.

27. november 2017

Arne Kjell Tellefsen

I det som blir betegnet som «varslingsmøtet» 19. april rettet varsler en rekke generelle habilitetspåstander mot kontrollutvalg, revisjon og sekretariat. Undertegnede understreket i møtet at det var et særdeles krevende utgangspunkt for revisjon og kontrollutvalg å håndtere saken på en tilfredsstillende måte, når varsler på forhånd ikke har tillitt til noen av aktørene. Særlig direkte var beskyldningene mot vår hovedrevisor i Grimstad kommune, jf. punktene på side 11:

- At hovedrevisor har jobbet i GK i mange år og gikk ut og inn av rådhuset og hadde kontakt med mange personer, også med noen som kan være *direkte involvert* i varslingssaken.
- At hovedrevisor kan være *direkte involvert* i saken og at det kan reises spørsmål ved hans habilitet, herunder revisjonens habilitet i saken.

Varsler påstår videre at: «Leder av Aust-Agder revisjon IKS lovet derfor at hovedrevisor i Grimstad skulle holdes fullstendig ute fra denne saken og ikke få kjennskap til varselet og varslers identitet.»

Beskyldingene mot hovedrevisor var- og er fremdeles både udokumenterte og spekulative. På grunn av varslerens manglede tillitt til hovedrevisor, ga allikevel undertegnede et løfte til varsler om at hovedrevisor ikke skulle ha ansvar for å gjennomføre eventuelle undersøkelser i denne konkrete saken. Det ble ikke gitt lovnader om at hovedrevisor ikke skulle kjenne til at det var en varsler i saken, ut over den generelle anmodningen om konfidensialitet. Dette ville være en tilnærmet umulig øvelse med utgangspunkt i de undersøkelser som revisjonen ble bedt om å gjennomføre, sett sammen med hovedrevisors rolle i Grimstad kommune.

Hovedrevisor fikk kjennskap til at det var en varsler i saken i kontrollutvalgsmøtet 24.04.2017. I etterkant av KU møtet 24.04.2017 ble det understreket til hovedrevisor at ettersom varsleren hadde stilt spørsmål om hans habilitet og uavhengighet, ville jeg selv ha ansvar for gjennomføringen av undersøkelsen for kontrollutvalget. I det påfølgende arbeidet var det nødvendigvis jevnlige samtaler mellom leder og hovedrevisor om grunnlaget for undersøkelsene og omstendighetene rundt dette. Hovedrevisor har derimot ikke hatt en rolle verken i analyse, vurderinger eller konklusjoner knyttet til undersøkelsen eller i utarbeidelse av rapporten. Varslerens identitet ble ikke kommunisert i våre samtaler.

Min generelle betraktning er at det var en svært begrenset krets av personer som kjente til at det var en varsler i saken, og kun en håndfull personer som kjente varslernes identitet. Etter min oppfatning har både kontrollutvalget og revisjonen håndtert dette på en måte som så langt det er mulig har tatt hensyn til varslerens anmodning om «anonymitet».

Arendal 27/11-2017

Kristian Fjellheim Bakke

Toplands presiseringer i eposten under var markert med rødt. De markeres nå i kursiv, i det kopiering kan skje i svart/hvitt.

From: Geir S. Winters
Sent: Monday, November 27, 2017 10:55 PM
To: gunnar.topland@gmail.com
Subject: Enkelte notater fra vår samtale 23.11.17

Hei!

Jeg har notert følgende fra vår samtale 23.11.17:

1) Du [Topland]har aldri opplyst at Holvik var varsler til øvrige medlemmer av kontrollutvalget/andre, før Holvik selv fremstod som varsler i brevet av 12.2.17 til kommunestyret.

2) Da Holvik som varsler orienterte deg [Topland], revisor Bakke og sekretær Ask den 19.4.16 oppfattet du at Holvik ba om anonymitet, og ikke konfidensialitet. Du [Topland] sondrer mellom disse to begrepene, i det du opplyste at så lenge Holvik ikke ble navngitt/eller gjort identifiserbar som varsler, var hans krav om anonymitet ivaretatt *overfor kontrollutvalget.* Full konfidensialitet innebar etter din oppfatning at det ikke skulle informeres om at det forelå en varsling.

3) I kontrollutvalgets møte 27.4.16 anså du [Topland] det som naturlig å informere utvalgets medlemmer om at det forelå en varsling om at innkjøpsavtaler var inngått i strid med regelverket for offentlige anskaffelser. Etter din oppfatning fremgår det av kommunelovens § 77*.7* at kontrollutvalget har krav på å motta informasjon som nevnt.

