

Universitetet i Bergen

Gjennomgang av “konseptet”

11. mars 2021



Innholdsfortegnelse

1. Innledning	5
1.1 Bakgrunn	5
1.2 Mandat	5
1.3 PwCs bemerkninger til mandatet	6
1.4 Gjennomføring og presentasjon	7
2. Aktører	8
2.1 Unit og Arbeidslivsportalen	8
2.1.1 Etablering av nytt direktorat i KD	8
2.1.2 Arbeidslivsportalen	8
2.1.3 Arbeidslivsportalen fase 1	8
2.1.4 Arbeidslivsportalen fase 2	8
2.1.5 UiBs bidrag til Arbeidslivsportalen fase 2	9
2.1.6 Digitaliseringsstyret	9
2.2 VIS	10
2.3 SLATE	10
3. Overordnet om hendelsesforløp	11
3.1 Innledende kontakt om ideen til TK	11
3.2 Etableringen av Best Praksis AS og Praktikk AS	11
3.3 Første avtaleutkast og involveringen av VIS	11
3.4 Involveringen av Unit	13
3.5 Involveringen av administrasjonen i UiB	15
3.6 Involveringen av Vestland Fylkeskommune	16
3.7 Nytt avtaleutkast	18
3.8 KDs kommentar til avtaleutkastet	19
3.9 UiBs administrasjon sin vurdering	20
3.10 Involvering av UiBs advokat i forhandlinger med TK	22
3.10.1 Redegjørelse fra UiBs advokat	22
3.10.2 Innledende sondering mellom advokatene	25
3.11 Endelig avtale	28
3.12 Etterfølgende endringer av vilkårene i avtalen	29
3.13 Betaling av kr. 540 000	32
3.13.1 Betaling til Best Praksis AS på kr. 200 000,-	32

3.13.2	Betaling til Bodoni AS	33
3.13.3	Dekning av advokatkostnader	35
3.14	Igangsettelse av prosjektet i SLATE	35
3.15	Møter og middager	36
4.	Nærmere om ideen og TKs arbeid på SLATE	38
4.1	Ideen slik den er beskrevet av sentrale parter	38
4.1.1	TKs og rektors beskrivelse	38
4.1.2	Idébeskrivelse fremlagt for UiBs advokat	38
4.1.3	Bodonis illustrasjon av ideen	40
4.1.4	Matching av studenter og praksisplasser	42
4.1.5	Involvering av næringsliv	42
4.2	TKs arbeid på SLATE	42
4.2.1	Stillingsinstruks, rapportering og ledelse	42
4.2.2	TKs beskrivelse av hans arbeid	44
4.2.3	SLATEs vurdering av TKs engasjementet	45
4.2.4	Videreføring av TKs stilling	47
5.	Relevant regelverk	49
5.1	Styringsstrukturen ved UiB	49
5.1.1	Styret, universitetsdirektør og rektor	49
5.1.2	Deltakelse og investering i aksjeselskaper	50
5.1.3	Budsjettdisponeringsmyndighet	50
5.2	Regler om ansettelse og lønn	50
5.2.1	Kompetanse	50
5.2.2	Hovedregel om fast ansettelse etter kvalifikasjonsprinsippet	51
5.2.3	Fastsettelse av lønn	51
5.3	Regler for økonomistyring og kostnadsføring	51
5.3.1	Transaksjonskontroll	51
5.3.2	Bokføring av kostnader	52
5.4	Regler for offentlig støtte	52
5.5	Regler for offentlige anskaffelser	53
5.6	Etiske retningslinjer for statstjenesten	54
6.	Faktiske og rettslige vurderinger	55
6.1	Innledning og hovedkonklusjoner	55
6.2	Ideens manglende forretningsmessige verdi	56
6.3	Rektors formål med kjøp av selskapet	57
6.4	Avtale om midlertidig stilling	57
6.5	Lønnsfastsettelsen	60

6.6 Særlig om kostnadsdekningen	60
6.7 Rektors intensjoner og ideens videre liv	62
6.8 Særlig om middager og representasjon	62
6.9 Oppsummering og læring	62
7. Tidslinje	63

