

Konfidensielt

Rapport
Innlandet fylkeskommune
Oslo, 21. januar 2025

Rapporten skal kun benyttes av Innlandet fylkeskommune og skal ikke distribueres til andre parter uten vårt skriftlige samtykke. Rapporten er ment som en oppsummering av vårt arbeid i gjeldende prosjekt. EY er kun ansvarlig for rapportens innhold overfor Innlandet fylkeskommune. Vi viser for øvrig til avtalte ansvarsbegrensninger.

Til: Innlandet fylkeskommune

Fra: Ernst & Young AS

Rapport i forbindelse med kartlegging utført for Innlandet fylkeskommune

Det vises til signert engasjementbrev av den 25. november 2024 mellom Innlandet fylkeskommune og Ernst & Young AS («EY»). Bistanden til Innlandet fylkeskommune omfatter resultatet av en uavhengig kartlegging relatert til et varsel.

Resultatet av vårt arbeid er oppsummert i herværende rapport.

Vi takker for tilliten ved tildelingen av oppdraget.

Med vennlig hilsen

Ernst & Young AS

Innholdsfortegnelse	
1 Introduksjon	4
1.1 Innledning	4
1.2 Mandat.....	4
1.3 Habilitet.....	4
2 Oppsummering og vurdering	5
2.1 Innledning	5
2.2 Oppsummering	5
2.3 Vurdering	6
3 Utførte undersøkelser, metode og avgrensninger	9
3.1 Innledning	9
3.2 Intervjuer.....	9
3.3 Dokumentasjon.....	10
3.4 Forbehold og avgrensninger	10
3.5 Kontradiksjon	10
4 Normative kriterier.....	11
4.1 Innledning	11
4.2 Arbeidsmiljøloven.....	11
4.3 Interne retningslinjer	15
5 Våre undersøkelser	17
5.1 Innledning	17
5.2 Organisasjonsstruktur	17
5.3 Hendelsesforløp.....	18
6 Vedlegg	23
6.1 Etikkplakat for ansatte i Innlandet fylkeskommune	23
6.2 Kultur for ledelse og medarbeiderskap	23

1 Introduksjon

1.1 Innledning

Det vises til engasjementsavtale mellom Innlandet fylkeskommune og Ernst & Young AS («EY») signert den 25. november 2024. Bistanden til Innlandet fylkeskommune har omfattet en uavhengig kartlegging på bakgrunn av et mottatt varsel. Varselet ble registrert den 12. november 2024 i varslingsløsningen til Innlandet fylkeskommune.

Varselet omhandler påstander om kritikkverdig oppførsel fra fylkeskommunedirektør Tron Bamrud («Bamrud») i forbindelse med et møte som ble avholdt den 4. november 2024 ved Dokka videregående skole («Dokka VGS»).

Det har også blitt fremmet påstander om kritikkverdige forhold vedrørende skolenedleggelsen og prosessen omkring dette. Sistnevnte vil bli ivaretatt i forbindelse med lovlighetskontroll som fremmes ovenfor Kunnskapsdepartementet og vil ikke inngå i EY sine undersøkelser.

Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge omstendighetene vedrørende påstandene i varselet som omhandler upassende adferd utøvet av Bamrud i møtet som nevnt ovenfor. Faktum som har avstedkommet har blitt sammenstilt mot relevante normative kriterier. EY sin leveranse er herværende rapport som beskriver det utførte arbeidet samt resultatet av kartleggingen.

1.2 Mandat

Innlandet fylkeskommune ønsket bistand fra EY til å foreta undersøkelser for å kartlegge påstandene om kritikkverdige handlinger, herunder ved gjennomføring av intervjuer med relevante personer for å innhente informasjon relatert til den aktuelle hendelsen samt innhenting av relevant dokumentasjon.

1.3 Habilitet

Fylkeskommunedirektør Tron Bamrud er omvarslet i den aktuelle saken, og som følge av Bamrud sin stilling som øverste administrative leder i fylkeskommunen, vil hele administrasjonen, inkludert varslingsteamet hos Innlandet fylkeskommune, anses inhabile til å kunne håndtere varselet. Inhabilitet oppstår blant annet når en offentlig tjenestemann har en personlig eller økonomisk interesse i utfallet av en sak, eller når det foreligger andre særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet, jf. forvaltningsloven § 6 tredje ledd.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-1 at arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. For å sikre en rettferdig og objektiv behandling av slike varsler, er det avgjørende at de som håndterer varsler er habile. Innlandet fylkeskommune har derfor engasjert EY til å gjennomføre en objektiv og uavhengig undersøkelse av den aktuelle hendelsen som inntraff den 4. november 2024.

2 Oppsummering og vurdering

2.1 Innledning

EY ble den 25. november 2024 engasjert av Innlandet fylkeskommune. Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge påstander om kritikkverdig oppførsel utøvet av fylkeskommunedirektør Tron Bamrud, og som har funnet sted under et møte avholdt ved Dokka videregående skole den 4. november 2024. Undersøkelsen har inkludert intervjuer med ti av elleve møtedeltakere samt innhenting av relevant dokumentasjon. Faktum som har avstedkommet gjennom undersøkelsene til EY har blitt sammenstilt med fylkeskommunens interne retningslinjer samt øvrige relevante normative kriterer.

2.2 Oppsummering

I det følgende vil vi oppsummere våre observasjoner som har avstedkommet gjennom undersøkelsene som EY har foretatt.

I forbindelse med vedtaket om skolenedleggelser i Innlandet fylkeskommune, initierte fylkeskommunedirektør Tron Bamrud besøk til de berørte skolene for å diskutere eventuelle bekymringer og spørsmål relatert til skolenedleggelsen, samt for å sikre en best mulig gjennomføring av vedtaket. Sammen med kompetanse- og tannhelsesjefen i Innlandet fylkeskommune besøkte han Dokka VGS den 4. november 2024.

Forut for besøket hadde rektor ved Dokka VGS utarbeidet en overordnet plan som først inkluderte møte med elevrådet, dernest møte med skolens ledelse, tillitsvalgte og verneombud, og til sist møte med de øvrige ansatte ved skolen.

Under det aktuelle møtet med skolens ledelse, tillitsvalgte og verneombud, uttrykte flere av deltakerne bekymring over skolenedleggelsen, og det ble stilt kritiske spørsmål om hvordan arbeidsgiver skulle ivareta ansatte og elever, samt den midlertidige driften av skolen. Samtlige av møtedeltakerne har opplyst at Bamrud under det aktuelle møtet fikk godt med taletid.

Da bekymringen om at flere av elevene kom til å bli hybelboere ble tatt opp, svarte Bamrud med at flere av fylkesordfører Thomas Breens barn hadde bodd på hybel som elever, og etter hva Bamrud kjente til hadde det gått bra med dem. En av møtedeltakerne skal da ha avbrutt Bamrud og sagt at dette var irrelevant. Bamrud reagerte da med å slå hånden hardt i bordet, reiste seg delvis opp av stolen og beveget seg nærmere den aktuelle møtedeltakeren, mens han hevet stemmen og uttrykte: «Dette finner jeg meg ikke i», etterfulgt av: «Du bestemmer ikke hva jeg sier», samt stirret på møtedeltakeren. Dette var den eneste gangen som Bamrud ble avbrutt under det aktuelle møtet.