4) Under kontrollutvalgets møte 27.4.16 ble varslingssaken forsiktig omtalt *til de personer som har lovlig rett til å være tilstede på et KU-møte*, og de undersøkelser som kontrollutvalget mente revisjonen burde foreta *var også omtalt* ~~(ble også forankret)~~ i årsmeldingen/årsregnskapet for 2015. Der fremgikk det at for virksomhetsområdet helse/omsorg var det betydelig budsjettmessige overskridelser, herunder at *deler av* dette kunne knyttes til innkjøp fra private aktører.

5) I tillegg bekreftet du ved epost av 24.11.17 at følgende sitat fra Holviks notat 24.9.17 gir en korrekt beskrivelse når det vises til at du overfor Holvik hadde uttrykt at du angret på at du hadde informert hele kontrollutvalget om at du var blitt kontaktet av en varsler:

   «Holvik kontaktet straks kontrollutvalgets leder på telefon etter at han fikk vite at varaordføreren hadde lekket at «det er en varsler i saken» på rådhuset, på rådmannsfløyen. Kontrollutvalgets leder sa blant annet da til Holvik (omtrent disse ordene): «Jeg angrer dypt på at jeg sa til hele utvalget at det var en varsler».»

Fint om du kan gi en snarlig tilbakemelding på om ovennevnte gir en korrekt gjengivelse av dine utsagn, samt at du angir eventuelle behov for korrigeringer. Denne eposten, samt din tilbakemelding, vil Holvik ved advokat Eriksen få innsyn i.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Fra: Gunnar Topland [mailto:gunnar.topland@gmail.com]
Sendt: 28. november 2017 12:50
Til: Geir S. Winters
Emne: Re: Enkelte notater fra vår samtale 23.11.17

Hei!

Takk for emailen nedenunder som jeg mottok i går kveld. Som du vil se har jeg føyd til noen presiseringer med rødt i teksten under. Utover det har jeg ingen kommentarer.

Mvh
Gunnar Topland

Fra: Geir S. Winters [mailto:Geir.S.Winters@ks.no]
Sendt: tirsdag 28. november 2017 10.47
Til: Janne Haugsmoen <Janne.Haugsmoen@grimstad.kommune.no>
Kopi: Kristine I. Udjus <Kristine.I.Udjus@grimstad.kommune.no>; Liv Ingjerd Byrkjeland <Liv.Ingjerd.Byrkjeland@grimstad.kommune.no>
Emne: SV: Samtalen med deg, Haugsmoen og Udjus 24.11.17 - presisering av spørsmål

Takk for tilbakemeldingen. Fint å få større klarhet i faktum. Når Agderposten skrev om varsling på senhøsten 2016, er det av interesse å få klarhet i hva dette dreide seg om?

Mitt spørsmål, når vi snakket sammen 24.11., knyttet seg til om det svirret rykter om en varsler på din/deres arbeidsplass (på rådhuset) vedrørende varsling ad kritikkverdige forhold på sektor helse/omsorg fra april 2016 og frem til Holvik offentlig fremstod som varsler i februar 2017. Hørte du, eller Kristine/Liv Ingjerd, i denne perioden rykter på arbeidsplassen vedrørende varsling som nevnt? Hvis ja, kunne disse ryktene på noen måte oppfattes å gjelde R. Holvik?

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Fra: Janne Haugsmoen [mailto:Janne.Haugsmoen@grimstad.kommune.no]
Sendt: 28. november 2017 10:54
Til: Geir S. Winters
Kopi: Kristine I. Udjus; Liv Ingjerd Byrkjeland
Emne: SV: Samtalen med deg, Haugsmoen og Udjus 24.11.17 - presisering av spørsmål

Angående Agderpostens innlegg, husker jeg ikke og har ikke disse liggende.

Angående ryktene du nevner, hadde jeg ikke oppfatning av dette handlet om Ragnar Holvik før han selv sto frem som varsler i februar. Jeg hadde ikke hørt noen rykter om dette.

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Janne Haugsmoen
Økonomirådgiver
Virksomhetsstyring
Tlf 37 25 03 05
www.grimstad.kommune.no

Fra: Liv Ingjerd Byrkjeland [mailto:Liv.Ingjerd.Byrkjeland@grimstad.kommune.no]
Sendt: 28. november 2017 20:24
Til: Geir S. Winters
Kopi: Kristine I. Udjus; Janne Haugsmoen
Emne: SV: Samtalen med deg, Haugsmoen og Udjus 24.11.17 - presisering av spørsmål

Hei
Kristine og jeg deler Jannes oppfattelse her.

Jeg var ikke kjent med rykter om varsler før Ragnar selv stod frem som varsler i Agderposten.

Grimstad kommune

Vennlig hilsen
Liv Ingjerd Byrkjeland
HR-sjef
Støttetjenester
911 17 867
www.grimstad.kommune.no

From: Geir S. Winters
Sent: Wednesday, November 29, 2017 10:52 PM
To: per-sv@online.no
Subject: VS: Mine notater fra vårt møte 24.11.17 - korrigert iht dine kommentarer

Varaordfører Per Svenningsen, Hei!