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Den 16. desember 2020 publiserer Bergens Tidende (“**BT**”) en artikkel med overskriften “*UiB-avtale kunne gitt tidligere NHO-topp 20 millioner og fast stilling*”. I artikkelen står det blant annet:

“Den mangeårige NHO-toppen i Hordaland, [TK], var i høst i forhandlinger med UiB-rector ... om en avtale som kunne sikre ham både topplederstilling i mange år og opp til 20 millioner i utbetaling for hans nyopprettede selskap. Men da avtalen ble oversendt Kunnskapsdepartementet, kom de med en rekke innvendinger. Avtalen kommer frem blant dokumenter og e-poster BT har fått innsyn ifra departementet. 22. september i år sendte rektor ... over et avtaleutkast. [TK] hadde utarbeidet et konsept for å knytte utdanningsinstitusjoner og aktører i arbeidsmarkedet nærmere sammen. Nå ville UiB-rector ... kjøpe alle aksjene i selskapet Praktikk AS for å få eierskap til konseptet.”

Avtalen BT refererer til er et avtaleforslag¹ fra TK som rektor sendte til Kunnskapsdepartementet (“**KD**”) for vurdering den 22. september 2020. Avtaleforslaget inneholdt, blant annet at:

- UiB skulle betale et maksimalt vederlag på kr. 18,5 millioner for selskapet, under en rekke forutsetninger.
- UiB skulle forplikte seg til å kjøpe tjenester for kr. 5 millioner pr. år til og med 2025 med fradrag for eventuelle inntekter fra andre.
- TK skulle være ansatt i selskapet frem til 31.12.25.

Om innholdet i selskapet heter det følgende i avtaleutkastet:

“Selskapet har utviklet et konsept for hvordan man skal kunne knytte utdanningsinstitusjoner og aktører i arbeidsmarkedet sammen for dette formål (“Konseptet”). Tilknytningen skjer gjennom nettplattform, og Selskapet har i denne forbindelse inngått en intensjonsavtale med Friskus AS for leveranse av software for plattformen. Selskapet er imidlertid ikke bundet av intensjonsavtalen, slik at man ikke er forpliktet til å gjennomføre denne dersom man ønsker en annen løsning. En mulighet vil kunne være at Selskapet leverer elementer til Statens arbeidslivsportal.”

Artikkelen i BT ble gjengitt av andre medier, og BT har fulgt opp med flere artikler om saken.

Den 23. desember vedtok styret ved Universitetet i Bergen (“**UiB**”) “*en ekstern og uavhengig gjennomgang som skal søke å belyse alle relevante forhold som gjelder universitetets håndtering av sak om arbeidslivsportal.*”

1.2 Mandat

Den 26. januar 2021 ble Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS (“**PwC**”) tildelt oppdraget med følgende mandat:

“Utvikling av praksisplasser for studenter i arbeidslivet står sentralt på den nasjonale agenda for høyere utdanning. Den aktuelle saken dreier seg om en praksisportal (heretter kalt konseptet) med fokus på kandidater fra disiplinfag og med en matche-funksjon spesielt rettet mot privat sektor.

¹ Dok 12, side 2.

Gjennomgangen må²:

1. Gi en oversikt over eventuelle pågående initiativ og prosjekter som er i gang i sektoren med tilsvarende formål og UiBs engasjement i disse og gi en redegjørelse for ideen om å etablere en praksisportal.
2. Gi en tydelig tidslinje for hvordan konseptet er utviklet som klargjør innhold, struktur og økonomi i skisserte modeller, og hvordan faglig og administrativ linje på UiB ble involvert i prosessen og hvilke vurderinger og råd som ble gitt av administrasjonen ved UiB.
3. Belyse alle økonomiske forhold og fellesinteresser som vedrører saken ved UiB og de berørte selskapene opp mot UiBs etikkreglement, gjeldende økonomireglement og andre relevante lover og forskrifter.
4. Gi en spesifikk vurdering av hvilke samlede forhold og/eller forpliktelser som resulterte i et grunnlag for utbetaling av 540 000 kroner til dekning av kostnader som eksterne samarbeidspartnere hadde hatt i prosessen med tilrettelegging av prosjektet og hvilke leveranser som ble ytt for denne betalingen.
5. Gjennom kartlegging av omfang og former for kontakt mellom relevante aktører gi en beskrivelse av hva som er formidlet omkring støtte til prosjektet fra UiB og andre aktører, og når og i hvilken grad slik støtte er gitt.
6. Gi en vurdering av grunnlaget for å etablere og direkteansette i et 6 måneders engasjement i forprosjekt ved UiB.
7. Gi en klargjøring av styret, rektor og universitetsdirektøren sine fullmakter til å håndtere relevante beslutninger i denne saken og i hvilken grad disse fullmakter er etterlevd.
8. Belyse eventuelle andre relevante problemstillinger som kommer fram i gjennomgangen.

Leverandør vil få tilgang til all tilgjengelig dokumentasjon ved UiB om prosjektet og bør tilsvarende innhente dokumentasjon fra de aktuelle samarbeidspartnerne (Praktikk AS, Bestpraksis AS, Bodoni AS, Friskus AS, Unit, LO, NHO, Vestland fylkeskommune). Korrespondanse mellom partenes jurister og universitetets dialog med KD vil også inngå i dokumentasjonsgrunnlaget.

Det skal også gjennomføres intervju med anslagsvis 25-30 personer som del av kartleggingen. “

1.3 PwCs bemerkninger til mandatet

Oppdraget har sin bakgrunn i tidligere rektors arbeid med å engasjere et privat foretak for å yte tjenester til UiB for å organisere passende praksisplasser for UiBs studenter. Det ble ikke inngått en endelig avtale med foretaket, men det er utbetalt kr. 540 000, noe som normalt indikerer at det avtalerettslig forelå en forpliktelse. Som det fremgår av konkurransegrunnlaget er denne utbetalingen et av temaene for gjennomgangen (punkt 4), herunder også om UiB var forpliktet. Senere ble innehaver av det private foretaket direkte ansatt i UiB, noe som også er et av teamene (punkt 6).

Flere av punktene i oppdraget innebærer rettslige vurderinger av de funn som gjøres. Det skal blant annet;

- belyse alle økonomiske forhold og fellesinteresser som vedrører saken ved UiB og de berørte selskapene opp mot UiBs etikkreglement, gjeldende økonomireglement og andre relevante lover og forskrifter (punkt 3)

² PwC har endret fra kulepunkter til nummerering

- gjennomføres en vurdering av grunnlaget for å gjennomføre en direkteansettelse i et 6 måneders engasjement i forprosjekt ved UiB (punkt 6).
- gis en klargjøring av styret, rektor og universitetsdirektøren sine fullmakter til å håndtere relevante beslutninger i denne saken og i hvilken grad disse fullmakter er etterlevd (punkt 7).

De funn som gjøres skal dermed vurderes opp mot sentrale regler i Universitets- og høyskoleloven (UHL) som overordnet regelverk, statsansatteloven samt de særbestemmelser som følger av UiB's regelsamling.

Etter UHL § 9-1(1) er det styret som forvalter UiB. Særlig relevant for oppdraget er hvilke fullmakter rektor har hatt og hvordan disse er forvaltet, jf. UHL § 10-2(1)b, jf. regelsamlingen ved UiB § 2(2) samt delegasjonsreglene i regelsamlingens myndighetskart.

For å forstå bakgrunnen for rektors initiativ til å engasjere et privat foretak, er det hensiktsmessig at det redegjøres for hvilke andre sentrale initiativ og løsninger for praksisplasser som finnes og i hvilken grad UiB allerede tar del i disse og/eller om disse kunne vært tatt i bruk. Eksempel på en slik sentral løsning er UNITS arbeidslivsportalen som skal optimalisere informasjonsflyten mellom studenter, studiesteder og praksissted. Som ledd i oppdraget vil vi redegjøre for de tiltak som er tilgjengelig for UiB, i hvilken grad disse er tatt i bruk, og undersøke dette i lys av rektors initiativ i tråd med punkt 1 i mandatet.