Denne hendelsen skal ifølge samtlige møtedeltakere ha ført til en ubehagelig stemning og en «pinlig stillhet» i møterommet. Flere av møtedeltakere opplevde hendelsen som uakseptabel og kritikkverdig. Bamrud sin oppførsel skapte en trykket stemning, og noen turte ikke å stille flere spørsmål. Bamrud forklarte at han anså det som nødvendig å uttrykke seg tydelig for å sikre møtets fremgang, og han mente at hans handlinger bidro til en mer konstruktiv dialog, selv om han i ettertid forstår at enkelte kan ha oppfattet hendelsen som ubehagelig. Han forklarte til EY at sterke virkemidler var nødvendige for å snu møtets fokus i en bedre retning.

Etter møtet med ledelsen, tillitsvalgte og verneombudet, gikk Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen videre til et møte med de øvrige ansatte ved Dokka VGS. Stemningen var også trykket under dette møtet, hvor ansatte uttrykte bekymring og frustrasjon over

skolenedleggelsen. Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen forsøkte å berolige de ansatte ved å forklare hvordan fylkeskommunen planla å håndtere nedleggelsen, men flere av de ansatte var misfornøyde med svarene som de fikk.

Den 12. november 2024 mottok Innlandet fylkeskommune et varsel som omhandlet påstander om kritikkverdig oppførsel fra Bamrud under møtet med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud ved Dokka VGS. I varselet beskrives Bamruds oppførsel som upassende og belastende for de tilstedeværende, og at hans opptreden hindret møtedeltakerne i å stille de spørsmålene de hadde forberedt. I varselet påstås det at atferden utøvet av Bamrud er i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelser om kritikkverdige forhold samt Innlandet fylkeskommune sine interne retningslinjer.

Det har i intervjuene fremkommet opplysninger om at flere av de intervjuede opplevde Bamruds oppførsel som uakseptabel og kritikkverdig, og enkelte uttrykte at hendelsen skapte en ekstra byrde i en allerede krevende situasjon. Bamrud har i ettertid reflektert over hendelsen, og han har innrømmet at han kunne ha håndtert situasjonen annerledes, men han anså det som nødvendig å uttrykke seg tydelig for å sikre møtets fremdrift. Flere av møtedeltakerne har reagert negativt på Bamrud sine uttalelser i mediene i etterkant av hendelsen, og oppfatter hans uttalelser til mediene som respektløse og belastende for de som deltok i det aktuelle møtet.

2.3 Vurdering

Innledning

I henhold til vårt mandat har EY gjennomført en uavhengig kartlegging av omstendighetene vedrørende påstandene om kritikkverdige handlinger utøvet av fylkeskommunedirektør Tron Bamrud.

Vurdering sammenstilt med normative kriterier

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 gir arbeidstakere rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. «Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet.» I denne sammenhengen kan Bamruds oppførsel under møtet, som opplevdes som truende og belastende, anses som et kritikkverdig forhold i henhold til arbeidsmiljøloven. Hendelsen er følgelig varslingsverdig.

Arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 4-3 stiller krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som inkluderer at arbeidstakere ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Utilbørlig opptreden er en samlebetegnelse på uønsket adferd og trakassering er blant annet når en person blir utsatt for handlinger eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, nedverdiggende eller ydmykende. Trakassering kan skje direkte gjennom ord og handlinger, men også på mer indirekte måter. Et eksempel på trakassering er irettesettelser i påhør av andre og latterliggjøring. Trakassering kan skje som enkelthendelser, men også gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse, må den ha en viss alvorlighetsgrad for at den skal falle inn under begrepet trakassering. I en arbeidssammenheng er det visse forhold som kan anses som normal og påregnelig adferd.

Hendelsen som oppsto under det aktuelle møtet med skolens ledelse, tillitsvalgte og verneombud, hvor Bamrud som øverste leder i Innlandet fylkeskommune slo hånden i bordet og hevet stemmen mot en møtedeltaker, kom overraskende på møtedeltakerne og de satt igjen med sjokkartet følelse og frykt for selv å ytre seg mot Bamrud. Rent objektivt sett kan ikke denne handlingen anses som

normal og påregnelig adferd fra øverste leder overfor sine ansatte. Handlingene har videre hatt en negativ innvirkning på de ansattes tillit til ledelsen i fylkeskommunen.

Flere av møtedeltakerne endret sinnsstemning i etterkant av hendelsen. Samtidig har samtlige møtedeltakere opplyst at hendelsen ikke har medført fysiske eller psykiske følger i etterkant. Hendelsen fremstår som en uheldig oppførsel fra fylkeskommunedirektøren sin side og som skapte en belastende og ubehagelig situasjon for de tilstedeværende.

Hendelsen er en enkelthendelse og fremstår ikke å være en gjentakende atferd. Bamrud sine handlinger bidro til å skape en frykt blant møtedeltakerne og samtlige møtedeltakere endret sinnsstemning. Det foreligger en ubalanse i maktforholdet mellom Bamrud og møtedeltakeren som opplevde handlingen mot seg. Ingen av møtedeltakerne har fått fysiske eller psykiske følger i etterkant. Alvorlighetsgraden av forholdet oppfyller neppe trakasseringsbegrepet i loven, men handlingene kan imidlertid ses på som et avvik fra normal og påregnelig adferd.

Ut fra et arbeidsrettslig synspunkt bør det derfor også vurderes hvorvidt Bamrud sin opptreden er i samsvar med det som forventes av en leder som er ute på oppdrag for fylkeskommunen, eller om hans opptreden representerer et brudd på hans lojalitetsplikt ovenfor arbeidsgiver. Hans opptreden har medført negativ omtale, kostnader og merarbeid for å gjenopprette tilliten i befolkningen.

Vurdering sammenstilt med fylkeskommunens interne retningslinjer

Innlandet fylkeskommune har utarbeidet en etikkplakat som understreker nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering. Videre skal ytringsklimaet i fylkeskommunen være slik at det er trygt å si ifra om sine meninger. De ansatte i det aktuelle møte opplevde frykt for å si ifra om egne meninger etter at hendelsen inntraff under det aktuelle møtet. Bamrud sine handlinger bidro til en ubehagelig og trykket stemning blant de tilstedeværende. Bamrud har følgelig ikke handlet i tråd med Innlandet fylkeskommune sine interne retningslinjer for å sikre et godt ytringsklima.

Innlandet fylkeskommune har definert sine verdier i dokumentet «Kultur for ledelse og medarbeiderskap» hvor verdiene tillit, åpenhet og raushet skal være styrende. Retningslinjene understreker viktigheten av å ha en åpen dialog og å vise respekt for hverandre. Bamruds handlinger under det aktuelle møte bidro til å skape en ubehagelig atmosfære og forsterket den allerede anspente stemningen som de ansatte opplevde som følge av skolenedleggelsen. Møtedeltakerne oppfattet hans handlinger som upassende og belastende, samt uprofesjonelt i regi av hans stilling. Videre kan hans uttalelser i media, hvor han forsvarte sin oppførsel og mente at hendelsen var nødvendig for å få respekt for sine synspunkter, oppfattes som manglende respekt og forståelse for de ansattes opplevelser og bekymringer.