Jeg viser til mine samtale 24.11.17 med deg som varaordfører, samt vår samtale i dag. Det som i punkt 4 og 5 er sitater fra notatet til RH, har jeg nå satt i kursiv. Fint om du innen kort tid kan gi meg en tilbakemelding på om følgende gir en dekkende beskrivelse av vår samtale 24.11.17:

1. Fra *Ragnar Holviks (RH) notatet* av 24. sept.17 side 13 ble følgende *sitert for Per Svenningsen (PS):*

   «En ansatt på rådhuset, i rådmannsfløyen, fortalte Holvik i mai 2016 at «*det er en varsler i saken»* (helsekjøpsaken). Den ansatte opplyste at det *«var varaordføreren som fortalte det»*.»

   PS stilte seg fullstendig uforstående til det siterte i forrige avsnitt. Det er ikke korrekt at PS har fortalt en ansatt i kommunen om en varsler slik det er beskrevet i RHs notat.

2. PS erindret følgende fra møtet kontrollutvalget 27.4.16, hvor han var til stede fordi ordføreren ikke hadde anledning til å delta i hele møtet:

   Topland (kontrollutvalgets leder) og sekretariatets rådgiver fortalte om en samtale med en person som de mente kunne ha kjennskap til at kommunens innkjøp av tjenester ikke var i henhold til kommunens regelverk. PS er usikker på om beløp ble nevnt, men oppfattet at det var snakk om større beløp. PS forstod det slik at det skulle jobbes videre med saken. Det oppstod deretter en diskusjon. Anne Mo Grimdalen (V), tok opp hva slag sak dette var. I møtet sa PS at hvis det skulle være en varslersak, må den følges opp videre av sekretariatet. Det var det eneste PS sa om denne saken i møtet. Holviks navn ble aldri nevnt i møtet. Det ble heller ikke gitt opplysninger i møtet som kunne rette søkelyset mot Holvik.

3. Fra *RH notatet* av 24. sept.17 side 14 ble følgende *sitert for PS*:

   «….Basert på historikken, kan det imidlertid ikke utelukkes at varaordfører, som sentral politiker i valgperioden 2011-2015, har hatt egeninteresse i at helsekjøpssaken dysses ned. Det å sette ut på bygda at «det er en varsler i saken», kan potensielt ha vært en strategi for å vri fokus og/eller skade varsler. Det er uansett spesielt klanderverdig at den taushetsbelagte informasjonen om varselet ble gitt til en ansatt på rådhuset, i rådmannsgangen.» [min uth.]

   Beskrivelsen i det siterte fra Holviks notat i forrige avsnitt fremstår uten forankring i virkeligheten slik PS ser det.

4. Fra *RH notatet* av 24. sept.17 side 14 ble også følgende *sitert for PS*:

   «Det som forsterker alvoret i varaordførerens aktiviteter, er at han i tidligere sak om fjerning av barnas representant i planutvalget (2003), ledet an i fjerningen av «en brysom person»/en varsler. Hans parti gikk den gangen tilbake 15 % ved kommunevalget noen måneder etter fjerningen.

   Varaordføreren har så langt hverken privat eller i det offentlige rom, beklaget sitt brudd på Holviks personvern i varslersaken i 2016/17 heller ikke fjerningen av barnas representant i 2003.» [min uth.]

   PS kommenterte de to sist siterte avsnittene slik: PS er fremmed for at situasjonen i 2003, hvor et flertall i kommunestyret ville fjerne RH som barnas representant ved å velge en ny representant, skal ha noe å si for hans relasjon til RH i 2016-17. Etter nevnte hendelse i 2003 har PS flere ganger opplevd å ha hatt en grei dialog/kontakt med RH. PS stiller seg derfor uforstående til RHs påstander om at hendelsen i 2003 kunne ha påvirket PS sin i relasjon til RH i 2016 og 2017.

5. PS har vært lokalpolitiker siden 1971. PS anser RH som en dyktig utreder/saksbehandler med stor lokalkunnskap. Det har således vært PS oppfatning at Holviks kompetanse har vært nyttig for Grimstad kommune.

For ordens skyld gjør jeg oppmerksom på at denne eposten med svar kan inngå som en del av grunnlaget for kommunestyrets behandling av saken 11.12.17, samt at Holvik ved advokat Eriksen vil få innsyn i dette.

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

_____

Fra: Per Svenningsen [mailto:per-sv@online.no]
Sendt: 30. november 2017 20:15
Til: Geir S. Winters
Emne: Re: Mine notater fra vårt møte 24.11.17 - korrigert iht dine kommentarer

Hei.

Jeg viser til din siste mail.

Referatet er godkjent fra min side slik det er gjengitt her.

