

# Omsorgsbygg-avsløringene

*Metoderapport SKUP 2018*

*Vegard Venli*

**Dagbladet** **nrk**

**Prosjektets tittel:** «Omsorgsbygg-avsløringene».

**Journalist:** Vegard Venli (Tlf: 470 69 391/[vegard.venli@nrk.no](mailto:vegard.venli@nrk.no))

**Redaksjon:** Dagbladet og NRK.

Arbeidet med saken startet i **Dagbladet** i juni, og ble videreført i **NRK** fra oktober. Her er noen utvalgte sitater som viser hvordan saken preget mediebildet høsten 2018:

«**Dagbladet avslører** at direktøren for Omsorgsbygg i Oslo kommune, Per Morten Johansen, var med på å ansatte sin egen forlover og jaktkamerat i 2009». ([Aftenposten](#))

«**Avsløringene** rundt ansettelse i Oslo kommunes foretak Omsorgsbygg har **rullet og gått i Dagbladet** den siste måneden» (Nyhetssak i [Aftenposten](#): «Få oversikt: Dette er avsløringene rundt det kommunale foretaket Omsorgsbygg»)

«**Dagbladet var først ute** med omtale av varselet i starten av september, og meldte senere at Johansen ansatte sin egen forlover» ([DN](#))

«En **habilitetsskandale** av de sjeldne» ([Dagbladet](#) på kommentar plass)

«**NRK har avdekket** at han har hatt et svært spesielt personlig tillegg, i strid med kommunens regelverk i senere år» ([Aftenposten](#))

«**Dagbladet** har i en serie artikler avslørt det som beskrives som **ukultur** i Omsorgsbygg». ([VG nyhetsstudio](#)).

«Johansen **måtte gå av** etter **Dagbladets avsløringer** om uregelmessigheter, blant annet knyttet til ansettelse av Johansens forlover, datter og svigersønn i foretaket» ([Aftenposten](#))

**Rapporten dedikeres til varsleren.**

# Innholdsfortegnelse

Metoderapport – «Omsorgsbygg-avsløringene» .....	1
Innledning.....	1
Motstand .....	2
Grunnmetoder i Omsorgsbygg-saken.....	3
Dokumentene jeg trengte for å granske nepotisme-påstandene .....	4
Nett-research: Kartlegging av relasjoner .....	4
Forlover-forbindelsen.....	5
Den avgjørende fullmaktsstrukturen .....	5
Datter-ansettelsene .....	6
Kjennskap om rettsreglene som metode.....	7
Direktøren avslører seg selv.....	7
HR-direktøren avslører seg selv.....	8
Årsrapporten som forsvant .....	8
Innsyn ga viktig dokumentasjon og nytt spor .....	9
De avslørende funnene.....	9
Tidslinjen og mappestrukturen som fikk frem de viktige funnene.....	10
Svigersønn-ansettelsene .....	11
Den avslørende adressen .....	11
Kalenderinnsyn .....	12
Tidslinje + kalenderinnsyn = avslørende informasjon .....	12
Fra «dating» til samboere .....	13
Nye undersøkelser .....	14
HR-direktørens sønn og søster.....	14
Sønnens lærlingeordning.....	14
Søster-ansettelsen .....	15
Bonus-verktøy: Slik tryller du frem «kommunenes skjulte skatt».....	16
Innsynsverktøyene i Omsorgsbygg-saken.....	16
Kildekontakten bak de sentrale insiderrapportene.....	17
Opptak fra allmøtet.....	17
Svaret som felte styrelederen.....	18
Direktørens muntlige arbeidsavtale.....	19
Funn og konsekvenser .....	20
Vedlegg.....	21
Artikkeloversikt .....	21
Fil-vedlegg.....	22

# Metoderapport – «Omsorgsbygg-avsløringene»

## Innledning

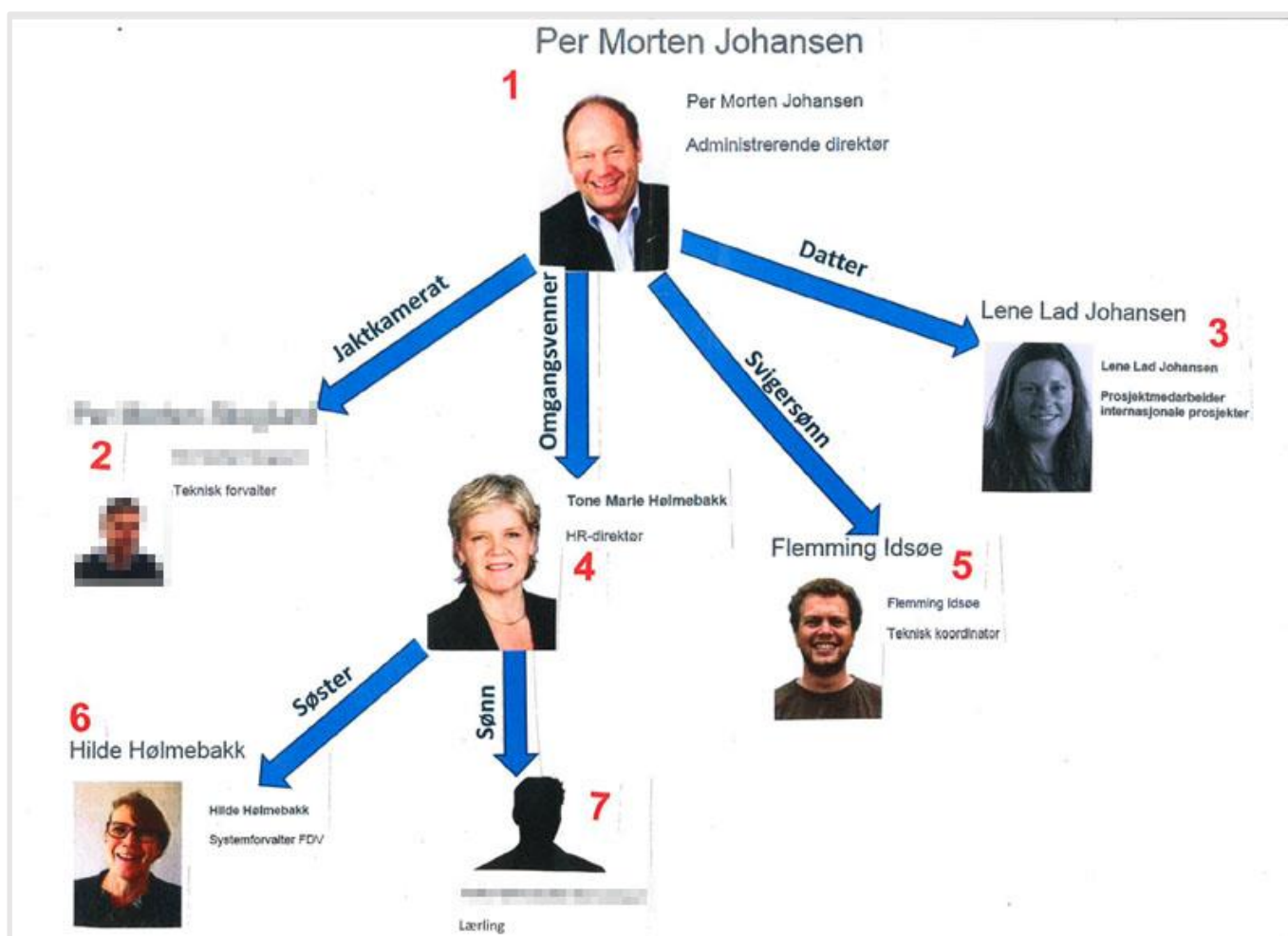
**Kravet om utlysning av offentlige stillinger og reglene om habilitet i forvaltningen** skal ivareta to grunnleggende hensyn: Offentlige stillinger skal gis til de personer som er **best kvalifisert** til å utføre oppgaven, og det skal være mulig for alle å **konkurrere** om jobbene. Det skal ikke tas **utenforliggende** hensyn ved ansettelser i det offentlige. Det å bli ansatt i det offentlige utgjør «en særlig fordel» i lovens forstand. Bryter man reglene, setter man prinsippene til side. Det **svækker tilliten** til at offentlig forvaltning handler ut fra et grunnleggende ståsted om å ivareta **våre felles interesser**.

**Omsorgsbygg Oslo KF** er et av landets største eiendomsforetak, og er heleid av Oslo kommune. Foretaket har ansvar for å bygge og drifte kommunens bygningsmasse, som sykehjem, skoler og brannstasjoner. Foretaket har **over 200 ansatte** og forvalter **over 1 milliard** kommunale skatte kroner. **I årevis hadde ryktene svirret** om at toppledelsen hadde tatt lett på prinsippene. Blant annet ble det påstått at administrerende direktør **Per Morten Johansen**, i stedet for å lyse ut stillinger på vanlig måte, ga jobber til familie og venner. Gjennom arbeidet med saken fikk jeg vite at to andre store mediehus gjennom årenes løp også var tipset om forholdene. Men ryktene forble rykter.

\* **Allerede i 2010** kom det første formelle varselet om en slik ukultur. Varslingsrådet i Oslo kommune konkluderte med at det ikke var noe ureglementert knyttet til **ansettelsen av en nær venn av Omsorgsbygg-direktøren**. Varslerens påstand om at **direktørens datter skulle ha blitt ansatt** i foretaket ble ikke skikkelig undersøkt, og ikke engang kommentert i rådets avsluttende behandling.

\* **I 2017 kom det igjen** et anonymt varsel om tette bånd mellom ansatte og foretakets toppledelse. Men nok en gang ble varselet **avvist**. Styret konkluderte: «*Alle ansettelser i Omsorgsbygg er gjort i henhold til gjeldende prosedyrer, og i tråd med habilitetsreglene. Administrerende direktør har ved to tilfeller de siste 9 åra meldt seg inhabil i ansettelser. Disse sakene har da blitt håndtert av styreleder etter gjeldende retningslinjer*».

\* **Mars 2018** ble det igjen varslet. På toppen av brevet stod det: «Til Dagbladet v/Vegard Venli». Begrepet «**nepotisme**» ble brukt i varselets tittel. Varselet kom også med et kart over **varselets person-galleri**:



Denne illustrasjonen fulgte varselet. Vi har valgt å sladre enkelte opplysninger.

Varselet ble også sendt til fire bystyrepolitikere, og omhandlet påstander om uregelmessigheter knyttet til ansettelser av fem personer; Johansens jaktkamerat, hans datter, svigersønn, og HR-direktørens søster og sønn.

Det tok ikke lang tid før styret i Omsorgsbygg fikk beskjed fra Oslo rådhus om å sjekke påstandene. Igjen konkluderte styret med at **alt var i sin skjønneste orden**.

«**Nepotisme**» er [ifølge Store Norske leksikon](#) en «urettmessig begunstiging av slektninger til fortrenghet for andre ved utdeling av embeter og andre stillinger».

Som journalister mottar vi regelmessig tips om «vennskap og kjennskap». Men **hvordan** går man egentlig frem for å **undersøke slike påstander på kvalifisert vis**?

Min første reaksjon da jeg leste varselet var at påstandene neppe kunne stemme. Kanskje hadde jeg sjekket i hjel for mange lignende tips gjennom årenes løp. Erfaringen var at **tips om nepotisme er svært vanskelige å dokumentere**. Det var som å lete etter en nål i en høystakk, uten å vite helt **hva** man skal se etter, eller **hvordan** man skal gå frem for å **verifisere fakta**.

Under gjengir jeg punktvis de mest interessante utdragene i varselet jeg fikk i mars 2018:

- «Det som har foregått i Omsorgsbygg over flere år og som bare fortsetter fordi ingen stopper det er grunnleggende galt. Omsorgsbyggs ledelse, dvs. administrerende direktør og HR-direktør, (mis)bruker makten dem har for å gi venner og familie faste og spennende stillinger i Omsorgsbygg. Mye tyder på at disse to personene står i et avhengighetsforhold til hverandre og at det er en «hjelper du meg, hjelper jeg deg».
- «Stillingene jeg rapporterer om er stillinger som er gitt til personer som til dels ikke har rett kompetanse som kreves til jobben, og/eller som ble gitt uten at andre ansatte eller eksterne søkere fikk en reell mulighet for å få jobbene».
- «For å avdekke omfanget og realitetene må man nok grave dypt. Både adm. dir. og HR direktør er smarte nok til å la sakene stå frem som ryddig utad, men det er de ikke».
- «Jeg er sikker på at hvis man krever å se hvem som har signert innstillinger til ansettelsene, vil man enten ikke finne innstillinger i det hele tatt, eller de er undertegnet av personer som ikke er habile».
- «Jeg velger bevisst å sende varselet til personer som jeg tror er opptatt av viktige verdier i samfunnet, og som kan gjøre noe med denne ukulturen».