Det kan argumenteres for at Bamrud ikke har opptrådt i tråd med fylkeskommunen sine etiske retningslinjer og verdier. Dette understreker viktigheten av å adressere slike hendelser for å sikre at fylkeskommunen sine verdier og standarder opprettholdes, og for å gjenopprette tilliten og tryggheten for de ansatte ved Dokka VGS.

Konklusjon

Det fremstår som om hendelsen har hatt en negativ innvirkning på tilliten til ledelsen i fylkeskommunen og arbeidsmiljøet ved Dokka VGS.

Hendelsen ved Dokka VGS representerer et avvik fra de etiske normene i samfunnet og de etiske retningslinjene for Innlandet fylkeskommune. Det vurderes dithen at Bamrud sin oppførsel og uttalelser har hatt en negativ innvirkning på de ansattes tillit til ledelsen i Innlandet

fylkeskommune, samt de ansattes velferd ved arbeidsstedet, Dokka VGS. Bamrud sine handlinger har bidratt til å skape en belastende atmosfære som strider mot fylkeskommunens etiske retningslinjer og verdier slik som tillit, åpenhet og raushet, samt ytringsklimaet på arbeidsplassen. Det anbefales at fylkeskommunen tar lærdom av denne hendelsen og iverksetter tiltak for å sikre at lignende situasjoner ikke oppstår i fremtiden. Dette inkluderer å styrke oppfølgingen av ansatte og fremme en kultur for åpenhet, tillit og respekt i organisasjonen.

3 Utførte undersøkelser, metode og avgrensninger

3.1 Innledning

Undersøkelsene har blitt gjennomført ved muntlig informasjonsinnhenting (intervjuer), samt innhenting av informasjon og dokumentasjon fra Innlandet fylkeskommune.

3.2 Intervjuer

Det har blitt gjennomført intervjuer med totalt ti av elleve møtedeltakere. Et av de planlagte intervjuene ble ikke gjennomført da intervjuobjektet ikke kunne delta på grunn av sykdom.

Intervjuene ble utført av ressurser fra EY. Det foreligger godkjente referater fra intervjuene, og referatene har blitt sendt til samtlige av de intervjuede for gjennomlesning med mulighet for å komme med rettelser og/eller tilføyer før referatene har blitt ferdigstilte.

Nedenfor følger en oversikt over hvem som har blitt intervjuet, samt hvilken stilling/rolle den enkelte hadde på tidspunktet for gjennomføring av intervjuet.

Intervjuede	Rolle(r)

**IFK referer til Innlandet fylkeskommune*

Forut for gjennomføring av intervjuene ble de intervjuede gjort kjent med:

- Frivillighet med hensyn til gjennomføring
- Frivillighet med hensyn til bruk av lydopptak
- Mulighet til å ha med seg en tillitsperson

Omvarslede fikk også informasjon om selvinkrimineringsprinsippet under intervjuet. Det har blitt gjennomført oppfølgende henvendelser til enkelte av de intervjuede for å få tilgang til ytterligere relevant informasjon. Referatene fra intervjuene beror etter avtale med oppdragsgiver hos EY.

3.3 Dokumentasjon

EY har mottatt og arkivert dokumentasjon mottatt fra Innlandet fylkeskommune. Det vises for øvrig til dokumentasjon omhandlet i rapporten. EY har benyttet mottatt dokumentasjon fra Innlandet fylkeskommune som grunnlag for rapporten.

3.4 Forbehold og avgrensninger

Rapporten er utarbeidet på grunnlag av de opplysninger som er gitt og den dokumentasjon som har vært gjort tilgjengelig for EY. Undersøkelsene har blitt gjennomført i form av intervjuer og dokumentinnhenting. EY fraskriver seg ethvert ansvar for mulige feil eller utelatelser som følge av at EY har mottatt uriktige og/eller ufullstendige opplysninger og dokumentasjon. Dersom ytterligere dokumentasjon og/eller ny informasjon som EY ikke har blitt forelagt i forbindelse med våre undersøkelser senere blir avdekket eller på annen måte fremkommer, forbeholder vi oss retten til å kalle tilbake rapporten og/eller gjøre endringer i den.

EY har gjennomført undersøkelsen i tråd med kravene til en forsvarlig undersøkelse. Vår prosess er lagt opp slik at den søker å ivareta relevante saksbehandlings- og rettssikkerhetsprinsipper.

Våre undersøkelser er begrenset til mandatet og rapporten inneholder ikke juridiske vurderinger. Oppdraget er ikke utført som en revisjon i henhold til internasjonale standarder for revisjon. Oppdragsgiver har løpende blitt informert om status og timeforbruk.

3.5 Kontradiksjon

Omvarslede har fått mulighet til å kommentere faktum som fremkommer i rapporten og rettelser og/eller tilføyelser har blitt foretatt før rapporten har blitt ferdigstilt.

4 Normative kriterier

4.1 Innledning

I herværende kapittel vil normative kriterier som er vurdert som relevante for undersøkelsene i henhold til mandatet bli beskrevet i det følgende.

Flere bestemmelser i arbeidsmiljøloven anses relevante for undersøkelsene. En oppsummering av disse bestemmelsene følger og med en overordnet beskrivelse av deres rettslige innhold. Det er videre inntatt relevante utdrag fra Innlandet fylkeskommune sine interne retningslinjer.

Arbeidsmiljøloven («aml.») sitt formål er blant annet å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, samt full trygghet mot psykiske skadevirkninger og å legge til rette for et godt ytringsklima i en virksomhet, jf. aml. § 1-1 første ledd bokstav a) og c). Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig, både ut fra en enkeltvis og en samlet vurdering av faktorer som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd, jf. aml. § 4-1 første ledd første setning.

De nedenforliggende avsnittene vil utdype relevante bestemmelser fra arbeidsmiljøloven og de interne retningslinjene, med avklaring av innhold av de enkelte bestemmelsene.

4.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 4-1: Generelle krav til arbeidsmiljøet

«Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas (...)»

Bestemmelsen fastsetter og samler grunnleggende krav til arbeidsmiljøet. Innholdet må også sees i lys av øvrige spesialbestemmelser i lovens kap. 4, herunder § 4-3 som gir nærmere føringer for krav til psykososialt arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøloven § 4-3: Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

«(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.»
«(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.»

Arbeidsmiljøloven fastsetter at arbeidstaker skal sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og at ingen skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Det er videre nødvendig å ha en klar forståelse av hva begrepene trakassering og utilbørlig opptreden innebærer.

Utilbørlig opptreden

Med utilbørlig opptreden menes handlinger som gir uheldige psykiske belastninger, utløser konflikter eller resulterer i opplevelse av mobbing og/eller trakassering¹. Utilbørlighetskravet er en samlebetegnelse på uønsket adferd som er uforenlig med stillingen eller som på annet vis anses utilbørlig og upassende og som er uforenelig med etiske normer av bred allmenn oppslutning. Adferd som kan anses som «utilbørlig» omfatter flere typer handlinger enn hva som karakteriseres som «trakassering» i rettslig forstand.