Hilsen

per svenningsen

Fra: Geir S. Winters
Sendt: 30. november 2017 10:14
Til: bjornkristian.pedersen@Grimstad.kommune.no
Emne: Notater fra vår samtale 24.11.17 - vennligst bekreft at korreksjoner etter innspill fra deg er hensyntatt
Viktighet: Høy

Hei!

Jeg viser til mine samtale 24.11.17 med deg som kommunalsjef og fungerende rådmann våren/sommeren 2016, samt til din tilbakemelding på deg jeg har notert. I det følgende notat vil inngå i saken for kommunestyret 11.12.17, ber jeg at du snarlig bekrefter per epost at følgende samsvarer med din oppfatning.

Jeg noterte følgende iht. vår samtale og etterfølgende presiseringer fra deg:

1) Bjørn Kristians Pedersen (BKP) har vært ansatt i kommunen fra desember 1983, hvor han med unntak av et utenlandsopphold over et par år, har arbeidet sammenhengende.

2) BKP ble overrasket da RH stod frem som varsler i lokalavisen 14 februar 2017. BKP var således ikke kjent med rykter på sin arbeidsplass om varslingen/som kunne knytte Holvik til varslingen, før RH selv stod frem.

3) Etter at RH stod frem som varsler har BKP ikke opplevd at RH har blitt utsatt for noe som kan anses som gjengjeldelse pga. RH sin varsling.

4) RH har stilt spørsmål ved hvorfor du som fungerende rådmann 2016 ikke involverte RH som rådgiver i «helsekjøpsaken».
Ditt svar:

Det var ikke naturlig for BKP som konstituert rådmann å involvere RH, fordi saken gjaldt sektor helse og omsorg, hvor andre allerede var involvert i saken. Det gjaldt den/de som hadde ansvaret for støttefunksjonen virksomhetsstyring, som først tok kontakt med BKP. Det har aldri vært noen bevisst intensjon fra BKP side om å holde RH utenom et saksforhold. Det er grunner som BKP anser som saklige, som gjorde at BKP ikke involverte RH i innkjøpssaken.

5) Tidligere rådmann Vareide v/daværende kommunalsjef i helse- og omsorgssektoren hadde informert kontrollutvalget i oktober 2015 om at ikke alt var formelt i orden mht. innkjøp av tjenester til enkeltbrukere på sektor helse og omsorg. Derfor ville det være naturlig for BKP å informere kontrollutvalget om nye opplysninger i saken etter at han ble informert om saken i slutten av mars 2016. Kontrollutvalget vedtok så i møte 27. april 2016, på eget initiativ og med bakgrunn blant annet i kommunens årsmelding for 2015, å be revisjonen innhente en oversikt over de største leverandørene som leverte tjenester til helse- og omsorgssektoren.

6) BKP opplever at han har samarbeidet greit med Ragnar Holvik (RH) i ulike saker. BKP anser RH som en dyktig saksbehandler. RH har således fått mye honnør for f.eks.

håndteringen av komplekse saker som f.eks. kommunereformen og fattigdomsproblematikken

Med vennlig hilsen

Geir S. Winters
Advokat/Attorney at Law

Fra: Bjørn Kristian Pedersen [mailto:Bjorn.Kristian.Pedersen@grimstad.kommune.no]
Sendt: 30. november 2017 10:36
Til: Geir S. Winters
Emne: Re: Notater fra vår samtale 24.11.17 - vennligst bekreft at korreksjoner etter innspill fra deg er hensyntatt

Hei igjen
Notatet samsvarer med min oppfatning.

Mvh
Bjørn Kr. Pedersen

Sendt fra min iPhone

30. nov. 2017 kl. 10:14 skrev Geir S. Winters <Geir.S.Winters@ks.no>:

Fra:	Tone Marie Nybø Solheim
Til:	Geir S. Winters
Kopi:	Tron Bamrud
Emne:	Kommentarer til Ragnar Holviks notat desember 2017 org
Dato:	2. desember 2017 12:37:07
Vedlegg:	image001.jpg image002.gif Kommentarer til Ragnar Holviks notat desember 2017 org.docx

---

Hei, viser til mottatt notat skrevet av Ragnar Holvik.
Jeg gir i mitt notat en beskrivelse av enkelte av de forhold Ragnar Holvik tar opp, og avviser at det er foretatt gjengjeldelseshandlinger. Ta gjerne kontakt hvis det er ytterligere spørsmål.

Notatet er ment som faktaopplysninger, rådmannens intensjon har vært og er et godt arbeidsforhold til Ragnar Holvik.