Jeg trengte flere uker på å «ta inn» varselets innhold. Det forhold at varsler ikke ønsket å stå frem åpent, understreket behovet for at jeg selv måtte ha en kildekritisk distanse og å, på vanlig måte, være i stand til å dokumentere alle forhold jeg valgte å omtale.

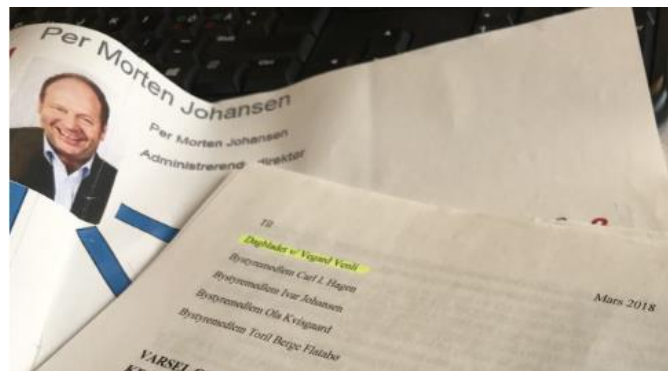
Jeg mottok etter hvert en e-post fra varsler via en e-postadresse, registrert på et fiktivt navn, som vi kommuniserte via. Jeg innså at det var klare indikasjoner på at alt ikke var som det skulle være i Omsorgsbygg. Jeg **bestemte meg** for å gå videre med **selvstendige og systematiske undersøkelser**.

Jeg har ikke funnet eksempler på at **tidligere metoderapporter til SKUP har belyst hvordan nepotisme-tips kan verifiseres eller avkrefte ved hjelp av en systematisk og metodisk tilnærming**.

Denne metoderapporten er derfor utformet med et håp om å gjøre det lettere for kolleger i pressen å granske saker om **påstått nepotisme**.

## Motstand

Jeg jobbet frem Omsorgsbygg-avsløringene under et vedvarende press fra Omsorgsbyggs toppledelse. Helt i oppstarten opplevde jeg for eksempel at direktøren og kommunikasjonssjefen avviste at en eneste



Bilde av varselet sendt meg og fire bystyrepolitikere.

uregelmessighet hadde funnet sted. I ettertidens lys og med tanke på funnene jeg gjorde, fremstår dette som mer enn merkelig:

- **Direktør Per Morten Johansen skrev til meg i en e-post:** «Omsorgsbygg har delt **all dokumentasjon** på hvordan ansettelse er gjort **med Dagbladet**. Styret i Omsorgsbygg har gått gjennom all dokumentasjon og **vurdert alle de sakene og påstandene som er framkommet i varselet** på en grundig måte. Deres **konklusjon** er at det **ikke er hold i noen av påstandene**. Styret har også **konkludert med at prosedyrer og regelverk er fulgt**».
- **Kommunikasjonssjefen skrev dette til meg i en e-post:** «*Alle påstandene i varselet er nå **grundig dokumentert og tilbakevist** gjennom **de snaut 250 dokumentene/3000 sidene du har fått fra foretaket** gjennom juni/juli/august. **Hvis du likevel velger å trykke påstander fra varselet, forventer vi at disse kan dokumenteres av deg, og at det ikke forblir løse påstander fra en person. Ingen av insinuasjonene, påstandene eller antakelsene i varselet er dokumentert, selv om varsler selv hevder at alt han eller hun påstår er dokumenterbart***».

Dette er bare to av en lang rekke eksempler på at jeg ikke fikk korrekte svar fra Omsorgsbyggs ledelse, og på den vedvarende motstanden jeg opplevde under arbeidet med saken.

Jeg opplevde også en vedvarende motstand under arbeidet med saken. En leder i foretaket som satt tett på direktøren ringte meg for eksempel en dag, og ville få meg til å bekrefte hvem jeg hadde snakket med, og hvorfor jeg hadde snakket med vedkommende. I en sak der varslere fryktet å bli avslørt var det selvsagt ikke aktuelt å svare på henvendelsen.

Et stykke ute i nyhetsløpet fikk jeg også vite at en rekke ansatte hadde sendt likelydende brev til Kommunerevisjonen. De reagerte på omtalen av direktøren: «Vi vil ikke sitte på gjerdet og se på hvordan Dagbladet uten skrupler trækker på arbeidsplassen vår, og hvordan de fremstiller og behandler en utrolig god kollega»<sup>1</sup>.

Det kom også flere leserbrev. [Det ene innlegget hadde tittelen «brønnpissing i vår tid»](#). Her ble jeg beskrevet slik: «Siden mai har han døgnet rundt bombardert administrasjonen med innsynsbegjæringer og krevd svar på spørsmål etter spørsmål. Rent praktisk betyr det mange timer til avspasering og ødelagte sommerferier for mange i administrasjonen. De har måttet gjennomgå tusenvis av dokumenter som skal utleveres, sladde personopplysninger for å holde loven, og søke i outlook kalendere på stikkordene han krever».

Motstanden vedvarte også etter at direktør Johansen hadde gått av, som en direkte følge av sakene vi publiserte. Jeg fikk for eksempel følgende melding fra en av topplederne i Omsorgsbygg: «Jeg må si jeg reagerer sterkt på det som utelukkende kan oppfattes som en personforfølgelse av Per Morten fra din side. Han har nå fratrudd, men du fortsetter å jage etter han mot bedre vitende. Dette er ikke god journalistikk, Venli!»

Det ble også fra ansatte i Omsorgsbygg spredd feilaktige påstander om meg og mine arbeidsmetoder til mine sjefer. Som journalist har jeg ikke opplevd så intens motstand før. For meg er det et tankekors at det skjedde i forbindelse med jobbing opp mot en sentral offentlig institusjon.

### Grunnmetoder i Omsorgsbygg-saken

Ved hjelp av **varierte innsynsmetoder, bred kartlegging på nett og i sosiale medier** og omfattende arbeid med **anonyme muntlige kilder**, fikk jeg innhentet dokumentasjonen som var nødvendig for å granske varselet systematisk. Opplysningene ble organisert ved hjelp av verktøy som **tidslinje** og **søkbare mappesystemer**.

---

<sup>1</sup> Brevet som flere sendte til Kommunerevisjonen er vedlagt, se vedlegg 1.

For å sjekke varselets påstander til bunns var det ikke nok å bare vite *hvilke dokumenter* jeg skulle be om innsyn i. Det var heller ikke alltid nok å *konfrontere* de ansvarlige med dokumentenes innhold. Selv med dokumentene på bordet forsøkte ledende personer i Omsorgsbygg å fremstille det som at alt var i orden. Faktaene jeg fant måtte derfor *vrurderes* opp mot en *kvalifisert* forståelse av regelverket og forvaltningspraksis.

Slik kunne jeg gjennomføre den **journalistiske analysen** som **dokumenterte** hvordan **administrasjonen i årevis hadde opptrådt i strid med både kommunens retningslinjer og norsk lov** - slik at **styrets sviktende kontroll**, og **systemsvikten** bak «Omsorgsbygg-skandalen» kom til syne. I kapitlene om [«direktørens kamerat»](#), [«datteransettelsen»](#), [«svigersønn-ansettelsen»](#) og [«HR-direktørens søster og sønn»](#) vil jeg beskrive hvordan jeg gikk frem - fra sak til sak.

Etter mine avsløringer har **styrelederen har trukket seg**. Kort tid etter **kastet byråden resten av styret**. Deretter ble **direktøren fjernet** fra sin stilling. Det nye styret har bestilt en gransking av **alle ansettelsener i Omsorgsbygg fra 2009 til 2018** fra PWC. Undersøkelsene pågår i skrivende stund.

### Dokumentene jeg trengte for å granske nepotisme-påstandene

Jeg bestemte meg for å sjekke varselet systematisk, påstand for påstand. Jeg ønsket i denne fasen å innhente så mye skriftlig dokumentasjon som mulig. Som journalist hadde jeg tidligere jobbet med ansettelsesprosesser i offentlig sektor. Jeg visste derfor hvilke dokumenter som burde finnes etter en ordinær rekrutteringsprosess.

I midten av juni sendte jeg likelydende krav om innsyn i alle dokumentene som gjaldt ansettelsene av **de fem personene** det var varslet om. Postmottaket i Omsorgsbygg ble bedt om å utlevere følgende dokumenter:

- For å undersøke påstanden om at stillinger er gitt til personer som ikke er kompetente, ba jeg om **innsyn i søknad med CV** som personene hadde sendt inn. Dette er dokumenter hvor søkeren selv oppgir hvilken formell og reell kompetanse vedkommende hadde på søknadstidspunktet.
- For å undersøke hva som hadde blitt vektlagt i beslutningene om å ansette personene, og for å sjekke om personene som hadde vært involvert i prosessene var habile, ba jeg om **innsyn i den skriftlige innstillingen** til alle stillinger.
- For å undersøke påstandene om at stillinger var gitt til nærstående av ledelsen, uten at andre ansatte eller eksterne søkere fikk en reell mulighet til å få jobbene, ba jeg om innsyn i **utlysningsteksten og kopi av den offentlige søkerlisten** for stillingene.
- I saker der administrerende direktør er inhabil, er det bare hans overordnede – altså styret – som kunne fatte vedtak. Jeg ba derfor om **innsyn i dokumentasjon på eventuell styrebehandling av ansettelsene**. Jeg skrev: «Dersom noen av de ovenstående spørsmål er blitt behandlet av foretakets styre, ber vi også om innsyn i dette».
- Hendelser som ledelsen i et foretak definerer som viktige vil ofte fremgå av **årsrapporten**. Jeg ba på denne bakgrunn om årsrapporter for 2011 til 2017. Slik kunne jeg undersøke om det fremgikk relevant informasjon om dem det var varslet om her, eller annen informasjon som kunne være viktig.

### Nett-research: Kartlegging av relasjoner

Det er ikke forbudt å ha familie eller venner som kolleger, heller ikke i det offentlige. Imidlertid finnes det regler som trekker klare grenser i saker som gjelder tjenestepersonens nærmeste relasjoner. Reglene finnes i **forvaltningsloven § 6**, som i første ledd lister opp flere relasjoner mellom mennesker som **automatisk** utløser inhabilitet. Vennskap står ikke på denne listen.

Imidlertid slås det fast i bestemmelsens **annet ledd**, at en tjenesteperson blir inhabil når det foreligger «andre særegne forhold som er egnet til å svekke hans upartiskhet». Et vennskap må derfor være svært nært for at det utløser inhabilitet etter bestemmelsen. **For å komme til bunns i varselets påstand** om at jaktkamerat-ansettelsen **var problematisk**, var det derfor naturlig å skaffe til veie så mye dokumentasjon om relasjonen som mulig.

Jeg gjorde ordinære nettsøk på søkemotorer som **Google** og **Yandex**. Jeg lette etter profiler i sosiale medier for alle de fem personene som var omtalt i varselet, og også for Omsorgsbygg som foretak. På **LinkedIn** lette jeg etter personenes egen, tidfestede, beskrivelse av karrierens forløp. På **Facebook**, **Instagram** og **Twitter** lette jeg etter bilder og poster som kunne være av interesse.

Jeg fant at direktørens datter og svigersønn figurerte hyppig sammen i flere **offisielle sammenhenger**. Det kunne være en pekepinn om mulig svak rolleforståelse. Men det var først etter systematiske søk gjennom noen dager at det kanskje største gjennombruddet kom:



Denne posten er hentet fra direktørens Facebook-vegg, og er skrevet av mannen som i varselet beskrives som direktørens «jaktkamerat». Til nå hadde jeg ikke hatt noen sikker dokumentasjon på vennskapet. Men denne Facebook-meldingen som viste at vennskapet med jaktkameraten strakk seg tilbake til starten av 80-tallet kunne tyde på at direktøren ville ha vært inhabil - hvis han hadde vært involvert i ansettelsen av ham.

### Forlover-forbindelsen

Gjennom kildearbeidet hadde jeg fått opplysninger om at direktørens kone og konen til «jaktkameraten» også hadde en vennsapsrelasjon. I tillegg ble jeg fortalt at jaktkameraten var direktørens forlover. Men kunne dette dokumenteres? Søk i offentlige registre førte ikke frem, da de ikke var åpne for innsyn. Da gjensto det å spørre direktøren selv. Han svarte i en e-post:

**«Det er riktig at vi ved inngåelse av våre respektive ekteskap nummer to har underskrevet som forlovere for hverandre i henholdsvis 2004 og 2008».**

Bekreftelsen på forloverskapet understreket at direktøren trolig var inhabil overfor jaktkameraten, dersom han hadde håndtert ansettelsen av ham. Men stemte varselets påstand om at direktøren **hadde vært involvert?**

### Den avgjørende fullmaktstrukturen

I dokumenter Omsorgsbygg hadde gitt meg innsyn i, leste jeg at **direktøren** hadde signert på **tre avgjørende** ansettelsesdokumenter for «jaktkameraten»: Innstillingen til stillingen, jobbtilbudet og kontrakten.