Et sentralt spørsmål i saken er om rektors initiativ skulle løse et problem som allerede var løst, eller om det var et udekket behov.

1.4 Gjennomføring og presentasjon

Ansvarlig advokat for oppdraget er Gunnar Holm Ringen. PwC har gjennomført oppdraget med følgende personer:

- Stig Rune Johnsen (prosjektleder)
- Marianne Pilgaard
- Thor Dalhaug
- Oda Renate Nødtvedt
- Anni Terese Haugen
- Nora Gedde
- Ida-Sofie Sandvik

Det er gjennomført 18 intervjuer av 17 personer og innhentet til sammen 349 sider med dokumentasjon. Det er skrevet 187 sider med referater fra intervjuene som er forelagt den enkelte for gjennomsyn og godkjenning. Det har vært gjennomført kontradiksjonsrunder ved at TK og rektor har blitt forelagt faktum-delen av denne rapporten (kapitlene 2-4) og gitt anledning til å kommentere dette.

I det følgende presenteres sentrale aktører og prosjekter i kapittel 2. I kapittel 3 gjengis hendelsesforløpet overordnet. I kapittel 4 gis en nærmere redegjørelse for innholdet i TKs ide og TKs engasjement på SLATE. I kapittel 5 redegjør vi for sentrale regler. Kapittel 6 inneholder våre faktiske og rettslige vurderinger.

Selv om Dag Rune Olsen har gått av som rektor, var han UiBs rektor gjennom perioden for vår gjennomgang. Han omtales derfor som rektor i det følgende. Tidligere universitetsdirektør Kjell Bernstrøm omtales som universitetsdirektør. Tom Knudsen omtales konsekvent som TK.

2. Aktører

2.1 Unit og Arbeidslivsportalen

2.1.1 Etablering av nytt direktorat i KD

Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning ("**Unit**") ble opprettet 1. januar 2018, etter en sammenslåing av BIBSYS, Ceres og deler av Uninett. Direktoratet er underlagt Kunnskapsdepartementet. Direktoratet skal bidra til å realisere de til enhver tid gjeldende sektormålene for forskning og høyere utdanning. Unit har ansvaret for nasjonal samordning og har et overordnet forvaltningsansvar på IKT-området. Unit har myndighet til å treffe beslutninger innenfor sine hovedområder.

2.1.2 Arbeidslivsportalen

Et av prosjektene som dels er utviklet av Unit er Arbeidslivsportalen. Den er en "*webapplikasjon som reduserer manuelt arbeid ved studiestedene og som blant annet optimaliserer informasjonsflyten mellom de tre aktørene praksissteder, studiesteder og studenter.*"³ Portalen kan benyttes av "*universiteter og høyskoler som benytter Felles Studentsystem (FS) som sitt studieadministrative system kan ta i bruk Arbeidslivsportalen. Praksisstedene får tilgang til Arbeidslivsportalen via utdanningsinstitusjoner som har tatt i bruk tjenesten.*"⁴

2.1.3 Arbeidslivsportalen fase 1

Arbeidet med utvikling av webapplikasjonen ble startet av OsloMet - storbyuniversitetet. "*Første fase med utvikling av Arbeidslivsportalen ble avsluttet 1. juni 2020. Portalen ble da overlevert til Unit, som nå har overtatt forvaltningen og viderefører eierskapet. Fullføringen av fase 1 skjer ved overlevering av sluttrapport til Digitaliseringsstyret, samt ved at den første versjonen av applikasjonen [skulle] settes i produksjon i Q4 2020.*"⁵

2.1.4 Arbeidslivsportalen fase 2

Utviklingen av Arbeidslivsportalen fortsatte og 19. november 2020 la Unit frem forslag til fase 2 i prosjektet. I forslaget fremkommer blant annet at:⁶

"Første fase med utvikling av Arbeidslivsportalen ble avsluttet 1. juni, og Unit har nå overtatt eierskapet og ansvaret for å sette den første versjonen av applikasjonen i produksjon. Samtidig med at tjenesten tas i bruk, er UH-institusjonene tydelige på at det er mange behov som ikke dekkes med dagens tjeneste. Det er derfor ønskelig å ta opp igjen utviklingen i applikasjonen.