Vennlig hilsen
Tone Marie Nybø Solheim
Rådmann
37 25 0670 / 908 39 402
www.grimstad.kommune.no

Kommentarer til Ragnar Holviks notat november 2017

Generelle kommentarer

Oppstarten

Jeg begynte som rådmann i Grimstad kommune 01.10 16. I forkant av oppstart hadde jeg bedt om at det var lagt en plan for å bli kjent i kommunens enheter fra den andre uken. Samtidig var det stor aktivitet med hensyn til budsjett, og for meg som kom inn første oktober, var budsjettprosessen uoversiktlig og hektisk. BDO hadde allerede da fått i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse for å kartlegge ulike forhold knyttet til kjøp av tjenester til enkeltbrukere i helse- og omsorgssektoren. Det var en intens oppstart i en organisasjon preget av stort press fra media, både mot kommunen og enkeltansatte. Det var usikkerhet rundt helsekjøpene.
Jeg hadde gjort meg kjent med kommunens styringsdokument og organisering på forhånd, og forholdt meg til roller og ansvar i tråd med gjeldende organisasjonskart.

Jeg møtte Ragnar Holvik en av de første dagene etter jeg begynte i jobben og vi var enige om at det var gjensidig ønske om åpen og uformell kontakt. Vi hadde felles interesse for sykling og pratet både om jobb og fritidsaktiviteter. Jeg oppfattet ikke da at det var ønskelig eller nødvendig å avtale et eget «bli kjent-møte» med Holvik på det tidspunktet.

Interkommunale lederforum, rådmannens ledergruppe og rolleforståelse

For meg var det viktig å møte i rådmannsutvalget og styremøtene i regionen. I mitt fravær var det naturlig at min stedfortreder møtte i mitt sted i slike interkommunale møter, og stedfortreder har i hele perioden vært Bjørn Kristian Pedersen da han hadde vært konstituert rådmann før jeg kom.

For meg er det naturlig å diskutere strategiske saker i egen ledergruppe, da ansvar for beslutningene og gjennomføring vil ligge i linjeorganisasjonen. Det tok litt tid før jeg forstod at Ragnar Holvik oppfattet sin rolle annerledes enn meg, han så på sin rolle mer som en personlig rådgiver, mens jeg oppfattet at rollen mer som spesialrådgiver i min stab med hovedvekt på saksbehandling, utredning og analyse av mer strategisk, overordnet eller regional karakter i tråd med hans stillingsbeskrivelse.

Forrige rådmann hadde etablert strategisk ledergruppe som en utvidet ledergruppe (rådmannens ledergruppe og fagsjefer). Denne skal ha vært utvidet med spesialrådgiver og næringssjef ved en samling. Meg bekjent har den strategiske ledergruppen hatt to samlinger på tre år og således vært av begrenset betydning.

Jeg har ikke videreført denne strukturen både på grunn av store interne spenninger i den utvidede gruppen, og fordi den enkelte fagsjef og andre inviteres inn i rådmannens ledergruppe ved strategiske problemstillinger på vedkommendes fagfelt. Ragnar Holvik har vært invitert inn i møtet på samme måte som andre i lignende posisjoner. Han avslo siste innkalling for å presentere sitt arbeid med retningslinjer for habilitet den 27.02, da han ikke ønsket å møte ledergruppen.

I tiden før jeg fikk kjennskap til at Holvik hadde varslet

Informasjon fra Ragnar Holvik

Ragnar Holvik informerte meg flere ganger om sine mistanker og sitt syn på helsekjøpssaken. Jeg ønsket ikke å ta stilling i en sak som det foregikk undersøkelser i (og tok ikke stilling til om andre var skyldfri), og hadde ingen grunn til å tro at Ragnar Holvik skulle vite mer enn de som skulle undersøke saken (på dette tidspunktet var det ukjent for meg at der var en varsler i saken). BDO hadde tilgang til all dokumentasjon og intervjuet relevante personer i saken.

Ragnar Holvik viste også til tidligere saker hvor han mente det var kritikkverdige forhold og sin oppfatning av og befatning med disse sakene. Det var ingen av de «gamle» sakene jeg opplevde jeg kunne ta tak i og undersøke ytterligere.

Varsling og kritikkverdige forhold

Jeg som rådmann var ikke klar over at det var en varsler i saken før 25.01.17, og jeg erkjente først og fremst et stort ansvar for å rette opp i de forhold som var avdekket, og som BDO rapporten ytterligere pekte på.

I rådmannens ledergruppe var rådende oppfatning at kommunalsjef hadde på vegne av tidligere rådmann gitt kontrollutvalget beskjed om at det var avvik fra innkjøpsregleverket høsten 2015. Tidlig 2016 ble det klart for tidligere rådmann at sum av innkjøp av helsetjenester var betydelig større enn først antatt. Før rådmannen igjen gikk til kontrollutvalget, tok kontrollutvalget på eget initiativ opp saken. Konstituert rådmann hadde ansvar for å få på plass rammeavtaler, disse kom på plass sommeren 2016.

BDO gjennomførte undersøkelser og hadde klare anbefalinger i sin rapport datert 07.12.16. Disse ble umiddelbart tatt tak i. Da jeg begynte som rådmann høsten 2016 var det viktig for meg at vi fikk ryddet opp i forholdene, og senere også de forhold som ble påpekt i rapporten. BDO-rapporten pekte i tillegg på andre forhold som har vært en del av Innkjøpsplanen.