Men på spørsmål fra meg, forsøkte direktøren å marginalisere betydningen av dette. Han fremstilte det som at han ikke reelt sett hadde hatt noen rolle i ansettelsesprosessen, og at det av den grunn ikke forelå noen brudd på reglene:

*«Jeg har ikke vært involvert i selve ansettelsesprosessen av [forloverens navn], men signerte rutinemessig på innstilling og arbeidsavtale da disse var klargjort»,* skrev direktør Per Morten Johansen i en e-post. Han hevdet i stedet at ansettelsesprosessen reelt sett var gjennomført av to underordnede i foretaket:

**«Siden jeg ikke hadde noen reell rolle i ansettelsesprosessen, og [forloverens navn] skulle rapportere to ledd under adm. dir., ble heller ikke habiliteten vurdert».**

Kunne det virkelig stemme at direktørens signatur på tre avgjørende dokumenter i forloverens ansettelsesprosess nærmest var å anse som en formalitet, fullstendig utenfor direktørens myndighet? Var det virkelig noe han ikke var «involvert i», som han selv hevdet? Kunne det være riktig at han av samme grunn ikke var forpliktet til å vurdere sin egen habilitet?

Et naturlig utgangspunkt nå var å **kartlegge ansvarsforholdene i en slik ansettelsesprosess**. I kommunale foretak har styret myndighet til å opprette og nedlegge stillinger og til å treffe avgjørelser i personalsaker, i den utstrekning annet ikke er bestemt i vedtektene. Dette fremgår av [kommuneloven § 67 nr. 2](#).



For å komme til bunns i *hvem* som har myndighet til *hva* i Omsorgsbyggs organisasjon ba jeg om innsyn i foretakets **fullmaktstruktur**. Men her fant jeg ingen formuleringer som eksplisitt delegerte ansettelsesmyndighet. Jeg spurte derfor hvordan foretaket selv vurderte fullmaktene.

Administrasjonen svarte at **administrerende direktør** hadde fullmakt til å ansettelse. I den grad underdirektører hadde fullmakt til å ansette, fulgte det dermed uansett av en myndighet som var videredelegert fra direktørens stillingsnivå. Selv om fullmakten eventuelt var delegert, satt altså uansett direktøren med det formelle ansattelsesansvaret i hele foretaket.

Det betydde at direktør Per Morten Johansens forklaring til meg ikke var riktig. Da han signerte på alle ansettelsesdokumentene som gjaldt hans forlover, var det han som både formelt og reelt ansatte kameraten. Det var han ikke habil til. Dermed kunne jeg den 13. september avsløre den kritikkverdige ansettelsen under tittelen **«Kommunetopp ansatte sin egen forlover. - Alvorlig brudd på habilitetsreglene»**.

Konfrontert med Dagbladets dokumentasjon erkjente også direktøren i artikkelen at han kunne ha gjort feil.

I arbeidet med saken hadde metoden jeg liker å kalle **dokumentasjonsfravær** spilt en viktig rolle. Jeg var spent på om jeg ville finne spor av *habilitetsvurderinger* i dokumentene jeg hadde fått innsyn i. Det fantes ikke. Fraværet av slik dokumentasjon ble i seg selv en bekreftelse på prosessen ikke hadde vært gjennomført riktig. Hadde jeg ikke bedt om innsyn i **alle** dokumentene i ansettelsessaken, hadde jeg ikke oppdaget dette hullet.

En viktig grunn til at vi kunne avsløre at direktøren brøt loven, var at verken han eller foretaket kunne **dokumentere** at styret som den eneste habile hadde **vært involvert**.

Da jeg spurte daværende styreleder Stig Bech om dette, svarte han: «*Jeg vil tro Johansen på vanlig vis gjorde en habilitetsvurdering ved ansettelsen*». Men det hadde ikke Johansen gjort, og vi kunne slå fast enda et regelbrudd.

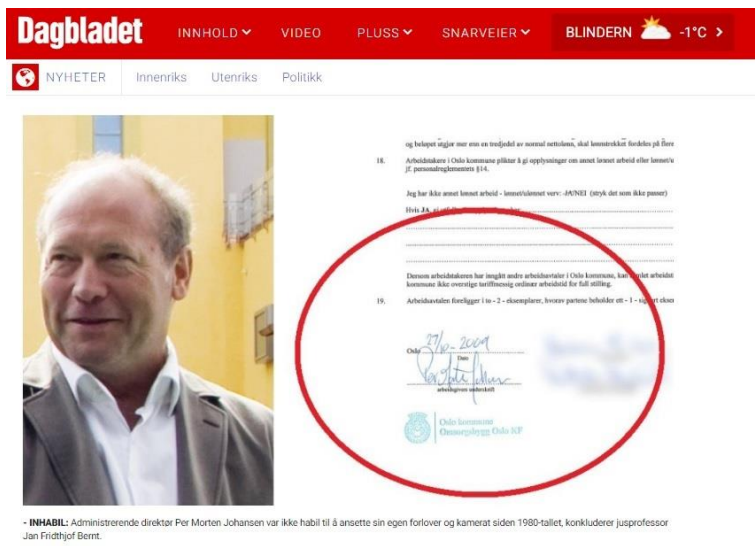
I ettertid fikk jeg vite at Dagbladets spørsmål til direktøren om forloverskapet skapte trøbbel for ham, lenge før saken ble publisert. Han valgte å kontakte styret og kommunerevisjonen for å fortelle at han hadde *glemt* at de var hverandres forlovere. I et allmøte for sine ansatte som han innkalte rett etter Dagbladets artikkel, sa direktøren at det hadde «kostet blod» å gå tilbake til styret og fortelle dette.

Det er verdt å nevne at Kommunerevisjonen i sin rapport om Omsorgsbygg, som ble offentlig fem dager etter Dagbladets forlover-sak, kom til samme konklusjon om regelbrudd.

## Datter-ansettelsene

Datteren til Omsorgsbygg-direktøren var i midten av 20-åra da hun første gang ble ansatt i Omsorgsbygg. Med utgangspunkt i dokumentene jeg hadde fått innsyn i – blant annet ansettelseskontrakter, CV og innstillinger til stillinger - ville jeg undersøke om hun også var ansatt i strid med kommunens regler, slik varselet hevdet.

Jeg fikk raskt styrket tesen da jeg åpnet mappen med dokumenter fra hennes ansettelsesprosesser. Til tross for at hun hadde søkt på svært få av jobbene, viste dokumentoversikten at hun hadde vært engasjert i en rekke *midlertidige* stillinger. Jeg la også merke til at hun ikke bare var blitt ansatt på arbeidsstedet der faren var sjef, men også at de tre første kontraktene ga henne jobb i **farens direktør-stab**.



**Dagbladet** INNHOLD VIDEO PLUSS SNARVEIER BLINDERN -1°C

NYHETER Innenriks Utenriks Politikk

og beinet står mer enn en tredjedel av normal rettetid, skal kommunekolli Stedets på flere

18. Arbeidskare i Oslo kommune påtar å gi opplysninger om annet lønnet arbeid eller lønns/ JF personoppgrensningen §14.

Jeg har ikke annet lønnet arbeid - lønnsinntekt varr -JANNE (styrk det som ikke passer)

Helt JA, det er riktig

Dessom arbeidskareten har angitt andre arbeidskareten i Oslo kommune, kan arbeidstid arbeidskareten ikke oversteige turtilløsting ordnare arbeidskareten for full stilling.

19. Arbeidskareten foreligger i s - 2 - eksplanen, hvorav partene beholder et - 1 - og et et

27/9-2009

Oslo kommune Omsorgsbygg Oslo SF

**INHABIL:** Administrerende direktør Per Morten Johansen var ikke habil til å ansette sin egen forlover og kamerat siden 1980-tallet, konkluderer jusprofessor Jan Frithjof Bemt.

Varselet om «ukultur» i Omsorgsbygg

## Kommunetopp ansatte sin egen forlover

[Dagbladet 13. september.](#)

- Alvorlig brudd på habilitetsreglene, sier jusprofessor.

Mappen inneholdt en rekke notater og e-poster som hadde det til felles at forfatterne forsøkte å forankre at reglene var fulgt. Et eksempel er denne e-posten som direktøren sendte til tre underordnede den 13. januar 2011.

**Fra:** Per Morten Johansen  
**Sendt:** 13. januar 2011 10:12  
**Til:** Grete Ringnes; [redacted]  
**Kopi:** Thomas Bartholdsen  
**Emne:** Lene lad Johansen

Hei!

Viser til kommunikasjon og redegjørelse fra Thomas Bartholdsen rundt arbeidskontrakten til min datter Lene Lad Johansen.

For orden skyld ønsker jeg å presisere at jeg utfra habilitetshensyn ikke kan skrive under på noen dokumenter – ha med utbetalinger eller kontrakt inngåelser til Lene å gjøre.

Jeg har tidligere kommunisert denne holdningen og praksisen tydelig men ønsker for ordenskyld en bekreftelse på at denne praksisen er etterlevd og at hr-avdelingen er ansvarlig for at den også blir etterlevd i framtiden.

Utover dette er jeg tilfreds med at Lene får dokumenterte gode tilbakemeldinger på den jobben hun gjør for foretaket, og ber om forståelse for at det i denne saken utøves en særskilt kontroll.

Per Morten Johansen  
Administrerende direktør

Her skriver Johansen at han «ut fra habilitetshensyn» ikke kunne skrive under på noen dokumenter som har med datteren Lene å gjøre. Han ber også om en «bekreftelse» på at underordnede fremover vil håndtere alle saker som har med datteren å gjøre. Spørsmålet jeg stilte meg, var hvilken ryddighet denne erklæringen egentlig representerte?

### Kjennskap til rettsreglene som metode

Som nevnt innledningsvis, visste jeg at Omsorgsbygg er underlagt **forvaltningslovens** regler om habilitet. Men hvordan var reglene egentlig å forstå? Var det virkelig greit at direktørens underordnede ansette hans datter?

For å kunne forstå de til dels kompliserte habilitets- og ansettelsesprosessene i Omsorgsbygg, har jeg brukt mye tid på å lese meg opp på reglene. Det å konstatere avvik fra regler er en øvelse juristene beskriver som å *anvende rettsregler* på klarlagte faktum. For å gjøre dette på *journalistfaglig vis*, var det viktig å **kvalitetssikre min egen forståelse** av rettsreglene. Uten denne forståelsen hadde jeg neppe vært i stand til å løse oppdraget.

I **Lovdata Pro** fant jeg en kommentar-artikkel til habilitetsbestemmelsene som ga utvidet innsikt. Jusprofessorene Jan Fridthjof Bernt ved Universitetet i Bergen og Hans Petter Graver ved Universitetet Oslo var behjelpelige med bakgrunnskunnskap. Det viste seg at forvaltningslovens regler om habilitet var klare. Hvis en overordnet leder er inhabil, vil også automatisk alle som sorterer under ham også være det.

### Direktøren avslører seg selv

Med kunnskap om habilitetsreglene, identifiserte jeg raskt at erklæringen direktøren hadde sendt sine underordnede **ikke reelt sett oppfordret til ryddighet**. I **realiteten oppfordret direktøren** sine ansatte til å **bryte reglene** – ved å fatte beslutninger i saker der han var inhabil.

**Responsen** som direktørens **underordnede** sendte på hans henvendelse, gjorde **ikke** forholdene **mer ryddige**. De erklærte: «Vi bekrefter at vi har etterlevd din anmodning om praksis når det gjelder inngåelse av arbeidsavtaler og lønnsutbetalinger i forhold til din datter [...]»<sup>2</sup>.

Med kunnskap om rettsreglene kunne jeg altså konstatere at direktøren selv hadde dokumentert hvordan **Omsorgsbygg** under hans ledelse hadde **brutt habilitetsreglene**.

<sup>2</sup> Hele mailkorrespondansen er vedlagt rapporten, se vedlegg 2. Vi har valgt å sladde enkelte opplysninger.

