

Fra: Arild Bjørndal <arild.bjorndal@ceiglobal.org>

Emne: Tilbakemelding på "faktagrunnlaget"

Dato: 18. november 2022 kl. 23:57:22 CET

Til: Knutsen, Tommy André <tommy.knutsen@kpmg.no>

Kopi: Sølvi Lillejord <solvi.lillejord@uib.no>, Hilde Ordemann <hildeordemann@gmail.com>, Odd Christopher Hansen <odd.christopher.hansen@kov5.no>, Alexander Sommerseth <sommerseth.music@gmail.com>, "hj.spies@avans.nl" <hj.spies@avans.nl>

Til KPMG ved Tommy Knutsen

Takk for oversendt faktagrunnlag. Styret vil, innledningsvis, si at det har vært vanskelig å respondere på tilsendte tekster, hovedsakelig fordi grunnlaget ikke er i overensstemmelse med det vi forstår som fakta. Vi betrakter fakta som verifiserbare påstander, ikke personlige og udokumenterbare vurderinger. I KPMGs oppdrag vil det være helt nødvendig å skille mellom «støy» (alle organisasjoner har misfornøyde medarbeidere og folk som kritiserer ledelsen og/eller slutter på grunn av lederen) og det som virkelig fortjener oppmerksomhet fordi det kan hjelpe organisasjonen til å korrigere arbeidsmåter og lære. Kort oppsummert er det uklart for oss hva dere anser som sakens faktum, dvs. hvilke påstander dere vurderer som pålitelige og holdbare, og som vi eventuelt kan bruke vår rett til kontradiksjon overfor.

Til en viss grad har vi allerede brukt vår rett til kontradiksjon ettersom det er klart markert i høyre kolonne (i notatene med kolonneinndeling) at nåværende ansatte, nåværende proffer, Marit Sanner og Arild Bjørndal ikke kjenner seg igjen i beskrivelsene, og gjennomgående avviser påstandenes riktighet. Vi har også levert mye mer dokumentasjon enn det som fremkommer her (ikke bare våre utsagn i intervjuene) – derfor har vi i noen av dokumentene foreslått (og lagt inn forslag til endringer) og ber om at dere innledningsvis lister (og omtaler) det vi har oversendt, som er relevant. Metodedokumentet dere oversendte oss har, etter vår vurdering en hensiktsmessig form, og vi har brukt det som en rettesnor. I dokumentet om oppfølging av barn og unge har vi således – som et forslag – satt det opp på samme måte (ditto i dokumentet om arbeidsmiljø, se for øvrig kommentar nedenfor). I disse dokumentene måtte vi endre kolonneformatet for i det hele tatt å få skrevet inn våre kommentarer. All tekst fra dere er selvsagt beholdt.

Det fremkommer ikke hvordan de fremsatte påstandene er forsøkt validert – om det er undersøkt hva de som fremsetter påstandene mente med dem – f.eks. om de har gitt informasjon om hvor ofte det forekom, om det gjaldt mange, sakens alvorlighetsgrad, kontekstuelle forhold, om mange stiller seg bak, om det ble kommunisert internt til personalleder, om det ble varslet til styret osv. Det blir kun vist til at de aktuelle ansatte er spurt om de har gitt uttrykk for det som kom frem i [Psykologisk.no](https://www.psykologisk.no), og at de har bekreftet det. Uten en nærmere undersøkelse og drøfting er vanskelig å vurdere hva påstandene er et uttrykk for og hvor mye vekt de skal tillegges.

Det underlagsmaterialet vi har fått tilgang til kan plasseres i to kategorier. I en kategori finner vi påstander fremsatt i media fra noen navngitte og noen anonyme personer. Noen av påstandene gjelder forhold langt tilbake i tid, men er fremstilt som om de angår forhold av nyere dato. Påstandene er gjennom intervjuer med KPMG bekreftet fra et begrenset antall misfornøyde tidligere ansatte – blant mange titalls tidligere ansatte – og fra tre tidligere proffer (som etter alt å dømme har vært proffer før 2020) – blant mer enn tusen proffer som har vært med i nettverket. Det fremgår ikke klart om KPMG har intervjuet de samme kritikerne som sto frem i media. Påstandene ble hovedsakelig fremsatt i en nettavis som «lever av» oppmerksomhet i sosiale medier og som derfor regisserte fremleggingen av påstandene på en ytterst dramatisk måte. Vi har ikke sett at det har kommet frem nye påstander ut over de som er kjent fra media. I den andre kategorien ligger vår dokumentasjon – bl.a. i form av en undersøkelse blant 250 aktive proffer, to medarbeiderundersøkelser, metodebeskrivelser og en rekke rutiner og prosedyrer. Vi har supplert og utdypet denne informasjonen i en intervjuer med dere.