For å rette opp kritikkverdige forhold valgte rådmannen først og fremst å arbeide sammen med de som var ansvarlige for de angjeldende områdene; helse og omsorg, innkjøp, internkontroll og ledergruppen. Det ville være unaturlig for rådmannen å trekke andre fra organisasjonen i det arbeidet på det tidspunktet, heller ikke spesialrådgiver (som var ukjent for meg som varsler). Alle tiltak er i etterkant samlet i Innkjøpsplan for helsekjøp.

Jeg opplevde at i samtaler med Ragnar Holvik at det var vanskelig å komme med alternative synspunkt eller annen tilnærming til problemstillingene. Han var svært kritisk til ledere og medarbeider, og kom med sterke beskyldninger.

Spørsmål fra KS om å dele erfaringer

Ragnar Holvik og jeg fikk den 13.12.16 en forespørsel om deltagelse på KS-konferanse 15. og 16.02.17 med spørsmål om å dele Grimstads erfaringer og perspektiver omkring kvalitetsutvikling. KS pekte på at vi var i en prosess der systemer ble utfordret og mye skulle forbedres.

Jeg responderte og svarte samme dag (med kopi til Ragnar Holvik) at jeg ville prate med Ragnar Holvik før vi kunne si om det passet eller ikke. Uten å konferere med meg svarte han sent samme kveld til KS med en svært negativ beskrivelse av organisasjonen, noe som etter min mening ikke var greit å sende ut til en ekstern forbindelse. Dette var for meg en svært overraskende handling fra spesialrådgiveren hos rådmannen (jeg hadde meldt tilbake at vi skulle diskutere forespørselen, han svarte på eget initiativ uten å konferere med rådmannen).

Kontakt med Transparency International Norge

Rådmannen fikk brev fra Transparency International Norge romjulen 2016 med ønske om møte, og svarte bekreftende på dette med forslag til dato. Dette var en direkte henvendelse det var naturlig å svare på selv.

Ragnar Holvik ble koplet på og ble bedt om å delta aktivt med oppsummering i møtet med Transparency International Norge, noe han mente ikke var hans oppgave.

Etter at jeg fikk kjennskap til Holviks varsel

Ragnar Holvik var opptatt av konfidensialitet ved orienteringen til ordfører og undertegnede i slutten av januar 2017. Ansvaret for å rette opp i kritikkverdige forhold ble ikke endret gjennom denne informasjonen, det nye var å sikre anonymitet for Ragnar Holvik. Mitt utgangspunkt var at ivaretagelse av varsler (unngå gjengjeldelse) og saken det var varslet om var to ulike saker med to ulike oppfølgingsløp.

Respons på Ragnar Holviks offentliggjøring av han som varsler

Da Ragnar Holvik sendte sin mail med offentliggjøring av at han var varsler til kommunestyret, fortalte han om sin utrygghet etter 01.10.16, da jeg begynte som rådmann. Min umiddelbare respons på hans mail var å svare med beklagelse over at han kjente det slik. Jeg inviterte til samtale for å ta tak i dette. I tillegg visste jeg at ordfører tok kontakt mandag, og jeg selv ringte tirsdag. Flere av hans kollegaer var innom og pratet med han uken etter han fortalte at han var varsleren.

Møtet mellom Ragnar Holvik og meg ble holdt en uke etter, 3 timer på slutten av dagen. Vi opplevde begge at dette var et godt utgangspunkt for videre samarbeid. Dette var det tredje lengre møtet vi hadde hatt på 5 måneder i tillegg til de faste ukentlige møtene, og mitt håp var at vi kunne finne en god måte å samhandle på.

Det ble vanskelig for mange ansatte å akseptere at arbeidsplassen deres og ledelsen ble beskrevet svært negativt i media, og mange ønsket å vise at det også var andre opplevelser av organisasjonen.

Rådmannen har valgt å forholde seg til sin oppdragsgiver; formannskap og kommunestyre og å ikke korrigere feil i media når det gjelder innkjøps- eller varslersaken. Rådmannen ser at det derfor kan befeste seg et unyansert bilde.

Oppfølging av sykemelding og videre dialog

Ragnar Holvik ble sykemeldt (01.03.17) etter ca to uker på jobb etter 12.02.17 da han offentliggjorde at han var varsler.

Det ble foreslått ulike tiltak for å legge til rette for at Ragnar Holvik skulle komme tilbake på jobb; rapportere til en annen leder i en periode, samtaler mellom han, rådmann og en prosessveileder han selv kunne velge, starte forsiktig etter sykemelding med oppgaver han kunne velge selv, få bistand fra Falck bedriftshelsetjeneste eller Bedrifts- og personalpsykologi. Tillitsvalgte konkluderte ved en av samtalene at «det står ikke på leders vilje til å finne løsning».