I tiden fra de første utredningene ble gjort, i forkant av det første utviklingsprosjektet, og til nå har flere parter kommet på banen når det gjelder arbeidslivsrelevans og behov som ønskes dekket. En KVVU gjennomført av Kompetanse Norge på oppdrag fra KD trekker også frem flere av de samme behovene og skisserer noen løsningsforslag som må inn i en helhetlig vurdering. Ønskene om videreutvikling er derfor mange, og ulike interessenter understreker ulike behov. Særlig har utdanninger som ikke har tradisjonell rammeplanstyrt praksis, vært på banen. Unit ser derfor at det er behov for å utrede hva som må utvikles for at

³ <https://www.unit.no/en/node/3000>

⁴ <https://www.unit.no/en/node/3000>

⁵ Dok 57

⁶ Dok 58

Arbeidslivsportalen skal kunne bli en samhandlingsplattform mellom arbeidsliv, studiested og student, for alle typer utdanning, slik intensjonen hele tiden har vært.”

2.1.5 UiBs bidrag til Arbeidslivsportalen fase 2

Om behovet for utvikling av plattformen og UiBs rolle heter det:

“I det første utviklingsprosjektet var hovedfokuset på funksjonalitet knyttet til brukerbehovene ved utdanninger med stor grad av studentpraksis. I mange tilfeller dekker første versjon også behovene ved utdanninger hvor praksis ikke nødvendigvis inngår som en integrert del, men her er det behov for noen tilpasninger. I dette arbeidet har Unit hatt dialog med bl.a. NHO og UiB om behovet for samhandlingsløsninger mellom disiplinutdanninger og næringslivet. Et sentralt tema her er plattformens muligheter for å være en kommunikasjonsplattform for arbeidsliv og studenter, for gjensidig utveksling av tilbud og behov.”

UiB sa seg også villig til å dekke utredningskostnader. Om dette heter det:

“Universitetet i Bergen (UiB) har et særlig ønske å få utredet hvilke endringer som må til for at disiplinutdanningene skal kunne benytte Arbeidslivsportalen. UiB har derfor sagt seg villige til å dekke utredningsressurser for kr. 300.000. Utredningen er knyttet til pkt. 4 i oppgavebeskrivelsen over og det er mulighet for å starte opp dette i 2020, i god tid før oppstart av prosjektet for øvrig.”

I punkt 4 (som der ble referert til) i forslaget fremkommer:

“Gjøre nødvendige tilpasninger/endringer slik at Arbeidslivsportalen lettere kan benyttes til alle former for arbeidslivtilpasning, også for de mindre praksistunge utdanningene. Dette vil kreve at det gjøres en innledende utredning av behovet. Utredningen vil sannsynligvis vise både behov for noe tilleggsfunksjonalitet og forenklet brukergrensesnitt. Samordning av arbeidsprosesser mot arbeidslivet, vil kunne gi gevinster i form av redusert arbeidsinnsats og bedret informasjon for studenter, praksissteder og læresteder.”

2.1.6 Digitaliseringsstyret

Prosjektforslagene fra Unit ble lagt frem for Digitaliseringsstyret. Sistnevnte er opprettet for blant annet å gi nødvendig innflytelse fra sektoren. Digitaliseringsstyrets oppgaver er gjengitt på Units nettside:⁷

“Digitaliseringsstyret skal styrke digitaliseringen gjennom nasjonal styring og samordning, og har en styrende rolle knyttet til felles tjenesteutvikling og en rådgivende funksjon overfor Unit sin myndighetsrolle.