## HR-direktøren avslører seg selv

I et annet notat skrevet av **Omsorgsbyggs HR-direktør**, kunne jeg lese hvordan hun vurderte sin egen habilitet i forbindelse med en av ansettelsene av direktørens datter i 2012<sup>3</sup>. Hun hadde selv tatt initiativ til å spørre direktørens datter om hun kunne tenke seg en bestemt jobb i Omsorgsbygg. Hun skrev:

«Administrerende direktør erklærte seg inhabil da jeg informerte ham om mitt initiativ overfor Lene Lad Johansen. Jeg så da ingen grunn til ikke selv å kunne vurdere og gjennomføre en ansettelsesprosess på selvstendig grunnlag. Som avdelingsdirektør er jeg delegert ansettelsesmyndighet, og jeg oppfattet da adm. dir. sin egen habilitetsvurdering slik at det var jeg som hadde endelig myndighet til å fatte avgjørelser i tilknytning til denne ansettelsen».

Som gjennomgangen av fullmaktsstrukturen hadde vist, lå fullmakten til å ansette i Omsorgsbygg uansett hos direktøren. Selv om HR-direktørens notat ved første øyekast kunne se ut som et forsøk på å være ryddig, hadde også hun reelt sett **dokumentert** sitt eget brudd på habilitetsreglene. Samtidig kunne jeg lese at HR-direktøren i notatet var av en **helt annen oppfatning**:

«På denne bakgrunn ble prosessen gjennomført i min regi, uten ytterligere kontakt med Adm. Dir. Se for øvrig notat som omhandler ansettelsesprosessen, og som **dokumenterer at alle rutiner og retningslinjer for slike saker er fulgt [...]**».

HR-direktøren gir altså uttrykk for at hun anså seg selv *habil* til å ansette i en sak som gjaldt en sak der hennes overordnede direktør var *inhabil*. HR-direktøren hevder likefullt i notatet, at alle rutiner og retningslinjer ble fulgt. Men notatet er i realiteten en *dokumentasjon* på det motsatte: At ikke bare hun og direktøren, men også **Omsorgsbygg** som foretak, hadde opptrådt i **strid med habilitetsreglene**.

## Årsrapporten som forsvant

Et av dokumentene jeg etterspurte i researchfasen, var årsrapportene. Men når det gjaldt årsrapporten for 2011, mottok jeg følgende e-post fra kommunikasjonssjefen: «Vi finner ikke årsrapporten for 2011, hvor vesentlig er den for deg?». Det skulle vise seg at den forsvunne årsrapporten var *meget* vesentlig.

**Når forvaltningen ikke finner et dokument, ønsker jeg i alle fall innsyn i det.** Jeg fastholdt derfor kravet om innsyn. Da dukket årsrapporten likevel opp. Den viste seg å gi **flere sentrale** opplysninger som jeg – i fravær av muntlige samtaler med både direktørens datter og HR-direktøren som ansatte henne i flere stillinger, fikk nytte av. Årsmeldingen dokumenterte blant annet:

- Direktørens datter ble ansatt i et engasjement i forbindelse med ledelsens ønske om å **«tydeliggjøre»** sin profil i markedet ved å satse mer på internasjonalt arbeid.
- Omsorgsbygg sendte **tre søknader om EU-midler i 2011**. Sammenholdt med et notat som HR-direktøren hadde skrevet i juni 2012, i forbindelse med at hun da engasjerte direktørens datter i en senere stilling, kunne jeg dokumentere at det var direktørens datter som **førte samtlige tre søknader** i pennen.
- I et intervju med HR-direktøren i årsmeldingen, kom det frem at den ene søknaden direktør-datteren hadde fått ansvaret for å føre i pennen, også tjente et større formål om å utvikle både foretaket og kommunen: «Våre folk skal lære bort, og selv lære - slik at vi kan levere et bedre tilbud til Oslos befolkning», uttalte HR-direktøren.

I sum viste alle disse opplysningene fra årsmeldingen, sammenholdt med andre tilgjengelige opplysninger, at HR-direktøren reelt sett hadde gitt direktørens datter et betydelig ansvar i stillinger som ikke var utlyst - stillinger som det dermed ikke hadde vært mulig for andre ansatte i Oslo kommune å konkurrere om.

Da jeg leste ansettelseskontraktene, så jeg at direktørens datter hadde en c/o-adresse hos sin far i Oslo. Men da jeg fremla denne opplysningen for henne, opplyste hun selv at hun *ikke* bodde hos sin far mens hun hadde disse store ansvarsoppgavene - men **på studenthybel i Trondheim**.

<sup>3</sup> Notatet er vedlagt rapporten, se vedlegg 3.

## Innsyn ga viktig dokumentasjon og nytt spor

Blant de **195 dokumentene** jeg fikk innsyn i etter den innledende innsynsrunden fant jeg en e-postrekke mellom juridisk direktør, HR-direktøren og daværende styreleder i foretaket fra november 2012<sup>4</sup>. Bakteppet var at administrasjonen, etter den *femte* ansettelsen av direktørens datter, nå ville sjekke ut om de hadde holdt seg innenfor regelverket i saker som gjaldt direktørens nærstående.

Omsorgsbygg-sjefene fikk nå klar beskjed av styrelederen, som blant annet skrev følgende i en e-post: «På et område må vi gjøre det annerledes i en eventuell senere situasjon der administrerende direktør er inhabil: Dere bør kontakte meg når situasjonen oppstår, og kort redegjøre for hvordan dere for dere fremdriften – samt rapportere til meg underveis».

Men e-posten inneholdt også en *ny tråd* å gå videre på. Det sto at juridisk direktør skulle henvende seg til kommuneadvokaten. Kunne det hende at kommuneadvokaten også hadde uttrykt seg klart om hvordan ansettelsene av direktørens nærstående skulle håndteres?

**Jeg ba nå om innsyn i «foretakets henvendelse til kommuneadvokaten om saken, og kommuneadvokatens svar».** Snart fikk jeg innsyn i det også. Det var et sterkt dokument å lese. Svaret hadde kommet fra kommuneadvokat Hanne Harlem personlig<sup>5</sup>. Hun gjorde det meget klart for foretakets toppledelse hvordan de skulle forholde seg i fremtidige saker som gjaldt direktørens nærstående:

«Så lenge **beslutningen** forankres på nivået over den som er inhabil – her henholdsvis styreleder og administrerende direktør – må dette være greit. Underordnede kan **forberede** saken så lenge beslutningen ikke fattes av den som er inhabil, jf fvl § 6 tredje ledd».

*Alle ansatte* i Oslo kommune er selv ansvarlige for å forstå og å etterleve habilitetsreglene, ifølge kommunens etiske reglement. Især må man kunne forvente at en HR-direktør og en juridisk direktør ikke bare kjenner til, men også behersker, reglene. E-postene var likevel viktige: De **dokumenterte** at uavhengig av hvordan HR-direktøren og juridisk direktør hadde praktisert reglene før dette tidspunktet, hadde de nå fått klar beskjed:

Dukket det opp en sak som gjaldt direktørens nærstående, skulle styrelederen **kontaktes**, han skulle gis en **redegjørelse** og bli **rapportert til** underveis. Dette var sentralt for senere artikler, der jeg kunne dokumentere at HR-direktøren og juridisk direktør flere ganger **brøt** med denne instruksjonen.

## De avslørende funnene

Dokumentbunken etter datterens ansettelser talte alene 26 dokumenter. Det som muliggjorde den **avslørende journalistikken** med dokumentene som utgangspunkt, var at jeg leste dem med den **rette regelforståelsen** i mente.

Da det nærmet seg publisering intervjuet jeg seksjonssjef Per Steinar Aasebø i Oslo kommune om kommunens **personalreglement**. Det er her kommunens **regler om utlysning av midlertidige stillinger** er oppstilt. Aasebø har selv vært med på å utforme reglementet, og leder avdelingen med det øverste ansvaret for kommunens personalforvaltning. Aasebø uttalte: «Vi kan **ikke se at personalreglementet gir adgang** til å utvide en midlertidig ansettelse ut over seks måneder, uten offentlig kunngjøring».

Noe av det jeg hadde bedt om i det innledende innsynskravet, var dokumentasjon på en eventuell utlysning av stillingene. Ved å holde hver av kontraktene som direktørens datter hadde signert opp mot antallet tilfeller av at utlysingen manglet fra dokumentbunken, kunne jeg begynne å telle opp regelbruddene. Og slik avsløre at **seks av sju ganger direktørens datter ble engasjert i Omsorgsbygg, skjedde det uten offentlig utlysning**.

Når jeg gikk gjennom dokumentbunken fant jeg dessuten at Omsorgsbygg **manglet dokumentasjon** på at

<sup>4</sup> Se vedlegg 4 - epostrekke direktører og styreleder

<sup>5</sup> Les e-posten fra kommuneadvokat Hanne Harlem i vedlegg 5

habiliteten var vurdert i hele **seks av syv ansettelsener** av direktørens datter. I like mange tilfeller ble ansettelsene gjennomført av ansatte som var inhabile.

Jeg fant også at det først var da direktørens datter ble ansatt i **jobb nummer seks**, at **styrelederen** hadde blitt **kontaktet**.

Også kommuneloven var til hjelp i saken. Det fremgår av lovens § 67 nr. 1 og nr. 3 at ikke bare direktøren og hans stab hadde et ansvar. **Som styrets leder hadde også daværende styreleder Stig Bech et ansvar** for å påse at Omsorgsbygg ble drevet i samsvar med kommunens regler, og å føre tilsyn med direktørens ledelse av virksomheten.

I dokumentene jeg hadde fått fant jeg imidlertid **ikke spor av dokumentasjon på at styrelederen hadde vært involvert - i hele fem av ansettelsene**. Det ga grunnlag for å stille ham spørsmål ved om han hadde vært sitt **ansvar bevisst**.

Da jeg konfronterte daværende styreleder Bech, måtte han medgi at han ikke hadde vært involvert. Han hadde heller ingen god forklaring på hvorfor hele fem av jobbene direktørens datter hadde hatt, ikke var lyst ut. Han viste til direktøren - som igjen pekte på sine underordnede.

Da jeg spurte direktør Johansen hvordan datteren fikk vite om at det var ledig jobb å få i direktørens stab, sa han at han ikke visste noe om det. Men i kommunerevisjonens rapport skulle det vise seg at direktøren hadde oppgitt at det var *han* som hadde tipset en underordnet ansatt om datteren.

I dette lyset var det den **siste ansettelsen av direktørens datter** som virkelig satte saken i et spesielt perspektiv. Noe av det sentrale med kommunens regler om utlysning av midlertidige stillinger, er jo at jobbene skal være mulig for både interne og eksterne å søke på. I Oslo er det til og med slik at personer som blir gjort overtallige, har *fortrinnsrett* på slike stillinger.

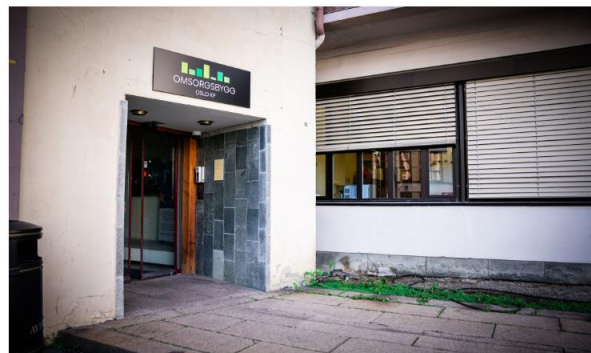
Den siste og åttende ansettelsen av datteren viste at hun - etter å ha blitt ansatt av inhabile ledere i en årrekke - hadde opparbeidet seg et **krav på fast jobb** i Omsorgsbygg. I dokumentbunken fant jeg blant annet et krav fra fagforeningen om dette, og en arbeidskontrakt for en fast jobb. **Direktørens regelbrudd** endte altså med at hans egen datter måtte få fast jobb i et foretak han selv var sjef for.

## Tidslinjen og mappestrukturen som fikk frem de viktige funnene

Researchen i saken utgjør over **1500 filer** og snaut **5 GB data**. De innledende innsynskravene resulterte for eksempel alene i **195 dokumenter**. Medregnet alle de andre dokumentene jeg krevde innsyn i pluss skjermdumper etter treff fra nettsøk og i sosiale medier, gikk det ikke lang tid før researchen vokste «faretruende» fort. Da trengte jeg flere verktøy for å **beholde oversikten**.

I Pro-versjonen av PDF-programmet «Acrobat Reader» kan man igangsette tekstgjenkjenning, slik at tekst som er gjengitt i skannede dokumenter blir søkbare. Ved å bruke **søkefeltet** i mappen for researchen kunne jeg dermed hjelpe på hukommelsen for å finne tilbake til ulike opplysninger. Dette verktøyet førte ikke til avsløringer i seg selv, men i det praktiske arbeidet med å dobbeltsjekke opplysninger i et prosjekt som gikk over flere måneder og der motstanden var stor, var dette et uvurderlig verktøy.