Samtalene ble opplevd fra mitt ståsted som sterkt anklagende, og tiltakende negative. Jeg ønsket ikke å gå inn i slike diskusjoner på telefon, og inviterte til samtaler hvor jeg kunne gi støtte, lete etter gode løsninger og å være i dialog.

Sykefraværsoppfølgingen ble gjennomført etter rutine for sykefraværsoppfølging av rådmannen.

<u>Påstand om gjengjeldelse</u>

Rådmannen har tidligere forklart det som beskrives som gjengjeldelseshandlinger av Ragnar Holvik som ubevisste handlinger i god tro, og av andre som ikke har vært klar over tidligere praksis eller har

visst eksempelvis at det organisasjonskartet de brukte var feil. Flere av disse handlingene (manglende innkalling til møter) var også etter at Ragnar Holvik ble sykemeldt. Det var samlinger for ledere og budsjettansvarlige, og det var ikke opplagt for andre at Ragnar Holvik var uteglemt fra innkallinger da han hverken er leder eller har budsjettansvar, og i tillegg sykemeldt.

Ansvaret for etiske retningslinjer og varslingsrutiner var flyttet til HR-sjefen i organisasjonsendringen i 2014. Det var derfor naturlig at hun også deltok i prosjektgruppen og ledet sekretariatet som skulle revidere disse. Ragnar Holvik ble invitert inn i sekretariatet men takket nei til det.

Organiseringsprosjektet var et politisk oppdrag og rådmannen valgte en bred tilnærming og stor involvering. Ulike innspill ble vurdert og forslag sendt ut på høring sommeren 2017. Holvik er den første av de ansatte som ble orientert om forslaget til struktur i ny organisasjonsendring. Ragnar Holvik har hatt mulighet gjennom innspillsmail og allmøter til å komme med innspill i tidlig fase.

Det ble i høringsutkastet foreslått å opprette en analyse- og utredningsavdeling. Flere av Ragnar Holviks oppgaver kunne passe inn der, og han fikk valget mellom dagens organisering eller inn i analyse- og utredningsavdelingen. Han hadde selv vært inne på tanken om å ha en annen leder å forholde seg til og muligens arbeid utenfor rådhuset. Analyse- og utredningsavdelingen var organisert et nivå lenger ut i organisasjonen.

I høringsdokumentet ble spesialrådgiverstillingen beskrevet som sektorovergripende rådgiverfunksjon i rådmannens stab med mulighet for å være i analyse- og utredning eller i rådmannens stab. Det ble også presisert i sykefraværsoppfølgingsmøte 15.06 at han kunne fortsatte i dagens rolle om han ønsket det. Ragnar Holvik gav ikke tilbakemelding om hvor han ønsker å være organisert, rådmannen har derfor forholdt seg til utspill i media og forstått at han ønsker å være organisert i rådmannens stab. Beslutning om at Ragnar Holvik forblir i rådmannens stab ble derfor gjort 14.08.17 i drøftingsmøte med tillitsvalgte, dette før høringsfristen var gått ut.

Prosjektgruppen hadde i høringsutkastet lagt vekt på å tydeliggjøre valget og å forsikre om at det ville være dialog med den enkelte som kunne være aktuell for analyse- og utredningsavdelingen. Dette primært for å ikke skape utrygghet eller ubehagelig opplevelse for Ragnar Holvik som varsler. Reaksjonen som kom var derfor helt uventet.

Etter høringsrunden og innspill fra kommunalsjefene ble avdelingen flyttet til rådmannens stab.

Fra høringsdokumentet:

> Stab rådmannen
> Næringssjef forblir i stab til rådmann.
> Sektorovergripende rådgiverfunksjon.
>
> Begrunnelse:
>
> Næringssjefens rolle ligger i skjæringspunktet mellom næringsliv, kommunens administrative og politiske ledelse og bør ha god tilgang til sine medspillere i kommunens øverste ledelse.
>
> Rådgiverfunksjoner som er sektorovergripende legges inn i Utredning og analyseavdelingen i Organisasjon **eller** i rådmannens stab. Det **avklares i dialog med enkeltansatte**.

Ragnar Holviks oppgaver

Ragnar Holvik hadde hatt omfattende arbeid med kommune- og regionreform, dette var oppgaver som i hovedsak ble ferdig i 2016.

Ragnar Holvik fikk flere nye oppgaver som evaluering av Østre-Agder-samarbeidet, faktagrunnlaget og medvirkning til Skolepakke 3, utredning av gratis SFO som en del av fattigdomsprosjektet han ledet, forslag til retningslinjer for habilitet, høring KVU for jernbaneutvikling og nærpolitireform mm.