Digitaliseringsstyret skal:

- Bidra til at sektorene har relevante, forankrede, forpliktende og realistiske digitaliseringsstrategier og mål.
- Bidra til bedre måloppnåelse og raskere gevinstrealisering gjennom raskere utvikling og innføring av nye fellestjenester, samt raskere realisering av endringer i eksisterende fellestjenester.
- Bidra til bedre utnyttelse av ressurser og ny teknologi.⁸

Universitetsdirektøren ved UiB satt i Digitaliseringsstyret til han gikk av med pensjon i desember 2020. Fase 2 ble vedtatt⁹ av Digitaliseringsstyret 19. november 2020 med universitetsdirektøren tilstede. Styret bevilget kr. 12,4 millioner til prosjektet.

⁷ <https://www.unit.no/digitaliseringsstyret>

⁸ <https://www.unit.no/en/node/3083>

⁹ Dok 59, side 5

2.2 VIS

VIS - Vestlandets Innovasjonsselskap AS ("VIS"), tidligere Bergen Teknologioverføring AS, er en støttespiller for etablert næringsliv og forskere, gründere og studenter med resultater eller ideer med et innovativt potensial. Eierne av VIS er UiB (33,43 %), Helse Bergen (33,43 %) Havforskningsinstituttet (14,52 %), Siva SF (13,56%), Høgskulen på Vestlandet (3,82%) og Norges Handelshøyskole (1,23%). I tillegg har VIS seks forskningspartnere (NORCE (Christian Michelsen Research / Uni Research), Haraldsplass Diakonale Sykehus, Helse Fonna, Kunnskapsparken Sogn og Fjordane, Nofima og Sjukehusapoteka Vest).

VIS forestår forvaltning og kommersialisering av eierne og andre offentlige innretningers immaterielle rettigheter og ideer knyttet til forskningsresultater og forskningsprosesser. VIS bidrar til kommersialisering av ideer fra næringslivet og inkubatorvirksomheten. VIS utfører også utredning, rådgivning, forvaltning og administrativ oppfølging i forbindelse med dette. Totalt ble 447 ideer fra eiere, partnere og gründere vurdert av VIS i 2019. Det er en økning på 44 ideer fra året før. Det har videre resultert i 20 kommersielle avtaler i løpet av året.¹⁰

I 2019 leverte VIS et negativt årsresultat på 16,5 millioner kroner etter skatt. Pr. 1.1.2019 hadde selskapet 47 fast ansatte.¹¹ Dette førte til behov for tilførsel av kapital fra eierne, herav også fra UiB.

2.3 SLATE

The Centre of the Science of Learning & Technology ("**SLATE**") ble etablert i 2016 av KD og UiB. SLATE er et nasjonalt forskningssenter, hvor forskningen blant annet er relatert til bruk av data og datatilnærminger for å forstå utdanning og livslang læring. Senteret er administrativt tilknyttet Det psykologiske fakultet ved UiB.

SLATE skal utføre forskning av høy kvalitet om læringsanalyse, bidra til nasjonal kompetanse- og kunnskapsutvikling, kartlegge og være en ressurs i bruk av forskning på læringsanalyser. Forskerne ved SLATE jobber med å forstå digitale data, og bruke forståelsen som støtte til læring.¹²

SLATE fikk i desember 2020 i oppdrag å lage en prototype for en matching-algoritme til arbeidslivsportalen hvor en skulle finne praksisplasser for studenter. Arbeidet ville være relevant for fase 3 av Units arbeidslivsportal. SLATE arbeider derfor med å utvikle en prototype som kan videreføres og anvendes av Unit.

¹⁰ VIS Årsrapport 2019

¹¹ VIS Årsrapport 2019

¹² <https://www.UiB.no/psvfa/97383/slate-er-p%C3%A5-web>

3. Overordnet om hendelsesforløp

3.1 Innledende kontakt om ideen til TK

Rektor og TK kjenner hverandre fra arbeidslivet, blant annet gjennom felles engasjement i Kompetanseforum Vestland. Det er ikke noe som tyder på at de har eller har hatt et privat vennskapsforhold. TK var regiondirektør for Vestland fylkesforening i NHO frem til han gikk av ved årsskiftet 2019-2020. I januar stiftet han foretaket Bestpraksis AS hvor han utførte rådgivningstjenester fra, ifølge ham selv.