Hver fil inneholder en rekke opplysninger. Jeg trengte et verktøy for å *organisere* og holde *oversikt* over opplysningene. Her kom **tidslinjen** som verktøy inn som et **avgjørende hjelpemiddel** i prosjektet. Tidslinjen var laget i Excel og skrev til slutt over **300 rader** med informasjon. Jeg sørget for å tidfeste alle opplysninger i



**STUDENT:** 25 år gammel ble datteren til direktøren i det kommunale foretaket i Oslo, Omsorgsbygg, engasjert ved «direktørens stab». Etter noen måneder som fotograf fikk hun hovedansvaret for å føre foretakets EU-søknader i penen. Dette mens hun studerte til en bachelorgrad og bodde på studenthybel i Trondheim. Foto: Østen Norum Morsen / Dagbladet

### Kommunetoppens datter fikk jobber uten å søke: **Ble spydspiss for unik satsing i stillinger som ikke var lyst ut**

Brudd på habilitetsreglene og stillinger som aldri ble lyst ut. Etter å ha blitt tilsatt i sju midlertidige stillinger ble direktørens datter fast ansatt i Oslo kommune.

[Dagbladet,](#)  
[16. september](#)

tidslinjen, slik at kolonnen kunne sorteres, og hver opplysning leses i kronologisk rekkefølge – uavhengig av tema og person. Slik kom **nye sammenhenger** til syne, blant annet at HR-direktøren unnlot å forholde seg til kommuneadvokatens beskjed om habilitetsreglene (se mer om dette i neste kapittel).

Jeg hadde en egen kolonne som henviste til hvor i researchmaterialet jeg hadde funnet en interessant observasjon. Jeg hadde også en egen kolonne for «løse tråder», f.eks. der jeg hadde stilt spørsmål eller bedt om innsyn om noe, og fortsatt ventet på svar. Uten et slikt system hadde det vært umulig å **beholde oversikt**.

## Svigersønn-ansettelsene

Dokumentene jeg hadde fått innsyn i viste at direktørens **svigersønn** hadde hatt flere stillinger i Omsorgsbygg. Flere ganger hadde direktørens underordnede ansatt ham **uten at det var dokumentert** noe omkring habilitet.

Men for å kunne gjøre **kvalifiserte vurderinger** av hvorvidt habilitetsreglene var **brutt**, var det imidlertid ikke nok med dokumentbunkene jeg hadde fått utlevert alene. For hvilken betydning hadde det egentlig at direktørens underordnede hadde ansatt ham, hvis det ikke hadde skjedd **på et tidspunkt** da han og datteren hadde blitt **et par**? Det ble derfor avgjørende for den videre researchen å kunne tidfeste dette.

Å basere seg på bilder og andre poster i sosiale medier alene var for usikkert, og jeg funderte derfor en stund på hvordan jeg kunne dokumentere relasjonen. Konklusjonen ble at det sikreste var om jeg kunne dokumentere når de ble **samboere**, da **samboerskap** som hovedregel vil føre til **inhabilitet** i henhold til loven.

## Den avslørende adressen

Gjennom folkeregisteret i Infoland har Dagbladet tilgang til flytتهistorikk. Da jeg hentet ned flytتهistorikken på begge to, så jeg at de to fra et tidspunkt og utover hadde de samme adressene. Fordi journalisters tilgang til selve *flytтеdatoen* er fjernet, var problemet imidlertid fortsatt ikke løst. Jeg fikk en idé som skulle bli forløsende. Nemlig å **sjekke adressene i flytтеhistorikken opp mot ansettelseskontraktene**, som alltid er **daterte**. Da jeg holdt den første arbeidskontrakten til «svigersønnen» og en annen av direktør-datterens kontrakter opp mot hverandre, oppdaget jeg at adressen var den samme:

ARBEIDSAVTALE FOR MIDLERTIDIG ANSETTELSE/VIKARIAT	
Navn: Flemming Roggbif Idsøe	Fødselsnummer: [REDAKERT]
Adresse: Anna Sethnes gate 4b, 0474 Oslo	
har inngått følgende arbeidsavtale med Oslo kommune, p.t. Omsorgsbygg Oslo KF, med tjenestegjøring, p.t. HR-avdelingen.	

ARBEIDSAVTALE (midlertidig stilling)	
1. Navn: Lene Lad Johansen	Fødselsnummer: [REDAKERT]
Adresse: Anna Sethnesgate 4 B, 0474 Oslo	
har inngått følgende arbeidsavtale med Oslo kommune, p.t. Omsorgsbygg Oslo KF, p.t. HR-avdelingen	

Slik kunne jeg **dokumentere** at svigersønnen var samboer med direktørens datter **allerede fra han begynte** i foretaket. Dette var et **avgjørende funn** for den videre granskningen av hans ansettelsesdokumenter:

\* På samme måte som i «datter-ansettelsene» kunne jeg gå gjennom ansettelsesdokumentene for å undersøke **hvem** som hadde ansatt, om **habiliteten** var **vurdert** og styret **involvert**. For hvert dokument Omsorgsbygg ikke kunne utlevere, kunne jeg telle opp et brudd. Ansettelseskontrakten viste at da svigersønnen første gang fikk jobb i Omsorgsbygg, var det HR-direktøren som hadde ansatt ham. Hun involverte ingen overordnede. Fordi hun ansatte **samboeren** til direktørens svigersønn, hadde hun **brutt loven** nok en gang.

\* Men ved hjelp av **tidslinjen** kunne jeg konstatere et forhold som understreket alvoret i HR-direktørens handlemåte. Etter å ha plottet **alle arbeidskontraktene inn** i regnearket, oppdaget jeg at **den andre ansettelsen** av svigersønnen i foretaket skjedde **bare to uker etter** en annen sentral hendelse – nemlig *beskjeden* HR-direktøren hadde fått fra styrelederen og kommuneadvokat Hanne Harlem om å **aldri igjen** foreta seg noe i saker som gjaldt direktørens overordnede uten å sikre forankring hos en overordnet. HR-direktøren hadde fått beskjeden fra styrelederen **14. november 2012**, mens den andre ansettelseskontrakten til direktørens svigersønn var datert **4. desember 2012**.

\* Ved å bruke **tidslinjen** kunne jeg med andre ord **dokumentere** hvordan HR-direktøren hadde

**unnlatt** å forholde seg til en **klar melding** fra sine overordnede. Igjen så jeg hvordan både omfattende **innhenting** og **analyse** av dokumentasjon måtte til for å **tilbakevise foretakets** påstand om at varslereens påstander var tilbakevist - og at «*prosedyrer og regelverk er fulgt*».

\* Konfrontert med faktaene jeg nå hadde fått frem om ansettelsene uttalte HR-direktøren: «Dette var to feilvurderinger fra min side, noe jeg **sterkt beklager**».

## Kalenderinnsyn

Første gangen jeg hørte om kalenderinnsyn som journalistisk verktøy [var i 2015, da jeg jobbet som journalist i Kommunal Rapport](#).

Kunne innsyn i kalenderen til direktøren, svigersønnen og datteren gi tilgang til mer dokumentasjon om hvorvidt habiliteten i relasjonene var blitt ivarettatt? Jeg bestemte meg for å prøve, men først trengte jeg mer kunnskap. Jeg skjønnte at jeg måtte lære mer om teknologien bak Outlook-kalenderen. Det er den digitale kontorkalenderen som blir brukt av de fleste i arbeidslivet i dag, blant annet for å holde orden på hvem de skal møte, og hva som er møtets agenda.

Jeg **åpnet en kollegas kalender fra min Outlook-konto**. Da **oppdaget jeg** en mulighet som jeg ikke var kjent med fra før. Nemlig søkefeltet, som lot meg **gjøre fritekst-søk** og få opp bestemte kalenderhendelser. Ved å søke etter navn eller temaer, ble møteinnkallinger identifisert. Kunne jeg be Omsorgsbygg gjøre tilsvarende søk? Operasjonen var jo innenfor rammene av [offentleglova § 9](#), som sier at enhver kan kreve at det offentlige gjør sammenstillinger fra sine databaser, når det kan gjøres med enkle fremgangsmåter.

Jeg henvendte meg til Oslo kommune med flere krav om innsyn i kalendere. Blant annet ba jeg om at det i kalenderen til direktøren ble gjort **fritekst-søk** etter navnet til svigersønnen og datteren. Jeg ba om at tilsvarende søk også ble gjort i «svigersønnens» kalender. Kalendermetoden fungerte. Jeg fikk **identifisert flere dokumenter** som ikke var **journalført**. Til sammen fikk jeg innsyn i **over 500 kalenderposter** på denne måten.

**Kompetanseheving** av direktørens nærstående var blant temaene som var **problematisert i varselet**. Dette gjorde meg **kompetent** til å be Omsorgsbygg om å gjøre det som skulle bli det **avgjørende Outlook-søket**. I innsynskravet ba jeg kommunen om å **åpne kalenderen til direktørens datter** og å **søke** etter ordet «kompetanse». Det ga uttelling i en svært interessant kalenderpost fra kalenderen til direktørens datter.

Det gikk frem av posten at datteren hadde tatt initiativ til å kalle inn to overordnede ledere. Hun viste til at styret hadde kommet med «en klar bestilling» på at Omsorgsbygg måtte ha kompetanse om den da nye miljøsertifiseringsordningen «Breeam». Slik definerte direktørens datter møtets tema: «Hvordan skal denne kompetansen implementeres i Omsorgsbygg, hvor og på hvilket nivå?»<sup>6</sup>

## Tidslinje + kalenderinnsyn = ny avslørende informasjon

Ved å **holde kalenderpostens innhold opp mot opplysninger** jeg hadde funnet i sosiale medier og lagt inn i **tidslinjen**, kom et helt nytt bilde frem. Jeg oppdaget da at møtet som direktørens datter hadde tatt initiativ til, skjedde under **to uker før den midlertidige kontrakten til hennes samboer løp ut**.

Ingen av de som deltok på møtet ville svare på spørsmål om hva som skjedde der, eller om hvorfor det var naturlig at en ansatt på nivået til direktørens datter tok initiativ til å følge opp et styrevedtak.

Ingen av møtedeltakerne kunne heller forklare hvordan direktørens datter kunne vise til et styrevedtak om Breeam-kompetanse i foretaket, flere uker før styret hadde fattet et vedtak om dette.

Men gjennom **innsyn i dokumentasjon** om sertifisering av Breeam i Omsorgsbygg kunne jeg påvise *hvem* i foretaket som ble først ut med å bli sertifisert innen Breeam: Direktør-datterens egen samboer.

Tre måneder etter la foretaket ut denne meldingen på Twitter:

---

<sup>6</sup> Se møteinnkallingen jeg fikk innsyn i ved hjelp av kalender-innsyn, i vedlegg 6.



Omsorgsbygg Oslo KF @Omsorgsbygg · 10 Oct 2012

Omsorgsbygg har fått sin første #BREEAM-sertifiserte medarbeider. Gratulerer, **Flemming Idsøe!**

I to etterfølgende offentlige utlysinger av stillinger som direktørens svigersønn ble engasjert i, kunne jeg lese at foretaket søkte ansatte med Breeam-sertifiseringen som svigersønnen hadde fått mens han var midlertidig ansatt. Møtet som jeg kunne dokumentere at samboeren hadde tatt initiativ til, hadde altså vært meget viktig for samboerens videre karriere i Omsorgsbygg.

### Fra «dating» til samboere

Etter å ha researchet saken gjennom mange uker gjensto bare et intervju med direktøren, men han utsatte dette. Etter å ha ventet på svar i flere dager på spørsmål jeg hadde stilt, opplevde jeg alle journalisters store skrekk. Direktøren ga et intervju til Dagens Næringsliv (DN), der han fortalte at han hadde ansatt direktøren og datteren. DN slo oss på nyheten med noen timer.

I artikkelen stod det imidlertid noe interessant: «Kommunen opplyser at datteren og den kommende svigersønnen «datet», **noe Johansen ikke visste**. Senere samme år erklærte Johansen seg inhabil da han fikk kjennskap til forholdet [...]».

Jeg forsto at DN neppe satt på den samme dokumentasjonen om **samboerskapet** som jeg gjorde. Vi publiserte direktørens uttalelse til DN, *sammen med dokumentasjonen* om når samboerskapet begynte. **Det satte direktørens troverdighet på en alvorlig prøve.**

Fortsatt gjensto viktige spørsmål. Svigersønnens første jobb i foretaket hadde ikke vært utlyst. Hvordan gikk det til at han, på samme måte som kjæresten, hadde fått jobben når det ikke fantes spor i dokumentene av at stillingen var lyst ut? Og hvordan gikk det egentlig til at *Omsorgsbygg* fikk vite om *ham*?