Trakassering

Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende jf. § 4-3 tredje ledd. For å kunne fastslå om trakassering har funnet sted, bør det vurderes hva som er den underliggende hensikten med handlingen, og den utsatte arbeidstakerens subjektive oppfatning av situasjonen.

Trakassering er en rettslig standard. Dette innebærer at de til enhver tid gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer i samfunnet legges til grunn for å vurdere om trakassering har funnet sted. Enkelte handlinger eller unnlater som oppleves som negative må derfor allikevel tåles, fordi de ligger innenfor grensen for normal og påregnelig adferd.

Arbeidstilsynet skriver at trakasserende atferd har mange ulike uttrykk og former. Trakasseringen kan være rettet mot den personen man er (for eksempel personlighet eller utseende) eller mot forhold i arbeidet (for eksempel faglig nedvurdering eller fordeling av oppgaver). Trakassering kan skje direkte gjennom ord og handlinger, men også på mer indirekte måter. Et eksempel som listes opp som trakassering er irettesettelser i påhør av andre og latterliggjøring. Trakassering kan skje som enkelthendelser, men også gjentatte ganger. Dersom det er en enkelthendelse, må den ha en viss alvorlighetsgrad for at den skal falle inn under begrepet trakassering². Ubalanse i styrkeforholdet mellom partene vil kunne være et moment i vurderingen av om en atferd er trakasserende eller utilbørlig³.

Vernet om arbeidstakers «integritet» er inntatt i bestemmelsen § 4-3 sin ordlyd for å tydeliggjøre et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd⁴.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1: Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

«Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

¹ Hentet fra: «Retningslinjer for håndtering av konflikter, trakassering eller annen utilbørlig opptreden», Regjeringen.

² Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsmiljo/trakassering/>, Arbeidstilsynet

³ Se blant annet: Rt. 1997 s. 1506, Rt. 1997 s. 786

⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 7.3.5 s. 101

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse*
- b) fare for klima eller miljø*
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*
- d) myndighetsmisbruk*
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø*
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.*

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.»

Det foreligger ingen formkrav for hvordan et varsel skal formidles. Både muntlige og skriftlige ytringer om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet regnes som et varsel. I dette foreligger det ikke særskilte krav til at arbeidstakeren må uttrykke seg spesifikt. Ved uklarhet vil formålet med varslingsreglene, som er å bidra til et godt ytringsklima og å avdekke mulige kritikkverdige forhold i virksomheten, tilsi at arbeidsgiveren følger opp med arbeidstakeren for å avklare hvordan det som er formidlet skal forstås⁵. Reglene om varsling og vernet mot gjengjeldelse er også gjeldende i tilfeller hvor det i ettertid viser seg at de faktiske forhold som ble lagt til grunn for varselet var feil.

Eksempellisten i annet ledd bokstav a-f er kun eksempler på kritikkverdige forhold og ikke uttømmende. Et eksempel på kritikkverdige forhold kan være at arbeidstaker er utsatt for trakassering eller utilbørlig opptreden på arbeidsplassen jf. aml. § 4-3.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav d, at arbeidstakere har en medvirkningsplikt til å melde fra til arbeidsgiver eller verneombud om trakassering så snart de blir kjent med at det forekommer trakassering på arbeidsplassen. Det stilles ikke særlige krav til varslingsform, innhold mv. Det sentrale er at arbeidstaker sørger for at arbeidsgiver eller verneombud blir underrettet.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-2: Fremgangsmåte ved varsling

«Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver*
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling*
- c) i samsvar med varslingsplikt*
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat (...)*

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2

Kravet om forsvarlig fremgangsmåte i § 2 A-2 er ment å balansere hensynet til arbeidstakers ytringsfrihet og de grensene som følger av den ulovfestede lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Det ligger innenfor en arbeidstakers ytringsfrihet å ta opp kritikkverdige forhold med overordnede eller andre i virksomheten i henhold til virksomhetens rutiner for varsling eller på en annen måte

⁵ Lovkommentarer til arbeidsmiljøloven (Tron Løkken Sundet, universitetsforlaget.no).

som er ryddig ut fra hvordan virksomheten er organisert. Det vil videre være forsvarlig å varsle til en ansvarlig person i virksomheten, herunder en representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet knyttet til de spørsmålene som varslingen gjelder⁶.

Arbeidsmiljøloven § 2 A-3: Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

«Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.»

Bestemmelsen oppstiller krav om både aktivitets- og omsorgsplikt hos arbeidsgiver, og begge plikter utløses av at det enten er varslet i henhold til virksomhetens varslingsrutiner eller at arbeidsgiver har grunn til å tro at det er varslet om et kritikkverdig forhold.

Rettslige prinsipper

For å forstå de normative kriteriene fullt ut, er det også viktig å vurdere andre relevante prinsipper som ulovfestet lojalitetsplikt og habilitet i varslingssaker.

Ulovfestet lojalitetsplikt i arbeidsforhold

Arbeidstakers lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver følger av ulovfestede regler utviklet i rettspraksis og nedfelt i juridisk teori. Lojalitetsplikten følger av kontraktsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og innebærer at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse. Dette inkluderer å rette seg etter interne rutiner og retningslinjer, samt for øvrig opptre i tråd med arbeidsgivers kjente forventninger i lys av den ansattes rolle i bedriften.

Habilitet i varslingssaker

Det fremgår av Arbeidstilsynets prinsipper for saksbehandlingen av varslingssaker at «før arbeidsgiver undersøker varselet, må arbeidsgiver vurdere hvem som skal involveres i behandlingen av varselet. Den eller de som skal undersøke og håndtere varselet, skal være habile. Dette innebærer at det ikke skal være forhold eller omstendigheter som kan svekke tilliten til om de som undersøker og håndterer varselet, er upartiske og uten interesser i saken. Dersom det er tvil om habiliteten, bør vedkommende ikke delta i undersøkelsen eller håndteringen av varslingssaken»⁷.

⁶ Prop. 74 L (2018-2019) s. 31

⁷ Slik bør arbeidsgiver håndtere varsling

4.3 Interne retningslinjer

Etikkplakat for ansatte i Innlandet fylkeskommune

Innlandet fylkeskommune har utarbeidet en etikkplakat⁸ som veileder for etterlevelse av retningslinjer for adferd og samhandling. Plakaten baserer seg på verdiene *tillit*, *åpenhet* og *raushet*, og understreker nulltoleranse for mobbing, diskriminering og trakassering. Bestemmelsen gjelder i arbeidstiden, på reiser og arrangementer. Ansatte skal bidra til et inkluderende og trygt arbeidsmiljø, opptre profesjonelt overfor innbyggere og samarbeidspartnere, og være bevisste på sin rolle i møte med mennesker de er i kontakt med når de representerer arbeidsgiver, Innlandet fylkeskommune.

Ytringsklimaet i fylkeskommunen skal være slik at det er trygt å si meningene sine. Ansatte skal ytre seg med respekt og holde seg til saken. Retningslinjene påpeker at det er viktig å være oppmerksom på at man kan bli oppfattet som representanter for fylkeskommunen selv om man opptrer som privatpersoner. Som enhver innbygger kan ansatte delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne, men de skal være lojale mot beslutninger som er fattet.