I januar 2020 tok han kontakt med rektor for å diskutere en ide han hadde om å knytte studenter og næringsliv sammen for bedre tilrettelegging av praksisplasser. Praksisplasser for studenter innen disiplinlag er mindre utviklet enn for profesjonsfag. Ideen til TK var å utvikle en portal med teknologi som kunne "matche" studenter og praksisplasser. Blant annet skulle det tas utgangspunkt i næringskoder som virksomheter er registrert med i foretaksregisteret. I tillegg gikk ideen ut på at studenter og foretakenes representanter skulle logge seg inn på portalen via BankID. Nærmere redegjørelse for ideen gjengis i kapittel 4.

Rektor ble umiddelbart interessert i ideen til TK. I følge TK ba rektor ham om å jobbe videre med ideen.

3.2 Etableringen av Best Praksis AS og Praktikk AS

TK introduserte ideen med å etablere et utviklingselskap til rektor 15. mai 2020. I en tekstmelding til rektor skrev han følgende¹³:

"Jeg har sondert litt ideen om å etablere et utviklingselskap, eid av mitt drift-/prosjektelskap BestPraksis AS, og som etter hvert UiB kan kjøpe seg inn i når jeg har prospektet klart og har utarbeidet en modell av plattformen og whitelabel. Det er da etablert grunnlag for at vi sammen kan søke Innovasjon Norge, Forskningsrådet mv. Tilbakemeldingen jeg får er at det er en strålende ide. Jeg tenker å kjøpe domenet Praktikk og etablere Praktikk AS. Ha en strålende moidag ☀️ [TK]"

3.3 Første avtaleutkast og involveringen av VIS

TK benyttet seg av advokatbistand og TKs advokat sendte over et avtaleutkast¹⁴ til rektor som også ble formidlet til VIS 10.juni. Utkastet er ikke datert og det fremkommer blant annet følgende om bakgrunnen:

"Selskapet er p.t. eiet 100 % av BP. Konseptet er relevant for UiBs etterlevelse av ambisjonen i arbeidsrelevansmeldingen, og UiB ønsker følgelig å erverve en eierandel i Selskapet. Man er derfor blitt enige om at UiB skal kjøpe [X] % av samtlige aksjer i Selskapet fra BP."

Om erverv av aksjer fremgår blant annet følgende:

"Den [dato] ("Overtakelsestidspunktet") skal UiB kjøpe [antall] heftelsesfrie aksjer i Selskapet fra BP for en totalpris stor NOK [beløp] ("Kjøpesummen")."

På dette tidspunktet inneholdt ikke utkastet noen form for prising.

¹³ Dok 56 side 2

¹⁴ Dok 64

Det fremgår av tekstmeldinger mellom rektor og TK 29. juni 2020 at en jurist i VIS arbeidet med å gå gjennom avtaleutkastet og deretter skulle kontakte TKs advokat. Rektor skrev:

“Hei, juristen på ViS har arbeidet med forslaget i dag sammen med [...] (fra et skjær utenfor Florø...). Din jurist får det så snart de er ferdig.”¹⁵

Tre dager tidligere, den 26. juni 2020 sendte leder for Investeringer og avtaler i VIS en e-post til blant annet rektor som inneholdt en advarsel knyttet til videre forhandlinger med TK¹⁶:

“Jeg sender denne til dere først, selv om dere må gjerne dele denne anbefalingen med [TK] og hans advokat, men jeg tenkte det kan bli opp til dere å vurdere. Jeg ser en mulig fallgrube kan være at [TK] allerede har noen forventninger, ut fra de samtalene jeg har hatt med han og hans advokat. Dersom det blir snakk om store transaksjoner før det er skapt noen verdier, samtidig som UiB skal bidra med kapital til utvikling og drift, tror jeg man fort havner på tynn is, så det er min tydeligste advarsel til dere i den videre forhandlingen med [TK]. Det er også viktig at man ligger noenlunde innenfor det som er bransjestandard i slike transaksjoner, noe vi har flere eksempler på enn det som nevnes her. Vi bidrar gjerne mer til videre utredning over sommeren dersom dere tar saken videre.”

