



DET KONGELIGE
OLJE- OG ENERGIDEPARTEMENT

Statsråden

Stortinget
v/ Kontroll- og konstitusjonskomiteen
Karl Johans gate 22
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref
08/01398-16

Dato
21.5.08

Svar til Stortinget vedrørende fratredelsen til adm.dir. Eli Arnstad

Det vises til brev av 8.5.2008 vedrørende redegjørelse om fratredelsen til administrerende direktør i Enova SF. I brevet stilles følgende spørsmål:

Komiteen viser til tidligere spørsmål i forbindelse med konsulentavtalen med Eli Arnstad og de underliggende forhold i Enova SF.

I denne forbindelse ønsker komiteen å få opplyst når statsråden tok kontakt med styreleder i Enova SF for å forsikre seg om at styret ryddet opp i selskapets interne arbeidsforhold, og i hvilket omfang statsråden har gått inn i angjeldende sak.

Komiteen ber også om at statsråden gir en statusrapport om dagens situasjon i Enova SF med fokus på de interne arbeids- og samarbeidsforhold. Vi imøteser statsrådets svar.

Innledning

Jeg vil innledningsvis understreke at statsråden, i følge statsforetaksloven, har det overordnede ansvaret for Enova SF. Styret er ansvarlig for drift og organisering av foretaket.

Enova SF kom i operativ drift 1.1.2002, og er således fortsatt en ung organisasjon. Virksomheten har hele tiden levert gode resultater. Foretaket hadde 44 ansatte per 31.12.2007. Olje- og energidepartementet gjennomførte i 2006 en evaluering av Enova og Energifondet. Som et ledd i evalueringen gjennomførte Statskonsult i samarbeid med Sweco Grøner en utredning av Enova og Energifondet som virkemiddel i energiomleggingspolitikken. I Statskonsults rapport heter det at

"Enova har på relativt kort tid bygget opp en organisasjon som forvalter midlene fra Energifondet på en effektiv måte, samtidig som behovet for kontroll med bruken av midlene er ivaretatt". Statskonsults oppdrag var ikke å evaluere arbeidsmiljøet. Det framkommer likevel at flere av de ansatte opplevde organisasjonen som hierarkisk, men Statskonsult vurderte ikke dette som unormalt for denne typen virksomhet. Det ble videre pekt på at de ansatte mener at kommunikasjon av beslutninger mellom ledelse og ansatte burde være tydeligere. Når det gjelder det generelle arbeidsmiljøet i Enova ble det omtalt slik i rapporten: *"Et stort flertall av de ansatte mener at Enova har utviklet seg i takt med nye utfordringer og de ansatte vurderer arbeidsmiljøet som svært godt."*

Kontakt med styreleder i Enova SF

Styreleder i Enova Jørn Rattsø ringte til Olje- og energidepartementet 26.11.07 og meddelte at administrerende direktør Eli Arnstad ville fratrukke sin stilling samme dag fordi tillitsvalgt i husforening og verneombud i Enova mente at hun hadde mobbet en eller flere av de ansatte. Jeg fikk en kort orientering om telefonsamtalen fra embetsverket raskt etter at den var mottatt.

Departementet fikk en nærmere redegjørelse for situasjonen i Enova i et møte med styreleder 4.12.2007. På møtet orienterte styreleder om bakgrunnen for administrerende direktørs avgang, konstituering av ny administrerende direktør og arbeidet med å finne en ny permanent administrerende direktør. Etter dette har departementet blitt holdt orientert om prosessen rundt ansettelse av ny administrerende direktør gjennom telefon. Styreleder har også orientert departementet om at det var noe misnøye med styrets håndtering av mobbeanklagen mot Eli Arnstad. Det er styrets ansvar å følge opp dette. Styreleder sier at de ansatte i organisasjonen gjør en god innsats. Enova la fram resultatrapport for 2007 den 25.2.2008 og rapporterte samlede kontraktfestede resultater på 10,1 TWh for perioden 2001 til 2007. Dermed har de nådd målet i avtalen med Olje- og energidepartementet.

Olje- og energidepartementet og Fornyings- og administrasjonsdepartementet mottok i brev av 3.4.2008 et varsel fra tillitsvalgt for husforeningen og verneombudet i Enova SF. Departementet har håndtert dette som et varsel etter arbeidsmiljøloven § 2-4 som gir arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Varslet omhandler styrets håndtering av varslingssaken.

Olje- og energidepartementet avholdt telefonmøte med styreleder Jørn Rattsø samme dag og ga styret i oppdrag å utforme et opplegg som kan sikre Enova et stabilt og godt arbeidsmiljø. Jeg hadde et møte med styret i Enova 8.4.2008 for å bli orientert om situasjonen og stadfeste oppdraget som ble gitt 3.4.2008.

Normalt ville jeg ikke hatt kontakt med de ansatte i spørsmålet om arbeidsmiljø i virksomheten. Det er ledelsen i Enova og styret som har ansvaret for å håndtere slike spørsmål. I den foreliggende saken har jeg likevel avholdt møter med ansatte

fordi jeg har mottatt en varslingssak. Møtet med varslerne ble holdt 7.4.2008. Embetsverket i Fornyings- og administrasjonsdepartementet var til stede på dette møtet. Jeg gjorde det klart at jeg anerkjente brev av 3.4.2008 som et varsel etter arbeidsmiljøloven, og at oppdraget til styret var en del av håndteringen av varslingssaken.

Departementet mottok styrets plan for å sikre Enova SF et godt og stabilt arbeidsmiljø i brev av 24.4.2008. Jeg hadde et møte med styret om saken 28.4.2008. Det ble lagt vekt på styrets plan for å bringe inn ekstern kompetanse på arbeidsmiljø for å få bistand til å løse konflikten med de ansatte. Styret la opp til at valg av en tredjepart i forhold til Enovas ledelse og de ansatte skulle være omforent.

Jeg hadde også møte med Enovas husforening 28.4.2008. De ansatte la fram sitt syn på styrets plan. Det ble klargjort at planen innebærer at styret skal bringe inn ekstern kompetanse på arbeidsmiljø som kan bidra til å løse gjenstående problemer. De ansatte uttrykte vilje til å finne løsninger.

Statusrapport

Enova har nettopp lagt fram gode energieresultater for arbeidet også for første kvartal 2008. Dette viser at selskapet leverer bra på sine aktiviteter. Jeg får opplyst fra styreleder at konstituert administrerende direktør har rapportert til styret at det oppfattes som om selskapet i dag har et gjennomgående godt arbeidsmiljø.

Et viktig element i styrets plan for å sikre Enova SF et godt og stabilt arbeidsmiljø er å engasjere ekstern kompetanse på arbeidsmiljø, både for å oppklare forhold rundt det som er skjedd, for å få kvalifisert bistand til å løse gjenstående problemer, og for å legge til rette for at slike situasjoner ikke skjer igjen. Øvrige sentrale elementer i oppfølgingen er knyttet til ledelses og organisasjonsutvikling, etiske retningslinjer, opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, ferdigstillelse av HMS-plan og rutiner for varsling og konflikthåndtering.

Det er tilsatt ny administrerende direktør med tiltredelse 26. mai 2008. Han vil få en viktig oppgave i å legge til rette for gjennomføringen av styrets plan for å sikre et stabilt og godt arbeidsmiljø i Enova SF.

Med hilsen


Åslaug Haga