I tillegg ønsket rådmannen at han skulle bistå leder for barnevern med å utarbeide et kunnskapsgrunnlag for barnevernets arbeid med kvalitetsforbedring. Ragnar Holvik var også ønsket av rådmannen som koordinator for interkommunalt samarbeid på helse- og omsorgsområdet for Grimstad og muligens noe for hele regionen, i alle fall for en periode til lederkabalen var løst og på plass i sektoren. Ragnar Holvik var bekymret for å bli for involvert i denne type oppgaver da hans øvrige oppgaver var knyttet til strategisk og overordnet utredning og analyse, og dermed krevde en annen type oppmerksomhet. Han gikk ikke inn i disse oppgavene.

Han hadde fremdeles sine mer faste oppgaver som analyse av data og rapporter til politisk nivå, og å være sparringspartner for SLT-koordinator. I tillegg kommer andre faste oppgaver som ligger i stillingsbeskrivelsen.

Rådmannen oppfordret sine kommunalsjefer til å bruke Ragnar Holviks kompetanse og kapasitet, og han hadde saker for helse- og sosialsektoren som eksempelvis sak om Kirkens Bymisjon. Ragnar Holvik påvirket i stor grad selv hvilke oppgaver han skulle ha. Det var derfor vanskelig å finne nye oppgaver han opplevde som viktige eller relevante.

Ragnar Holvik ble spurt om å gå inn i sekretariatet som arbeidet frem forslag til reviderte etikk- og varslingsrutiner til prosjektgruppen (som etter en «restart» bestod av administrasjonsutvalget), dette takket han nei til. Han fikk også spørsmål om å gå inn i Tillitsprosjektet, dette ønsket han ikke ut pga prosjektets deltagere og innretning. Begge disse prosjektene var oppfølging av innkjøpsplanen.

Det er ellers mange eksempler på god dialog og hyggelig tone i hele perioden frem til sent på våren mellom rådmannen og Ragnar Holvik, her om ny oppgave:

27.02.17:
Fra Tone Marie:
Hei Ragnar,
Kan vi snakkes om dette i morgen tidlig? Med siste ukes utspill om kommunestruktur, regionstruktur og Lillesands fremtid vil det være spennende og riktig tidspunkt å ta fatt på en «refleksjonssak» som du foreslår. Godt initiativ Ragnar J
Fra Ragnar:
Fint.
Jeg elsker slike saker.
Fra Tone Marie:
Og jeg elsker at du er begeistret ☺

Om innkjøpssaken

Epostgransking

Rådmannen anmodet kommunestyret om å ikke gjennomføre epostgransking. Store deler av organisasjonen var svært sliten av ytre press og indre uro, og bedriftshelsetjenesten hadde kommet med alvorlig bekymring om en helsefarlig situasjon for organisasjonen. Det betyr ikke det samme

som at rådmannen aktivt ville motarbeide epostgransking. Senere tydelige budskap fra rådmannen bekrefter dette.

Rådmannen ble ikke rådspurt av kontrollutvalgets leder om hvorvidt BDO burde få anledning til å gjennomføre epostgransking. Rådmannen ble kun spurt om råd i trappen om hvorvidt BDO burde få utsette dato for levering av rapporten, dette var etter det rådmannen forstår på et senere tidspunkt enn spørsmålet om epostgransking.

Ytring

Rådmannen er opptatt av en åpen organisasjon, og har ikke lagt bånd på noen ansatte med hensyn til ytring. Utover dette er det nedfelt i våre rutiner hvem som uttaler seg på vegne av kommunen. Rådmannens skal ivareta alle ansattes interesse i organisasjonen, og alle skal behandles med gjensidig respekt uavhengig av posisjon og rolle.

Leverandørkontroll

Et av oppdragene rådmannen fikk var å gjennomføre leverandørkontroll. Denne ble utvidet og omfattende, og til høyere kostnad enn antatt. Dette var det tatt høyde for i tilbudet fra leverandøren, og rådmannen valgte å betale etter avtale et noe redusert beløp.

Veien videre

Mange har opplevd det som vanskelig å nå frem med en annen forståelse av situasjonen enn det som er fremkommet i media, og hvilke tiltak som kan skape ro i organisasjonen. Også i vår kommune er det nære relasjoner, gammelt vennskap og sterk påvirkning som kan medvirker til en vanskelig situasjon. Vi trenger åpenhet og ærlighet om de prosesser som pågår.

Vi trenger all den kraft vi har til nye omstillinger og til å rigge kommunen for fremtiden. Vi har nå behov for å samles om det store samfunnsoppdraget og ikke la konflikter og spenninger styre hverdagen vår.

Jeg har her kun kommentert noen av de påstander som er fremkommet mot rådmannen, og har valgt å ikke ta med andre forhold rundt arbeidsforholdet. Eposter og referater dokumenterer de ulike elementene i notatet.

Grimstad 02.12.17

Tone Marie Nybø Solheim

Rådmann