Varsling om kritikkverdige forhold er en rettighet for alle ansatte, og det skal være trygt å varsle. Varslere skal ikke bli utsatt for gjengjeldelse. Habilitet er også et viktig aspekt; ansatte må vurdere sin egen habilitet før de saksbehandler eller treffer avgjørelser. Ved usikkerhet skal de be om hjelp i vurderingen og informere om private forhold og interesser som kan påvirke beslutninger og utførelse av oppgaver for fylkeskommunen. Ansatte har et personlig ansvar for å handle i tråd med etikkplakaten, og brudd på disse retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

Kultur for ledelse og medarbeiderskap

Innlandet fylkeskommune har definert sine ambisjoner for organisasjonskulturen gjennom dokumentet «Kultur for ledelse og medarbeiderskap»⁹. Innlandet fylkeskommune ønsker å være «en tillitsskapende og framtidsrettet organisasjon». Verdiene tillit, åpenhet og raushet skal være styrende i praksis. Innlandet fylkeskommune definerer disse verdiene slik:

Tillit: Det er en grunnleggende tro på at medarbeidere handler som selvstendige og kompetente individer som kan lede seg selv i oppgaveløsningen. Det innebærer tydelighet i forventninger og tilbakemeldinger, samt å gi medarbeiderne ansvar og handlingsrom. Målet er å bidra til et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, hvor det er mot til å si fra, og som gir rom for prøving, feiling og innovasjon, hvor en positiv samarbeidskultur er sentral.

Åpenhet: En fri og åpen dialog med høy etisk standard er essensiell. Dette innebærer fri og åpen dialog i hele organisasjonen, samarbeid på tvers av organisatoriske grenser, og en vilje til innsyn, synlighet og tilgjengelighet. En inviterende og raus kultur, aktiv dialog rundt etiske dilemmaer, og konstruktive innspill er viktige elementer. Ansatte skal være lojale når beslutninger er fattet, medvirke med stor takhøyde for å hevde sin mening, og vise vilje og evne til å møte endringer konstruktivt og følge opp beslutninger.

Raushet: Deling av kunnskap og erfaringer er viktig for å gjøre hverandre gode. «En kultur preget av raushet skaper et grunnlag for mestring, måloppnåelse, innovasjon, kundetilfredshet og gode resultater». Fokus på leder- og medarbeiderutvikling, fremheving av hverandres kompetanse og gode prestasjoner, ros og konkrete tilbakemeldinger, samt forståelse for ulikheter og respekt for hverandre er sentrale aspekter.

⁸ Vedlegg: Etikkplakat for ansatte i Innlandet fylkeskommune. Mottatt fra Innlandet fylkeskommune 17.12.2024.

⁹ Vedlegg: Kultur for ledelse og medarbeiderskap. Mottatt fra Innlandet fylkeskommune 17.12.2024.

Innlandet fylkeskommune understreker at ledelse skal være tydelig forankret i retningslinjene for «Kultur for ledelse og medarbeiderskap» og skje i dialog og samspill med medarbeiderne, hvor medarbeidernes kompetanse skal verdsettes og benyttes. Ved å se og synliggjøre medarbeiderne, samt være tydelig i forventninger og tilbakemeldinger, bygger de en tillitsskapende og framtidsrettet organisasjon. Ledere fungerer som rollemodeller og har «en sterk påvirkning på organisasjonskulturen. Gjennom sine ord og spesielt handlinger, skaper ledere forhold som enten hindrer eller bidrar til en ønsket kultur».

5 Våre undersøkelser

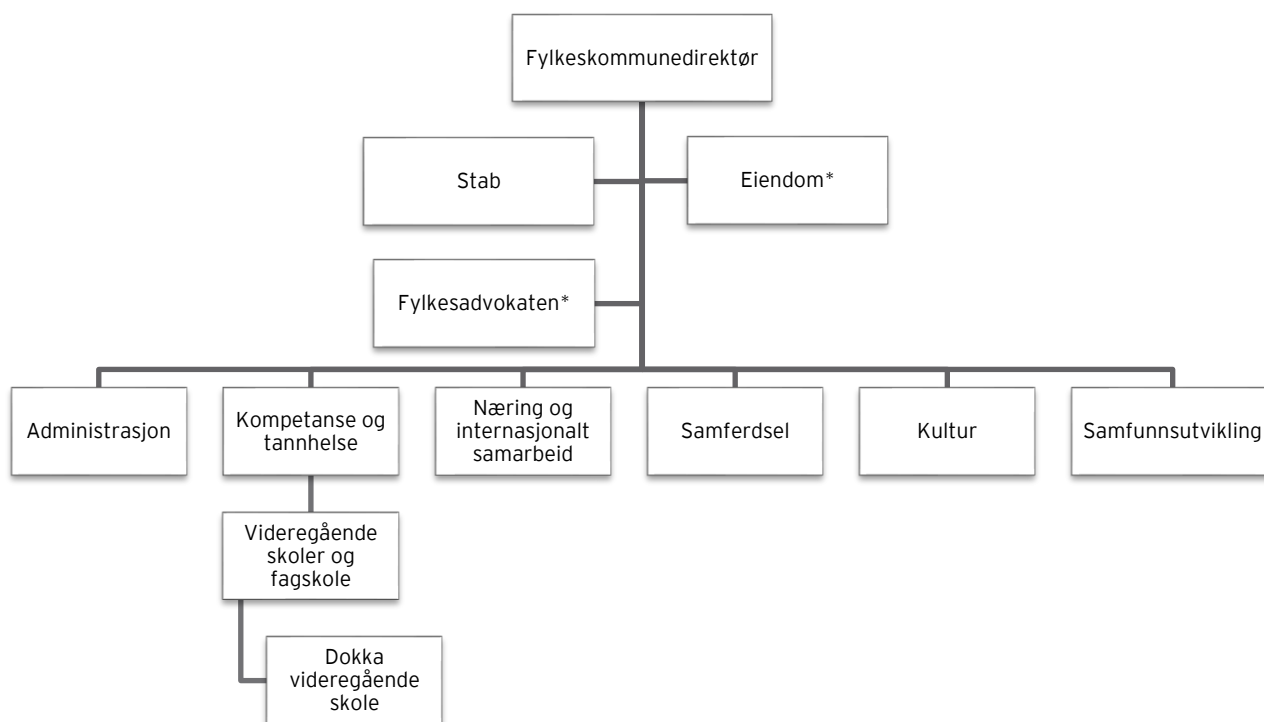
5.1 Innledning

I det følgende vil vi gjennomgå resultatet fra våre undersøkelser.

5.2 Organisasjonsstruktur

Innlandet fylkeskommune er organisert med fylkeskommunedirektør Tron Bamrud som øverste administrative leder. Fylkeskommunedirektøren rapporterer til fylkestinget med fylkesordfører Thomas Breen som nærmeste leder. Bamrud er øverste arbeidsgiver for 4 07010 ansatte, hvorav ni personer rapporterer direkte til ham. Disse inkluderer ledergruppen på syv personer, samt eiendomssjefen og fylkesadvokaten.