Vi er innforstått med at dere har hatt begrenset tid og at vi ikke har inngående kjennskap til KPMGs metode for innsamling, bearbeiding og analyse av data. Dersom dere ikke har hatt tid til å innhente utdypende informasjon som kan validere – eller avkrefte – utsagnene fra kritikerne, tar vi for gitt at dere vil drøfte dette i metodebeskrivelsen. Fordi vi ikke kjenner godt nok til deres metodeprosedyrer, og fordi ikke alt dere plasserer i kategorien faktagrunnlag er fakta, er det mulig at vi er unødig bekymret. I så fall ber vi dere om å bære over med dette. Vi har ikke god nok oversikt over hvordan fremstillingen i rapporten vil bli. Vår bekymring er også knyttet til at organisasjonen, på grunn av medieomtalen og de konsekvenser den fikk, er på randen av nedleggelse. Deres rapport, fra en uavhengig og kompetent ekstern part, vil bli tillagt stor vekt.

Etter vår vurdering har vi svart ut – med dokumentasjon – alle spørsmål som er stilt i mandatet fra Bufdir (det dokumentet som har overskriften «Behovsbeskrivelse»), særlig den tabellen som har overskriften «Kontrollformål».

Vi er spørrende til KPMGs kapittel om psykososialt arbeidsmiljø. Vi har ikke oppfattet at det står sentralt i mandatet, og regner med at det følgelig ikke skal ha en fremtredende plass (her kommer det som dokument nr. 2). Styret har levert en betydelig mengde dokumentasjon som viser at vi er opptatt av ryddighet og at organisasjonen i 2022 drives på en fullt ut forsvarlig måte. I tillegg til overleverte rutiner og prosedyrer, som danner grunnlag for det psykososiale arbeidsmiljøet, er alle avvik Arbeidstilsynet påpekte i 2021 lukket. F.eks. har vi redusert antall ansatte som har en særlig fri og uavhengig stilling. Det illustrerer at vi er opptatt av å lære og forbedre oss. Vi ber dere også vurdere hensiktsmessigheten av å publisere, i en offentlig rapport, personangrepene på Marit Sanner. De er kjent fra media, kan best karakteriseres som sjikane, og jeg har tidligere kommentert dem offentlig og kalt det «en heksejakt».

Vi vil også råde dere til å utelate (eller helt endre innholdet i) den såkalte tidslinjen. Den fremstår nå som et slags underlagsmateriale som det kan være grunn til å frykte at media vil «fråtse i» og fremstille som «sannheter». Om det skal være med en tidslinje, bør den begrenses til – på overskriftsnivå – å omtale de milepæler KPMG-undersøkelsen har passert fra start til mål. Nå er

det en blanding av hummer og kanari som virker høyst uprofesjonell. Når dere presenterer hvilket dokumentasjonsgrunnlag dere har bygget på, er det etter vår vurdering bedre (og helt vanlig) å f.eks. liste opp artikler, overleverte dokumenter o.l. Nå fremstår dette først og fremst som en tidslinje for presentasjonene i [Psykologisk.no](https://www.psykologisk.no), og det var vel verken meningen eller i tråd med mandatet.

I 2022 er FF en godt drevet, ideell organisasjon som på nyskapende og engasjerende (av og til også provoserende) måter arbeider for å fremme barns rettigheter, ikke minst barnas rett til medbestemmelse og rett til å bli hørt, etter Barnekonvensjonen. Den følger alle vanlige krav til drift av en slik organisasjon, og bruker hensiktsmessige metoder og fremgangsmåter for å nå sine mål. Vi har lojalt, og etter beste evne, forsøkt å bidra til at KPMG får konkret og etterrettelig dokumentasjon som gjør det mulig for dere å vurdere om vi har rett i denne vurderingen av Forandringsfabrikken.

Jeg gjør oppmerksom på at det i dokumentene dere har sendt, er gjengitt en rekke sitater fra meg (og andre) som ikke er nevnt i dokumentene der dere ber om tillatelse til å bruke sitater. Vi har derfor bedt dere stryke noen sitater vi ikke synes passer på de steder der de er plassert. De nye sitatene styret har foreslått innplassert, er alle godkjent av de aktuelle ansatte.

Vedlagt er alle tilsendte dokumenter, med våre kommentarer og forslag. I tillegg er det et dokument som beskriver dialogen knyttet til den beskrevne bekymringsmeldingen.

For styret i Forandringsfabrikken,

Arild Bjørndal
Styreleder

Arild Bjørndal, MD, PhD | Associate Director, Professor of Public Health