Da jeg spurte svigersønnen selv, svarte han verken på dette, eller andre spørsmål. Dermed gikk spørsmålet videre til HR-direktøren, som var den som hadde signert på den første kontrakten. **HR-direktøren svarte** at det var **direktørens datter** som hadde nevnt kjæresten som en **mulig kandidat**. Dette var et gjennombrudd, og også et tittel-poeng da saken ble publisert.

Også i denne saken gjorde jeg et poeng av å ansvarliggjøre daværende styreleder Stig Bech. Hva hadde han visst, og ble han involvert? Bech svarte at han verken **ble kontaktet** av HR-direktøren om ansettelsen, eller i det hele tatt **visste** at denne mannen som Omsorgsbygg hadde ansatt, var **direktørens svigersønn**. Bech innrømmet også:

«Hvis dette er en relasjon der direktøren er inhabil, så kan det se ut som **om foretaket ikke har fulgt korrekt fremgangsmåte** vedrørende avledet habilitet».

Artikkelen ble publisert om morgenen den 19. september, med tittelen «Direktør-datter hjalp samboeren inn i kommunalt foretak. Kommuneleddets svigersønn bak «Norges mest miljøvennlige barnehage»: Slik fikk han jobben».

Litt utpå dagen offentliggjorde Kommunerevisjonen sin første rapport om Omsorgsbygg-ansettelsene. Også de **konkluderte** med at **habilitetsreglene var blitt brutt** i forbindelse med svigersønn-ansettelsene.

Dagbladet INNHOLD VIDEO PLUSS SNARVEIER BLIND

NYHETER Innennrks Utenrks Politikk



BEFARING MED «SVIGERBOK» Flemming Idsøe (f.v.) på befaring ved byggeplassen til Lila barnehage med daværende byråd Geir Ljøvde (Ap). Til høyre fra hans svigersønn var også Marianne Brath Lien, Bettina Thorsvik, og Idsøes kone, Lena Lea Johansen, samt Idsøes svigerfar og direktør i Omsorgsbygg, Per Morten Johansen. Foto: Omsorgsbygg

Direktør-datter hjalp samboeren inn i kommunalt foretak:

### Kommuneleddets svigersønn bak «Norges mest miljøvennlige barnehage»: Slik fikk han jobben

HR-direktøren i Omsorgsbygg brøt habilitetsreglene da hun ansatte toppsjefens kommende svigersønn. Hun hevder hun ikke visste at mannen hun ansatte var samboeren til direktørens datter.

[Dagbladet 19. september.](#)



## Nye undersøkelser

I artiklene om «datter-ansettelsene» og «svigersønn-ansettelsene» omtalte jeg at de to hadde fått refundert utgifter knyttet til **etterutdanning**. Dette var noe jeg hadde kildeinformasjon om, og som Omsorgsbygg bekreftet. Artiklene provoserte ansatte i Oslo kommune, og et nytt varsel ble sendt inn til Oslo kommune. Her stod det blant annet:

«Det stod i avisa at Lene faktisk hadde jobbet i Omsorgsbygg samtidig som hun har studert i Trondheim, og at hun har fått betalt for fravær for å kunne gjøre ferdig sin master. Det står ikke i rapporten. Er det da ikke sant det som skrives i pressen? Hvis det er sant er det uhørt. Vi andre får klar beskjed om at man i kommunen ikke har store ressurser til kurs, og så får hun så mye betalt. Hvorfor det?»

Dette varselet resulterte i en ny rapport fra Kommunerevisjonen. De kom til at direktørens datter og svigersønn hadde fått fordeler som andre ikke hadde fått. Det kommer frem at mens de fikk innvilget kurs - fikk andre avslag på sine kurssøknader.

Direktøren fikk også kritikk i rapporten for at han forholdt seg **passiv** til at administrasjonen ga svigersønnen en **lønnssøknning på 120.000 kroner**. Også HR-direktøren og juridisk direktør fikk sterk kritikk.

NRK omtalte de nye funnene i saken «Omsorgsbygg-sjefer brøt reglene da direktørens nærstående fikk lønnssøknning og utdanning».



[NRK, 14. desember](#)

## HR-direktørens sønn og søster

I flere av artiklene hadde vi nå dokumentert at **HR-direktør Tone Hølmebakk var sentral i flere av lovbruddene** i forbindelse med ansettelsene av direktørens datter og svigersønn. Det opprinnelige varselet hadde også pekt på mulige problematiske forhold i forbindelse med at **hennes sønn og søster** var blitt ansatt i Omsorgsbygg. Ansettelsene hadde vært en del av granskingen min, og jeg kunne derfor publisere en artikkel også om disse ansettelsene, under tittelen [«Hun ansatte kommunetoppens datter og svigersønn: HR-direktørens søster og sønn jobber også i Omsorgsbygg»](#).

## Sønnens lærlingeordning

I innsynsprosessen hadde jeg også bedt om innsyn i ansettelseskontrakten til HR-direktørens sønn. Også i denne saken hadde HR-direktøren skrevet et notat som om habilitet. I en e-post til direktøren datert 11. mai 2017 skrev hun at sønnen hadde meldt interesse for å søke lære plass i byggdrifterfaget.

«Jeg vil på denne måten melde meg inhabil i denne og vil be om at du håndterer denne saken», skrev HR-direktøren<sup>7</sup>. Denne gangen fremsto erklæringen i seg selv som ryddig.

Mindre ryddig fremsto det imidlertid da jeg gikk videre i dokumentbunken. Et av dokumentene viste at HR-direktøren hadde saksbehandlet en sak med tittel **«Lærlingeordningen i Omsorgsbygg»**<sup>8</sup>.

Dokumentet skulle vise seg å være datert **flere måneder etter** at sønnen hadde signert på sin arbeidskontrakt, som jeg også hadde innsyn i. Kombinert med hva jeg kunne lese i **Omsorgsbyggs årsmelding fra 2017**, fremsto det enda mer spesielt.

<sup>7</sup> Se HR-direktørens erklæring, vedlegg 7. Vi har sladdet enkelte opplysninger i dokumentet.

<sup>8</sup> Se saken om lærlingeordningen som HR-direktøren saksbehandlet i vedlegg 8.

HR-direktøren var her selv avbildet med to lærlinger. Sønnen var ikke en av disse. Men det gikk frem av artikkelen at foretaket **totalt** hadde **fire lærlinger**. Det satte innholdet i saken HR-direktøren hadde saksbehandlet i perspektiv. Her skrev hun:

«I Omsorgsbygg organiseres læretiden slik at lærlingene får opplæring i hele Omsorgsbyggs portefølje og vil underveis i løpet **få ansvar for egen portefølje**».

Etter å ha lest dokumentasjonen på hvordan direktørens datter og svigersønn kom inn i foretaket ved hjelp av midlertidige stillinger som ikke var lyst ut, vekket formuleringen min nysgjerrighet. Hva var det egentlig HR-direktørens sak forankret her? Og var det vanlig å gi lærlingene så mye ansvar?

Jeg **kontaktet de andre lærlingebedriftene** i byggdrifter-faget i Oslo for å spørre dem hva

som var vanlig. Slik fant jeg ut at Omsorgsbygg var **den eneste bedriften** som under løpet ga lærlingene ansvaret for en egen portefølje. Dette ga grunnlag for å stille spørsmålstegn ved om moren på denne måten hadde vært med på å gi sønnen et fortrinn fremfor andre søkere, ved fremtidige utlysninger av ledige jobber som byggdrifter i foretaket. Og hvorfor saksbehandlet hun sønnens lærlingeordning når hun bare måneder tidligere hadde erklært seg inhabil? HR-direktøren valgte å ikke svare på noen av disse spørsmålene i **Dagbladets artikkel** om saken.

Da vi fortalte jusprofessor Karl Harald Sjøvig at HR-direktøren hadde saksbehandlet sønnens lærlingeordning, konkluderte han med at hadde opptrådt **på kant med reglene**.

### Søster-ansettelsen

Ifølge det opprinnelige varselet var HR-direktøren også kollega med sin egen søster. Det lot seg lett bekrefte. Men hadde ansettelsen skjedd på riktig vis? Jeg ønsket innsyn i søsterens CV, for å få mer kunnskap om ansettelsen av henne. Dette har Omsorgsbygg anledning til å avslå. Men ifølge offentlighetsloven skal det likevel vurderes såkalt merinnsyn. Det valgte Omsorgsbygg å gi. CV-en viste at hun var leid inn som IKT-medarbeider frem til mai 2014. Slik kunne vi konstatere at HR-direktøren hadde forholdt seg **passiv** til at hennes underordnede hadde ansvaret for innleiingen av hennes søster. I stedet fortsatte praksisen også etter at HR-direktøren i oktober 2012 fikk beskjed av styreleder Stig Bech om skjerpede rutiner for håndtering av habilitetssaker.

Også her var det en erklæring om inhabilitet fra HR-direktøren selv som dannet utgangspunktet for selvstendige undersøkelser. Erklæringen er datert 24. oktober 2012, altså få uker før HR-direktøren fikk beskjeden fra styrelederen. I notatet skriver HR-direktøren at siden hun er inhabil, er alle sider ved innleieprosessen tatt over av hennes underordnede ansatte. Slik **dokumenterte HR-direktøren** selv at hun nok en gang hadde opptrådt **på kant med habilitetsreglene**.

HR-direktørens søster ble fast ansatt i Omsorgsbygg i juni 2014. Jeg hadde innsyn i foretakets sak om å opprette stillingen som søsteren i dag er ansatt i. Saken var **saksbehandlet av hennes søster**. Hun hadde skrevet kvalifikasjonskravene som fremgikk av utlysningsteksten til stillingen, mens søsteren arbeidet i foretaket.

Ved å **sammenligne utlysningsteksten** med **CV-en** til HR-direktørens søster, fant jeg at **flere av egenskapene Omsorgsbygg etterlyste**, var **egenskaper** som HR-direktørens søster **hadde på sin CV**. Også **arbeidsoppgavene** HR-direktørens søster hadde i foretaket var gjenspeilet i utlysningsteksten. Stillingen skulle blant annet ha ansvar for bruk av fagsystemet «Xpand». Dette brukte søsteren da hun var innleid i foretaket. Ifølge utlysningsteksten ønsket foretaket en person med «Erfaring fra utarbeidelse og gjennomførelse av kurs og



*Notatet som viste at HR-direktøren hadde saksbehandlet lærlingeordningen som hennes egen sønn var en del av.*

opplæringsaktiviteter». Foretaket ønsket også en person med IKT-utdanning. Alle disse kvalifikasjonene hadde søsteren på sin CV.

Forelagt opplysningene om at HR-direktøren hadde saksbehandlet stillingsutlysningen som søsteren i dag er ansatt i, uttalte jusprofessor Søvig seg slik i artikkelen: «**Man må forstå at utenforstående reiser spørsmål ved dette. Det kan for andre se ut som at HR-direktøren var målrettet**».

### Bonus-verktøy: Slik tryller du frem «kommunenes skjulte skatt»

I artikkelen om ansettelsene av HR-direktørens søster og sønn kunne vi fortelle at **HR-direktøren var en av kommunens 100 best betalte byråkrater** i Oslo kommune. Dette fant vi ut takket være tilgangen til filene som kommunene hvert år sender til Kommunenes Sentralforbund (KS) sitt såkalte PAI-register.

Filene inneholder **navn på alle ansatte** i kommunen, **fødselsdato, ansiennitet, utdanningskode, bostedskommune, utbetalt bonus**, m.m. En gang i året sender kommunene en slik fil til KS, til bruk i det årlige lønnsoppgjøret. I Omsorgsbygg-saken brukte jeg filen som Oslo kommune hadde sendt inn.

PAI-filene er **Kommune-Norges «skjulte skatt»** for journalister, som jeg nå vil dele med deg. Slik kan du få tilgang til filene, og bruke dem til ny journalistikk:

- \* Be kommunen om innsyn i råfilen som sist ble sendt til KS sitt PAI-register.
- \* For å kunne studere dataene i fila «på vanlig måte» i et **strukturet Excel-ark**, må dataene **konverteres**.
- \* Som vedlegg til denne rapporten finner du et **konverteringsverktøy** i Excel jeg har laget. [Klikk her](#) for å laste ned bonus-verktøyet, som er en Excel-fil med **alt du trenger**.
- \* **Trykk på knappen** for å teste hvordan dette virker. Jeg har tatt ut ti tilfeldig valgte ansatte i Oslo kommune, og lagt dem inn som test-data. Når du trykker på knappen, vil ferdig konverterte data dukke opp i fane 3. OBS: Husk å tillate kjøring av makroer. Er det første gang du kjører en makro på din pc, må du [endre sikkerhetsinnstillingene](#) i Excel først, (følg hjelpeartikkelen og klikk på «enable all macros»).
- \* Etter at du har fått innsyn i PAI-filen fra din kommune, limer du inn dataene du har fått i kolonne A i arkets første fane. Så trykker du på knappen. Så enkelt er det.
- \* Dersom du ønsker å importere dataene til Access kan du eventuelt bruke import-spesifikasjonen med feltlengder som ligger i fane nummer 2. Programmerere finner kildekoden i VBA-modulen som følger fila. Lykke til!