Organisasjonskartet¹¹ for Innlandet fylkeskommune viser at ledergruppen består av avdelings- og seksjonssjefer som dekker ulike ansvarsområder som stab, eiendom, fylkesadvokaten, administrasjon, kompetanse og tannhelse, næring og internasjonalt samarbeid, samferdsel, kultur og samfunnsutvikling. Dokka videregående skole er underlagt seksjonen for kompetanse og tannhelse. Eiendomssjefen og fylkesadvokaten rapporterer direkte til fylkeskommunedirektøren, men disse funksjonene inngår ikke som en del av ledergruppen.



**Direkte underlagt fylkeskommunedirektøren, men inngår ikke i ledergruppen*

¹⁰ Hentet fra: «Innlandet fylkeskommune», tilgjengelig på: <https://innlandetfylke.no/om-fylkeskommunen/hva-gjør-fylkeskommunen/>

¹¹ Informasjonen er hentet fra Innlandet fylkeskommune sin hjemmeside

5.3 Hendelsesforløp

EY har, basert på informasjonen som fremgår i det innsendte varselet, gjennomført intervjuer og innsamlet dokumentasjon om det omvarslede hendelsesforløpet, og som presenteres nærmere i det følgende.

Bakgrunn for skolebesøket

Etter vedtaket den 23. oktober 2024 om skolenedleggelsen i Innlandet fylkeskommune, ble det besluttet at fylkeskommunedirektør Tron Bamrud skulle foreta besøk ved de skolene som var vedtatt nedlagt.

Bamrud har til EY forklart at han selv hadde et ønske om å gjennomføre skolebesøkene. Formålet med å besøke skolene var dels å «ta vekk litt av støyen» overfor en nyansatt kompetanse- og tannhelsesjef, samt å vurdere stemningen og kapasiteten til å gjennomføre vedtaket om nedleggelse av skolene som fylkestinget hadde gitt. Besøket ble initiert for å adressere skolenes bekymringer og spørsmål relatert til skolenedleggelsen, samt for å sikre en best mulig gjennomføring av vedtaket. Bamrud har til EY bekreftet at han selv initierte til møtet som fant sted ved Dokka VGS, og at Dokka VGS var den siste av skolene som Bamrud besøkte i anledning skolenedleggelsene.

Rektor ved Dokka VGS har opplyst til EY at det var skolen som utarbeidet en overordnet plan for hva som skulle foregå i løpet av denne aktuelle dagen, og det var assisterende kompetanse- og tannhelsesjef fra Innlandet fylkeskommune som hadde foretatt dialogen med rektor angående det aktuelle besøket. Det ble avtalt at Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen skulle ankomme Dokka VGS mandag den 4. november. I denne sammenhengen ble det satt opp en plan for møtet i samråd med rektor ved Dokka VGS. Det ble besluttet at Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen først skulle foreta et møte med elevrådet, og deretter de tillitsvalgte, verneombudet og skoleledelsen, samt avslutningsvis et møte med de øvrige ansatte ved Dokka VGS. Ifølge rektor ved skolen uttrykte både elevene og de ansatte ved skolen at besøksplanen fremsto bra og at programmet var planlagt på en god måte.

Rektor ved Dokka VGS har forklart at det ikke ble satt opp konkrete temaer for de ulike møtene den aktuelle dagen, men kun en generell plan som inkluderte møter med elevrådet, tillitsvalgte og ansatte. Rektor hadde ikke diskutert med de tillitsvalgte hva som skulle tas opp under møtet med Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen, men hadde selv forberedt spørsmål som han anså som viktige å fremme på vegne av Dokka VGS. I tillegg hadde tillitsvalgte og verneombudet forberedt spørsmål som de ønsket å stille til Bamrud under besøket.

Ankomst og møtet med elevrådet

Den 4. november 2024 ankom fylkeskommunedirektør Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen Dokka VGS i separate biler. Ved ankomsten ble de to møtt av en «stille protest» fra elever og ansatte som hadde stilt seg opp langs veien og inn til skolen. Elevene og de ansatte hadde dannet en smal passasje som Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen måtte passere for å komme inn på skolen. Bamrud beskrev den smale passasjen som en «korridor av mennesker», og han opplevde situasjonen som et «unisont ønske om å signalisere misnøye» hvorav han ikke følte seg velkommen til skolen. Bamrud la til at demonstrasjonen med denne «korridoren» var et sterkt virkemiddel overfor ham selv og kompetanse- og tannhelsesjefen. I tillegg var det hengt opp ulike bannere med budskap rettet mot Bamrud og skolenedleggelsen. Flere av de intervjuede har overfor EY beskrevet denne seansen som en stille protest, og som gikk rolig for seg. Kompetanse- og tannhelsesjefen forklarte at hun ikke opplevde det som en hyggelig mottakelse, men at den var som forventet.

Omtrent kl. 12:30 den aktuelle dagen gjennomførte Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen det første møtet i kantinen, og som var fullsatt med elever, medarbeidere samt presse. Elevrådet hadde forberedt en appell og stilte flere spørsmål til Bamrud. Møtet ble filmet av media, inkludert Nationen og Oppland Arbeiderblad, og som var til stede for å dekke besøket. Elevene uttrykte sin bekymring og frustrasjon over skolenedleggelsen, og Bamrud fikk mulighet til å svare på spørsmålene som de stilte til ham. Kompetanse- og tannhelsesjefen bidro også med svar på spørsmål som Bamrud ikke kunne besvare.

Møtet med elevrådet tok lengre tid enn planlagt, og som førte til at de påfølgende møtene ble forsinket. Til tross for den anspente stemningen, opplevde Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen at møtet med elevrådet og elevene forløp greit, selv om elevene fremsto å være misfornøyde med svarene som de fikk. Bamrud beskrev møtet med elevrådet og elevene som en intens utspørring for åpen scene, preget av misnøye. Bamrud forklarte i intervjuet med EY at han har en forståelse for denne misnøyen hos elevene.

Møtet med skolens ledelse, tillitsvalgte og verneombud

Etter møtet med elevrådet gikk fylkeskommunedirektør Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjef videre til et møte med skolens ledelse, tillitsvalgte og verneombudet. Dette møtet startet ca. kl. 13:15 og var forsinket som en følge av at møtet med elevrådet trakk ut i tid. Kompetanse- og tannhelsesjefen forklarte at møtet med elevene tok omtrent dobbelt så lang tid som planlagt.

Bamrud hilste på samtlige av møtedeltakerne før alle satte seg ned og møtet begynte. Møterommet ble beskrevet som lite, varmt og med dårlig ventilasjon, noe som bidro til en anspent atmosfære. Møterommet, som vanligvis har plass til 10 personer, hadde fått satt inn en ekstra stol for å romme de 11 møtedeltakerne som var til stede. Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen satte seg ved bordet sammen med de andre møtedeltakerne. Kompetanse- og tannhelsesjefen og Bamrud satt sammen ved hver sin ende av møterommet, og Bamrud satt ved siden av en avdelingsleder ved Dokka VGS. Stemningen ble beskrevet som rolig, men «betent» og preget av «høy spenning» på bakgrunn av misnøyen med skolenedleggelsen.