### Innsynsverktøyene i Omsorgsbygg-saken

Jeg har i arbeidet med saken brukt flere innsynsverktøy.

- 1) Jeg definerte tidlig i arbeidet **hvilke dokumenter** jeg trengte for å **granske påstandene** om nepotisme.
- 2) Jeg ba om at Omsorgsbygg **fant frem til dokumentene** ved å sende det jeg definerer som «åpne» innsynskrav. Det har man krav på i henhold til offentleglova **§ 28 annet ledd**, som sier at enhver kan kreve innsyn i «ei bestemt sak eller i rimeleg utstrekning saker av ein bestemt art».
- 3) Da jeg mottok dokumentene, lette jeg **aktivt** etter hvilke dokumenter som **manglet**. Det viste seg være sentralt for å identifisere **manglende habilitetsvurderinger**, involvering av **styret**, og **utlysning** av stillinger.
- 4) Jeg ba Omsorgsbygg om å **søke i ansattes Outlook-kalender** for å identifisere dokumentasjon om møter som ikke er journalført. Slik fikk jeg innsyn i flere hundre kalenderinnføringer. Disse inneholdt kunnskap om **hvem som hadde kalt inn** til møtet, **hva som sto** i møteinnkallingen, **temaet** for møtet og **vedlagte notater**.
- 5) Jeg ba om innsyn i dokumenter jeg visste at kommunen hadde **adgang** til å unnta fra offentlighet.

Det siste kunne jeg gjøre gjennom kjennskap til prinsippet om **merinnsyn**, som finnes i offentlighetsloven § 11. Her står det at selv om et organ har adgang til å unnta dokumenter, plikter det å vurdere om dokumentet kan gis ut. Det er dette som kalles merinnsyn.

Ved å oppfordre Omsorgsbygg til å utvise merinnsyn, fikk jeg innsyn i en rekke dokumenter som foretaket hadde adgang til å unnta. Blant annet gjaldt dette aktuelle **søknader** og **CV-er** til stillinger, som ga et **viktig innblikk** i personers kompetanse og informasjon om **når** de fikk ulike stillinger i Omsorgsbygg. Jeg fikk også

innsyn i flere av **innstillingene** til jobber, som viste **hvem** som hadde vært vurdert på **ulike tidspunkt**, og hvilke vurderinger som ble vektlagt. Disse dokumentene er noe Omsorgsbygg kunne unntatt med hjemmel i dagens offentlighetslov § 25. Men da foretaket etterkom min **oppfordring om merinnsyn**, kunne jeg avsløre:

\* **CV-en til direktørens datter inneholdt ikke spor** av at hun hadde erfaring med å skrive søknader om EU-midler, da hun som ung bachelor-student fikk dette ansvaret i Omsorgsbygg. Derimot viste CV-en at hun [deltok på to kurs i å skrive søknader om EU-midler](#) mens hun var *midlertidig ansatt* i foretaket.

\* **Innstillingen av direktørens datter** til engasjementet ved Internasjonalt kontor viste at [erfaringen hun hadde opparbeidet seg i de midlertidige stillingene ble vektlagt](#) da hun fikk jobben foran 100 søkere til stillingen.

\* Da direktørens tilkommende svigersønn første gang **ble engasjert**, var det som [prosjektkoordinator for EU-prosjektet som hans samboer hadde ført i pennen](#), ifølge hans CV.

\* Etter å ha engasjert svigersønnen i flere midlertidige stillinger som ikke var lyst ut, lyste Omsorgsbygg ut en ny stilling med et stillingsinnhold som lå **tett knyttet opp** mot innholdet i svigersønnens daværende stilling, [ifølge innstillingen til stillingen](#).

## Kildekontakten bak de sentrale innsiderapportene

«Omsorgsbygg-saken» startet, som tidligere beskrevet, med et varsel som var sendt til meg som journalist. I det langvarige arbeidet med sakskomplekset var jeg **i kontakt** med mellom **40-50 personer**. Mange var bekymret for sine jobber, og svært få ønsket å bli sitert åpent. Dette stilte selvfølgelig store krav til både kildekritikk og kildebehandling. Jeg vil likevel fremheve at kontakten **sto sentralt** for å lykkes i prosjektet.

Jeg var i kontakt med både nåværende og tidligere ansatte. Jeg mottok også telefoner fra skjulte numre fra personer som ikke ville tilkjenne sin identitet. Flere kilder fortalte uavhengig av hverandre om episoder der personlig informasjon hadde kommet ut i Omsorgsbygg-organisasjonen, uten at de kunne forstå hvordan.

Jeg ønsker ikke å gjengi hvilke teorier kildene selv hadde knyttet til dette, men jeg vurderte opplysningene som så alvorlige at jeg måtte **ta forholdsregler**. Et tiltak var at jeg rutinemessig spurte nye kilder om de ringte fra en telefon registrert på dem, eller på arbeidsgiver. I enkelte tilfeller ba jeg kilder om å installere **Signal**. Det er en mobiltelefon-app som muliggjør krypterte samtaler og sms. Kilder som vurderte å dele opplysninger med meg fikk beskjed om at de **ikke måtte sende noe fra enheter eiet av jobben**, eller **bruke jobbens epost-adresse**.

I tillegg var jeg i kontakt med alle kildene **svært varsom** med å **oppgi noen opplysninger til noen** om **hvem** eller **hva** jeg har **snakket med andre om**. Det høres kanskje banalt ut, men var **kreven** å håndtere i praksis. For å få folk til å dele opplysninger med meg, var det viktig at de forsto at jeg både var kompetent - og til å stole på.

Jeg pleiet et **aktivt forhold** til **flere av kildene**. Dette kildearbeidet bar frukter. Flere av kildene forsto at de kunne dele informasjon med meg uten frykt for at det ble sporet tilbake til dem. Bare det at jeg **jevnlign tok kontakt** og **spurte hvordan det gikk**, ga meg stadige «**innsiderapporter**» om den spente stemningen innenfor **Omsorgsbyggs vegger** mens saken pågikk.

## Opptak fra allmøtet

I slutten av september 2018 mottok jeg dokumentasjonen som lå til grunn for artikkelen om at [Omsorgsbygg-ansatte ble bedt om å signere en tillitserklæring til direktøren](#). Det skjedde rett før et viktig styremøte. Fordi jeg kunne **dobbeltsjekke tippet** med **flere uavhengige kilder**, kunne jeg omtale hvordan ansatte hadde opplevd at en ansatt ved HR-avdelingen og en tillitsvalgt gikk rundt med et skjema der ansatte skulle erklære tillit til direktøren: «Vi har full tillit til, og gir vår fulle støtte til administrerende direktør Per Morten Johansen», het det i skjemaet som vi også valgte å publisere fotokopi av.

I dette tidsrommet mottok jeg **lydopptak fra to allmøter i Omsorgsbygg**. Opptakene var tatt i skjul, og ble sendt til meg på e-post. Etter nøye overveielser valgte vi å publisere utdrag fra opptakene. Vurderingen var at selv om opptakene var tatt i skjul, var det fra et møte som var åpent for alle ansatte i Omsorgsbygg.

I det ene opptaket kunne jeg hørte hvordan direktøren kritiserte både Dagbladet og meg som journalist. Det var sterkt å høre direktøren snakke nedsettende om meg og de journalistiske metodene jeg hadde brukt. Vi valgte likevel å ikke gjengi noe av dette. Vi kom til at det var viktigere å problematisere **direktørens beskrivelser av varselet** og å få frem hans vurderinger av sin egen situasjon. For eksempel uttalte direktøren at «varsler lager masse konspirasjonsteorier». Det ble også tittelen på [artikkelen om opptakene](#).

Direktøren uttalte også dette om sin fremtid i foretaket: «Nei, faen, jeg skal stå gjennom det. Jeg skal stå gjennom det. Og så får jeg tåle det som kommer, og ta det som en mann».

I det andre opptaket var det styreleder Øyvind Christoffersen som snakket til de ansatte:

«Selve mediebildet føles nok sterkere for oss som er i det, enn det folk som er utenfor ser på det. Altså, når du får en journalist som bombarderer deg med spørsmål kan du bli helt tullerusk i hodet, og liksom det koker litt mer enn det som egentlig er realiteten i det. Så vi vet jo ikke hvordan dette utvikler seg, det er fortsatt noen spørsmål fra Dagbladet. Det kan jo hende det kommer en artikkel eller to til, men det begynner nå etterhvert å drukne i andre store bilder». Nøyaktig **en måned etter trakk han seg som styreleder**, og kunngjorde samtidig at **direktøren gikk i samtaler med styret** om sin fremtid i foretaket. Det skulle igjen ende med direktør Per Morten Johansens avgang.

## Svaret som felte styrelederen

Som nevnt tidligere, fikk jeg en e-post fra kommunikasjonssjefen i Omsorgsbygg, før jeg hadde publisert noe. Her skrev hun blant annet at «Alle påstandene i varselet er nå grundig dokumentert og tilbakevist gjennom de snaut 250 dokumentene /3000 sidene du har fått fra foretaket gjennom juni/juli/august».

Jeg valgte å videresende e-posten til styreleder Øyvind Christoffersen. Jeg spurte om han kunne stille seg bak formuleringen om at «alle påstandene» i varslene var tilbakevist gjennom dokumentasjonen som jeg og Kommunerevisjonen hadde fått tilsendt. Svaret styrelederen ga, skulle slå kraftig tilbake på ham. Han sa:

**«Min oppfatning som styreleder er at Kommunerevisjonen har tilstrekkelig dokumentasjon til å tilbakevise disse påstandene».** Noen uker senere stilte styrelederen med byråden i finanskomiteen, for å svare på spørsmål om habilitetssakene. På dette tidspunktet hadde han fortsatt byrådets tillit. Men i finanskomiteen hadde flere politikere merket seg **hans uttalelse til Dagbladet**.

Styrelederen ble presset hardt av politikere fra SV til Høyre. Styrelederens problem var at han med henvisning til den samme dokumentasjonen som Dagbladet og Kommunerevisjonen baserte sin omtale på, hadde sagt at alt var i orden. Flere politikere hadde også hørt opptakene Dagbladet hadde publisert fra allmøtene. En av dem som tok ordet i debatten, var Elin Horn Galtung (H). «Dagbladet har to videoer. Jeg vet ikke om styreleder har hørt sin egen stemme? Vi har også hørt direktøren», sa Horn Galtung. Hun poengterte:

«La meg si det sånn. Det er ikke noe jeg ville ønsket for noen av dem jeg er glad i, at de har den ordbruken som de bruker der. Er de tingene som sies der sant, så vil jeg si at har byråden en kjempejobb å gjøre fremover. For

å si det slik: Da er det noen som ikke vi vil se på

lønnslistene i Oslo kommune fremover. Dette er jo som alle sier veldig alvorlig. Jeg er forbauset over at ikke styrelederen gikk til direktøren og spurte ham mer inngående, før han sier det til media at vi ikke har gjort noe galt».

Møtet var torsdag **12. oktober**. Nå falt korthuset sammen for toppledelsen i Omsorgsbygg:

\* **Onsdagen etter møtet, den 17. oktober**, kunne jeg og NRK først rapportere nyheten om styrelederens avgang: [«Trekker seg etter Omsorgsbygg-skandalen»](#).

NRK Nyheter Sport Kultur TV Radio Distrikt

Østlandssendingen TV P1 Oslo og Hordaland Sosiale medier Tips oss

### Trekker seg etter Omsorgsbygg-skandalen

Styrelederen i Omsorgsbygg går av etter avsløringer om ansettelser av familie og venner i det kommunale milliardforetaket. Også administrerende direktør har bedt om samtaler.

**Jeg har besluttet at jeg trekker meg**

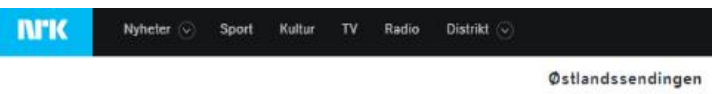
Styrelederen i Omsorgsbygg i Oslo, Øyvind Christoffersen, trekker seg

Vegard Venli Journalist

Publisert: 13. okt. 2018 kl. 20:28  
Oppdatert: 18. okt. 2018 kl. 12:03

\* **Den 23. oktober** kunne vi fortelle at [resten av styret hadde blitt sparket](#).