Deltakerne har i intervju med EY beskrevet at møtet startet saklig ved at rektor ved Dokka VGS innledet møtet. Møtet ble imidlertid mer utfordrende etter hvert som møtedeltakerne uttrykte følelser og skuffelse vedrørende vedtaket om skolenedleggelsen. Flere av deltakerne stilte kritiske spørsmål til de besøkende om blant annet transport for elever og behov for hybeltilværelse. Bamrud svarte med at flere av fylkesordførers Thomas Breens barn hadde bodd på hybel som elever, og etter hva Bamrud kjente til hadde det gått bra med dem. En av møtedeltakerne, en ansatt ved Dokka VGS, skal ha avbrutt Bamrud og sagt at dette var irrelevant og ikke av deres interesse. Bamrud reagerte med å slå hånden hardt i møtebordet, reiste seg delvis opp og beveget seg nærmere den aktuelle møtedeltakeren, mens han hevet stemmen og uttrykte: «Dette finner jeg meg ikke i», etterfulgt av «Du bestemmer ikke hva jeg sier», samt stirret på møtedeltakeren. Tilføyelse fra Bamrud etter gjennomført kontradiksjon: *«Før jeg grep inn for å styre møtet hadde møtedeltakeren dominert store deler av møtet, slik at det var vanskelig for både meg og andre å slippe til».*

Flertallet av deltakerne opplevde at Bamrud skrek ut ordene til den aktuelle møtedeltakeren, mens enkelte mente han bare hadde hevet stemmen. Bamrud har til EY forklart at han kun hevet stemmen for å få oppmerksomhet. Noen av de som var til stede har til EY i intervju forklart at Bamrud var helt oppe i ansiktet på den aktuelle møtedeltakeren, mens Bamrud selv har forklart at han hadde en avstand på omtrent 40 cm fra den aktuelle møtedeltakeren mens han ga uttrykk for sin oppfatning. Flertallet av deltakerne har videre beskrevet at kaffekoppene på bordet ristet som følge av at Bamrud slo hånden i bordet.

Det har blitt gitt ulike beskrivelser av hvordan den aktuelle møtedeltakeren forholdt seg til hendelsen. Flere har beskrevet at vedkommende under hele hendelsen forholdt seg rolig. Bamrud

har på sin side forklart at han stirret på den aktuelle møtedeltakeren til vedkommende hadde roet seg ned.

Etter den ovennevnte hendelsen har samtlige av de ansatte fra Dokka VGS beskrevet at stemningen ble ytterligere «trykket», ubehagelig og rar, og det oppstod en «pinlig stillhet» i 5-10 sekunder etter hendelsen. Flere av møtedeltakerne beskrev en etterfølgende ubehagelig stemning i møterommet, og at de ble satt ut og følte at de ikke turte å stille flere spørsmål. En deltaker har beskrevet situasjonen mellom Bamrud og møtedeltakeren som «to kamphunder mot hverandre», mens en annen til stede har gitt uttrykk for å ha blitt så forskrekket at vedkommende ikke ønsket å si noe mer under resten av møtet. Det har i tillegg fremkommet beskrivelser av at noen av de øvrige møtedeltakerne begynte å gråte som en følge av hendelsen.

En avdelingsleder ved Dokka VGS tok etter hvert ordet for å avspore den oppståtte situasjonen, omtrent 30 sekunder etter hendelsen. Bamrud har forklart at han følte at møtet ble mer konstruktivt etter at han hadde reagert overfor den tilsatte ved skolen, mens samtlige av de øvrige ti møtedeltakerne fra Dokka VGS har opplyst at møtet etter deres mening ble «punkttert» av hendelsen.

Bamrud opplevde, som nevnt ovenfor, at møtet ble bedre etter at han hadde slått i bordet, og at møtet i det følgende ble dreid mer over mot «veien videre». Bamrud forklarte til EY at de øvrige møtedeltakerne, etter hans oppfatning, oppførte seg mer forsiktig etter hendelsen, men at de likevel tok ordet og deltok i dialogen om veien videre, selv om de fremsto å være mer tilbakeholdne med å gå inn på visse temaer. Bamrud forklarte at han, etter å ha slått hånden i bordet, fikk ca. 10 minutter på slutten av møtet til å prate om veien videre, et tema han hadde hatt et ønske om å få tatt opp i løpet av møtet. I dette begrensede tidsrommet fikk de ifølge Bamrud anledning til å prate om behovet for en generell støtte til elevenes og lærernes vei videre. Bamrud er klar over at de ansatte ikke ble gitt anledning til å stille alle spørsmålene som de hadde ønsket å fremme til ham, men at den begrensede tiden de hadde til rådighet før han og kompetanse- og tannhelsesjefen måtte videre til et møte med de øvrige ansatte ikke tillot ytterligere spørsmål.

Etter møtet med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud

På vei ut av møterommet, da møtet med ledelsen, tillitsvalgte og verneombudet var avsluttet, skal Bamrud ifølge flere av de intervjuede ha sagt til den aktuelle møtedeltakeren som avbrøt ham at han ikke var sint på vedkommende lengre. (*Bamrud har i forbindelse med kontradiksjon presisert at han aldri har vært sint på møtedeltakeren*). Bamrud opplevde deretter at de to hadde en hyggelig samtale, og han mente at vedkommende sin adferd etter hendelsen var god, og at de fikk en fin dialog sammen. Han opplevde at de avsluttet møtet med det som Bamrud beskrev som en «passe balanse i relasjonen». Den aktuelle møtedeltakeren har forklart at vedkommende oppfattet Bamruds uttalelse som forvirrende og var selv preget av situasjonen. Flere av møtedeltakerne opplevde at Bamrud ikke utviste noen tegn på «skam eller skyld», og de har overfor EY forklart at Bamrud verken beklaget sin oppførsel under møtet, eller at han i ettertid har tatt kontakt for å beklage adferden.

Møtet med de øvrige ansatte

Etter møtet med ledelsen, tillitsvalgte og verneombudet, gikk Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen videre til et møte med øvrige ansatte ved Dokka VGS. Dette møtet startet ca. kl. 14:15 og var i likhet med det foregående møtet også forsinket. Flere av møtedeltakerne som EY har intervjuet har beskrevet at stemningen i møterommet var trykket i likhet med de andre to møtene. Dette ettersom mange av de ansatte er bekymret og frustrerte over vedtaket om skolenedleggelsen. De ansatte ved skolen hadde mange spørsmål og uttrykte sterke følelser knyttet til situasjonen som de sto i. Flere av de ansatte ved skolen som var til stede har gitt uttrykk

for at de står i fare for å miste jobben, og at det under møtet rådet usikkerhet rundt deres fremtidige arbeidssituasjon.

Under møtet fikk de ansatte mulighet til å stille spørsmål om hvordan skolenedleggelsen vil påvirke både de ansatte og elevene. Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen svarte på spørsmålene så godt de kunne, men flere av de ansatte ga uttrykk for at de var misfornøyde med svarene som de fikk. Flere av de intervjuede ansatte ved skolen har opplyst at de følte at de ikke ble gitt tilstrekkelige og konkrete svar på sine bekymringer, noe som bidro til å forsterke den allerede anspente stemningen.

Til tross for den pressede situasjonen har flere av de intervjuede forklart at Bamrud og kompetanse- og tannhelsesjefen opptrådte profesjonelt og forsøkte å berolige de ansatte ved å forklare hvordan fylkeskommunen planla å håndtere nedleggelsen og ivareta både ansatte og elever. Bamrud understreket under møtet viktigheten av å ha en åpen dialog, og han oppfordret de ansatte til å komme med sine spørsmål og bekymringer. Kompetanse- og tannhelsesjefen uttrykte sin forståelse for de ansattes frustrasjon og bekymring, og hun anerkjente at prosessen vedrørende skolenedleggelsen hadde vært og fortsatt var belastende for alle de involverte. Hun forklarte at fylkeskommunens administrasjon hadde forsøkt å holde en dialog med skolene og at besøket ved Dokka VGS var en del av denne innsatsen.

Dette møtet var ifølge fylkeskommunedirektøren og kompetanse- og tannhelsesjefen en viktig del av besøket, da det ga alle de ansatte ved skolen muligheten til å uttrykke sine bekymringer og stille spørsmål direkte til fylkeskommunedirektøren og kompetanse- og tannhelsesjefen. Bamrud har forklart at selv om flere av de ansatte følte at de ikke fikk tilstrekkelige svar på sine spørsmål, var møtet en mulighet for å kunne lufte bekymringer og få en viss grad av klarhet i situasjonen, samt informasjon om veien videre.

Etterfølgende hendelsesforløp

I etterkant av den ovennevnte hendelsen ble det sendt inn et varsel. Den 12. november 2024 mottok Innlandet fylkeskommune varselet som omhandler påstander om kritikkverdige forhold i forbindelse med det aktuelle møtet som ble avholdt den 4. november 2024 ved Dokka VGS. Varselet omhandler kritikkverdig oppførsel fra fylkeskommunedirektør Tron Bamrud. Det fremgår i varselet at Bamrud sin oppførsel under møtet ble oppfattet som upassende og belastende for de som var til stede, samt at Bamrud sin opptreden punkterte møtet og hindret møtedeltakerne i å stille de spørsmålene som de hadde forberedt. Det fremgår videre av varselet påstander om at Bamrud sin oppførsel var kritikkverdig og uanstendig, og at adferden strider mot fylkeskommunens verdier og prinsipper. De beskrev videre i varselet at Bamrud med sin atferd i denne situasjonen viste at han er uegnet for stillingen som øverste leder i fylkeskommunen.

Samtlige av de intervjuede har til EY forklart at de opplevde Bamrud sin oppførsel under møtet med skolens ledelse, tillitsvalgte og verneombud som uakseptabel og kritikkverdig. Enkelte har påpekt at hendelsen skapte en ekstra byrde i en allerede krevende situasjon for de berørte, mens andre har forklart at de har mistet respekten for Bamrud som følge av den aktuelle hendelsen. Flere er av den oppfatning at Bamrud burde ha utvist større forståelse for de ansattes situasjon og at oppførselen hans ikke er akseptabel for en fylkeskommunedirektør.

Enkelte av møtedeltakerne har opplevd at det ikke har vært tilstrekkelig oppfølging fra fylkeskommunen sin side etter hendelsen. De føler at de ikke har fått den nødvendige støtten og oppfølgingen i prosessen som de står i, verken når det gjelder den aktuelle hendelsen med Bamrud eller generelt i forbindelse med skolenedleggelsen. Den eneste kontakten som de ansatte og personer med tilhørighet til Dokka VGS har hatt med HR-funksjonen og ledelsen for Innlandet fylkeskommune, er i forbindelse med kompetanseheving for krisehåndtering.

En av møtedeltakerne opplevde at hendelsen har skapt mye oppmerksomhet og krevd ekstra energi i en allerede krevende situasjon. Møtedeltakeren har uttrykt bekymring for at flere ansatte vil ha behov for å sykemelde seg i tiden som kommer, og viktigheten av å ta vare på hverandre i etterkant av hendelsen har blitt understreket. Flere av møtedeltakerne er av den oppfatning at episoden med Bamrud ikke har gitt noen psykiske belastninger i ettertid, men at selve situasjonen vedrørende skolenedleggelsene generelt er belastende for de ansatte. Samtlige av de intervjuede møtedeltakerne har uttrykt skuffelse, sinne og irritasjon over hvordan Bamrud håndterte situasjonen.

Bamrud har i intervju med EY forklart at han har reflektert over at han kunne ha håndtert situasjonen under det aktuelle møtet annerledes, men at han anså det som nødvendig å uttrykke seg tydelig og slå hånden i bordet for å sikre møtets fremgang for å diskutere veien videre. Bamrud er selv av den oppfatning at kommunikasjonen i møtet ble bedre etter den aktuelle hendelsen, selv om han har stilt seg selv spørsmål ved om det var hensiktsmessig å slå i bordet og stirre på den aktuelle møtedeltakeren. Bamrud har videre forklart til EY at han ønsket å skape en reaksjon for å snu møtet, men at han i ettertid har forståelse for at enkelte av møtedeltakerne kan ha oppfattet hendelsen som ubehagelig. Han har i forbindelse med gjennomført kontradiksjon presisert at dette ikke var intensjonen. Bamrud anser selv sine handlinger som akseptable, men har forklart at det ikke er opp til ham å vurdere dette. Da han i intervju med EY ble spurt om han ville ha utført den samme handlingen om igjen, svarte Bamrud at han har reflektert over dette, og at han har konkludert med at han så det hensiktsmessig å benytte sterke virkemidler for å forsøke å snu møtet i en bedre retning.

Bamrud anså det ikke som usannsynlig at det vil kunne komme varsler som følge av skolestrukturprosessen, da han poengterte at varsling er et kjent og effektivt virkemiddel i omstillingsprosesser. Ifølge Bamrud har den aktuelle hendelsen allerede fått konsekvenser for ham ved at det ble varslet mot ham samt at saken har vært omhandlet i lokalavisene.

Flere av møtedeltakerne har reagert negativt på Bamruds uttalelser i mediene i etterkant av hendelsen. De mente at hans forklaring om at hans handlinger var nødvendig for å få respekt for sine synspunkter var respektløs og belastende for de som deltok i møtet. Noen har opplevd at Bamrud forsvarte sin oppførsel i stedet for å vise forståelse for hvordan hendelsen påvirket de andre møtedeltakerne. Flere av de intervjuede deler, som tidligere opplyst, ikke Bamrud sin oppfatning om at møtet ble til det bedre etter utbruddet, og mener at Bamruds uttalelser i mediene har vært belastende og respektløse overfor alle som deltok i møtet. Ifølge nevnte har Bamrud sine uttalelser til mediene bidratt til ytterligere frustrasjon blant de ansatte.

Det fremstår som om oppfatningene om oppfølgingen av situasjonen i etterkant varierer blant deltakerne, men at hendelsen har hatt en negativ innvirkning på tilliten til ledelsen i fylkeskommunen og arbeidsmiljøet ved Dokka VGS.

6 Vedlegg

6.1 Etikkplakat for ansatte i Innlandet fylkeskommune

6.2 Kultur for ledelse og medarbeiderskap