\* **Den 5. november** kunne vi rapportere at det var over for administrerende direktør Per Morten Johansen: [Går av som direktør i Omsorgsbygg](#).



## Skifter ut styret i Omsorgsbygg

Spørsmålet om direktøren i Omsorgsbygg skal bli eller gå henger fortsatt i lufta. Næringsbyråd Kjetil Lund bytter nå ut styret i foretaket, en uke etter at styreleder Øivind Christoffersen selv valgte å tre av.



[NRK 23. oktober](#)

## Direktørens muntlige arbeidsavtale

Jeg kjente til at Oslo kommune sjelden sparker toppledere – de omplasser dem. Spørsmålet nå var hvordan Oslo kommune ville håndtere den fjernede direktøren i tiden fremover. Jeg hadde allerede bedt om innsyn i hans arbeidsavtale og hadde fått et **overraskende svar**:

Arbeidskontrakten hans hadde gått ut i 2009. Likevel ble denne avtalen sendt til meg med følgende beskrivelse: «*Vedlagt følger arbeidsavtalen til administrerende direktør. Åremålet ble fornyet i 2015 og kontrakten videreført*». Hvordan kunne Omsorgsbygg hevde at denne avtalen var gjeldende?

I et nytt innsynskrav ba jeg om «ytterligere **dokumentasjon** som viser at direktørens avtale **er forlenget**, eventuelt hvor lenge og på hvilke vilkår». Det kunne ikke Omsorgsbygg utlevere. Kravet var også sendt til byrådsavdelingen for næring og eierskap, som foretaket rapporterer til. Byrådsavdelingen avviste kravet mitt om innsyn i denne dokumentasjonen ved å vise meg tilbake til Omsorgsbygg.

Jeg visste at det i henhold til kommuneloven er styret som ansetter direktøren. Dersom kontrakten fra første åremål var forlenget, måtte det vel følge av en prosess som var forankret der? På denne bakgrunn ba jeg nå om innsyn i all dokumentasjon fra en **eventuell styrebehandling** av direktørens andre åremål. Slik fikk jeg tilgang til informasjon som ga grunn til å gå **en ny runde** med byrådsavdelingen. I et notat som oppsummerte prosessen, sto det nemlig: «Kontrakt utarbeidet og kvalitetssikret av BLK i august 2015». BLK er en forkortelse for Byrådslederens kontor. Byrådsleder Raymond Johansen er broren til Per Morten Johansen, men vi fant ingen informasjon som tydet på at byrådslederen hadde vært involvert.

Det vi derimot kunne konstatere, var at det ikke bare var Omsorgsbygg som ga feilaktige opplysninger til oss. Det samme hadde også byrådsavdelingen gjort. Det kom frem da jeg på nytt henvendte meg til Oslo-byrådet, med krav om innsyn i «alle dokumenter byrådslederens kontor hadde mottatt om tilsettingsprosessen, herunder kontrakt fra Omsorgsbygg, samt brev fra BLK som kvalitetssikrer dette dokumentet».



## Går av som administrerende direktør i Omsorgsbygg

Det har i høst stormet rundt det kommunale foretaket Omsorgsbygg i Oslo. Nå går Per Morten Johansen av som administrerende direktør og beholder millionlønn.

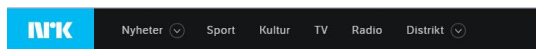


Caroline Tøftsaen  
@carinetofsaen  
Journalist

Vegard Venit  
Journalist

Publisert 5. nov. 2018 kl. 18:02

[NRK 5. november](#)



## Krever opprydning etter lønnsavsløring

Opposisjonen i Oslo krever opprydning i bystyret. Det skjer etter at NRK avdekket at Omsorgsbygg-direktøren gjennom flere år hadde en spesielt god lønn, som følge av en muntlig avtale.



Vegard Venit  
Journalist

Publisert 16. nov. 2018 kl. 18:51  
Oppdatert 16. nov. 2018 kl. 19:25

Alina Stenensen krever svar fra byrådet i Oslo etter NRKs avsløring.  
FOTO: OLAV JUVEN / NRK

Innsynskravet ble besvart av byrådsavdelingen for næring og eierskap. Nå viste det seg at de hele tiden hadde sittet på kopi av hele **20 dokumenter som omhandlet prosessen**.

[Ved hjelp av dokumentene kunne nå NRK avsløre](#) hvordan byrådsavdelingen med ansvaret for foretaket **helt siden 2015 hadde visst at direktøren hadde stått uten en egen skriftlig arbeidsavtale** for andre åremålsperiode. Dokumentene viste også at den samme byrådsavdelingen like lenge hadde visst at **i henhold** direktøren hadde fått utbetalt en **høyere lønn enn styret hadde fullmakt fra byrådet til å gi**.

Jeg så at **direktørens personlige tillegg** i avtalen fra første åremål var satt til 25 prosent av grunnlønnen. For å undersøke om dette var vanlig, ba jeg om innsyn i arbeidsavtalene til alle kommunaldirektørene i Oslo kommune og flere direktører i andre foretak. Slik kunne jeg konstatere at direktøren hadde fått seg en gullkantet avtale uten like i Oslo kommune.

Det personlige tillegget til de andre lederne var et **fast kronetillegg**, som var utregnet i prosent av fastlønn på *tiltredelsestidspunktet*. Direktørens lønn var dermed uvanlig, fordi den var satt som en fast prosentsats av den til enhver tid gjeldende grunnlønnen i hans stilling. Lønnen økte dermed i takt med lønnsoppgjørene.

På spørsmål til byrådsavdelingen innrømmet de at dette **ikke var i tråd med reglementet**. I det første svaret het det at byrådsavdelingen var kjent med at regelen «*i noen få tilfeller kan ha blitt misforstått*». Men, da jeg ba byrådsavdelingens talsperson om å konkretiser *hvilke andre tilfeller* han visste om utover Omsorgsbygg, kom det for en dag: «**Ut over dette kjenner jeg ikke til konkrete tilfeller**».

Etter kritiske spørsmål fra opposisjonen ved Aina Stenersen (FrP) er det nå iverksatt full gjennomgang **av alle topplederavtaler** i Oslo kommune. Undersøkelsene pågår i skrivende stund fortsatt.

## Funn og konsekvenser

### **Dette er de mest sentrale funnene jeg gjorde i Omsorgsbygg-prosjektet:**

- Omsorgsbygg har i en årrekke ikke fulgt lover og regler for ansettelser av nye medarbeidere. På dette viset har direktørens nære venn og familiemedlemmer blitt ansatt.
- En rekke stillinger ble ikke utlyst slik kommunens regler krever. Jeg har dokumentert hvordan disse ansettelsene har avskåret andre kandidater fra å søke arbeid på et rettferdig og likt grunnlag, fordi jobbene i stedet ble gitt til direktørens nærstående. Dette er den klassiske definisjonen på nepotisme.
- Jeg har dokumentert at toppledere i Omsorgsbygg, selv *etter* at kommuneadvokaten påla dem å gjennomføre ansettelser på korrekt vis, fortsatte med den regelstridige praksisen.
- Oslo kommune mottok i 2010 og 2017 varsel om favorisering av familie og venner. Begge ganger ble varslene sjekket, og begge gangene konkluderte Omsorgsbygg-ledelsen med at varslene var grunnløse.
- Jeg har avdekket at direktøren gjennom flere år hadde mer i lønn enn styret hadde fullmakt til å gi, som følge av en muntlig spesialavtale han hadde med styrelederen.

### **Dette er de viktigste konsekvensene av Omsorgsbygg-artiklene:**

- Administrerende direktør Per Morten Johansen mistet jobben.
- Styreleder Øyvind Christoffersen måtte trekke seg.
- Styret til Omsorgsbygg ble kastet.
- Det nye styret har bestilt en full ekstern gransking av alle ansettelser fra 2009 til 2018.
- Byrådet har iverksatt undersøkelser av alle topplederavtalene i Oslo kommune. Målet er å finne ut av om flere ledere har muntlige, gullkantede avtaler i kommunen.

# Vedlegg

## Artikkeloversikt

Dato	Medium	Sak
05.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Varsel om «ukultur» i mektig kommunalt foretak sjekkes: Beskyldes for å ansette familie og venner</a>
13.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Varselet om «ukultur» i Omsorgsbygg: Kommunetopp ansatte sin egen forlover</a>
14.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Kommunetoppens datter og svigersønn ansatt under ham: - Jeg skjønner at dette ikke ser bra ut</a>
16.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Kommunetoppens datter fikk jobber uten å søke: Ble spydspiss for unik satsing i stillinger som ikke var lyst ut</a>
18.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Direktør-datter hjalp samboeren inn i kommunalt foretak: Kommunetoppens svigersønn bak «Norges mest miljøvennlige barnehage» - Slik fikk han jobben</a>
18.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Hun ansatte kommunetoppens datter og svigersønn: HR-direktørens søster og sønn jobber også i Omsorgsbygg</a>
19.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Kommunerevisjonen om Omsorgsbygg-saken: «Alvorlige feil» da kommunetoppens datter og svigersønn ble ansatt</a>
20.09.2018	NRK	<a href="#">TV-analyse: Omsorgsbygg-saken på Debatten</a>
24.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Byrådet påla lønnsstopp: Slik fikk direktørens svigersønn lønnsøkning likevel</a>
25.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Kommunetoppens familie ble ansatt: - Vi betaler over én million for et styre som har så lite peiling</a>
25.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Ansatte i Omsorgsbygg føler seg presset: Omsorgsbygg-ansatte bedt om å signere tillitserklæring til direktøren</a>
29.09.2018	Dagbladet	<a href="#">Kommunetopp til egne ansatte: «Varsler lager masse konspirasjonsteorier»</a>
11.10.2018	Dagbladet	<a href="#">Omsorgsbygg-skandalen: - Har mottatt to nye varsler denne uka</a>
12.10.2018	Dagbladet	<a href="#">Meldte seg ut av Fagforbundet i protest: «Har mange ganger blitt advart av kolleger om at jeg må være forsiktig med hva jeg sier»</a>
17.10.2018	NRK Radio	<a href="#">Styremøte bak lukkede dører</a>
17.10.2018	NRK.no	<a href="#">Trekker seg etter Omsorgsbygg-skandalen</a>
23.10.2018	NRK.no	<a href="#">Skifter ut styret i Omsorgsbygg</a>
05.11.2018	NRK.no	<a href="#">Går av som direktør i Omsorgsbygg</a>
05.11.2018	NRK Dagsrevyen	<a href="#">Omtale av styremøte</a>
16.11.2018	NRK.no	<a href="#">Måtte gå: Derfor tjente Omsorgsbygg-direktøren mer enn ordføreren i Oslo</a>
16.11.2018	NRK Radio	<a href="#">Radio-analyse: Den gullkantede lønnskontrakten</a>
16.11.2018	NRK Dagsrevyen	<a href="#">Omtale av direktørens avgang og den gullkantede arbeidskontrakten</a>
16.11.2018	NRK.no	<a href="#">Krever opprydding etter lønnsavsløring</a>
05.12.2018	NRK.no	<a href="#">Naboene vant: "Verdens mest miljøvennlige sykehjem" stanset</a>
14.12.2018	NRK.no	<a href="#">Omsorgsbygg-sjefer brøt reglene da direktørens nærstående fikk lønnsøkning og utdanning</a>



## Fil-vedlegg

Rapportens vedlegg er sendt med metoderapporten, men for ordens skyld også [lastet opp her](#).

**Vedlegg 1:** Åpent brev til politikerne fra ansatte i Omsorgsbygg

**Vedlegg 2:** Mailkorrespondanse, direktøren og underordnede ansatte

**Vedlegg 3:** Notat fra HR-direktøren om ansettelse av direktørens datter

**Vedlegg 4:** Epost-rekke mellom HR-direktør, juridisk direktør og styrelederen

**Vedlegg 5:** Epost fra kommuneadvokat Hanne Harlem til HR-direktøren og juridisk direktør

**Vedlegg 6:** Kalenderinnsynet fra kalenderen til direktørens datter

**Vedlegg 7:** HR-direktøren erklærer seg inhabil i forbindelse med sønnens lærlingesøknad

**Vedlegg 8:** Saken som HR-direktøren saksbehandlet om lærlingeordningen som sønnen var omfattet av

**Vedlegg 9:** Kommunerevisjonens første rapport av 18. september

**Vedlegg 10:** Kommunerevisjonens andre rapport av 14. oktober

**Vedlegg 11:** Mandat og prosjektplan for PWCs undersøkelser av alle ansettelse i Omsorgsbygg