E-posten ble videresendt til universitetsdirektøren.

Det første utkastet som inneholdt prising er datert 1. juli 2020. Det eksemplaret som PwC har fått kopi av inneholder korreksjoner som ikke er fullført i utkastet¹⁷ :

Investeringsavtale/aksjekjøpsavtale

Denne avtalen ("**Avtalen**") er inngått mellom:

BestPraksis AS, org.nr. 824 590 842 ("**BP**");
og
Universitetet i Bergen, org.nr. 874789542 ("**UiB**");

vedrørende kjøp av aksjer i

Praktikk AS, org.nr. 925 119 261 ("**Selskapet**").

Praktikk ble stiftet med en aksjekapital på kr. 30 000,-, hvorav hver aksje ble utstedt til kr. 1,-

I det følgende gjengis sentrale elementer i utkastet basert på de korreksjoner som ikke er fullført i dokumentet.

Utkastet til avtale har tittelen "Investeringsavtale/aksjekjøpsavtale" og gikk blant annet ut på at UiB skulle kjøpe Praktikk AS fra Best Praksis AS. I kapittel 2 i utkastet gjengis klausuler knyttet til UiBs erverv av aksjer.

¹⁵ Dok 56, side 3

¹⁶ Dok 3, side 2

¹⁷ Dok 9

Det fremgår at UiB skulle kjøpe alle 30 000 aksjene i fire rater. Første og andre rate skulle til sammen utgjøre kr. 3 495 000,- og utbetales når konseptet var ferdig utviklet og tatt i bruk av UiB. Første rate utgjorde kr. 2 995 000,- og skulle utbetales umiddelbart etter overtakelsen av aksjene. Utkastet ble senere endret flere ganger.

3.4 Involveringen av Unit

Leder for utdanning i Unit fortalte følgende til PwC om Unit's involvering i prosjektet:

Den første kontakten vi hadde med [rektor] om saken var den 10. juli, uten at vi på det tidspunktet forstod helt hva det gjaldt. Min sjef mottok da en mail fra [rektor], hvor han spurte om de kunne ta en prat om konseptet.“ Etter dette har jeg hatt dialogen med UiB, foruten en telefon fra [rektor] til min sjef [Direktør Unit] senere på høsten. Ellers er det jeg som har kjennskap til saken, enten selv eller som sjef for mine medarbeidere.

Vi hadde et møte en uke etter, den 17. juli. [Rektor] hadde med seg [TK], som jeg aldri hadde møtt før, i tillegg til [Direktør for politikk i NHO] og [Kompetansedirektør i NHO]. Jeg hadde med noen av mine medarbeidere. Jeg tror også det var med en til fra NHO Vestlandet som jeg ikke husker navnet på.

På møtet oppfattet vi at UiB først om fremst var interessert i få data fra Felles Studentsystem, FS. Dette systemet leverer vi i UNIT. Vi snakket da om konseptet de jobbet med, eller som var påtenkt, som trengte slike data. De visste også at vi jobbet med arbeidslivsportalen.

Vi skjønnte egentlig ingenting av hva de var ute etter. Vi skjønnte at det dreide seg om disiplinstudenter og praksis, og mine medarbeidere noterte seg at [rektor] skulle sende oss mer informasjon om tiltaket. Vi fikk aldri noe mer informasjon, men det ble heller ikke etterlyst fra vår side da vi hadde mer en nok å gjøre i denne perioden. Vi oppfattet det som at dette handlet om å styrke arbeidslivskontakten ved UiB, og at de jobbet med ulike måter å få til dette, hvor initiativet sammen med [TK] var ett av de. Vi fikk ikke informasjon om at det var et selskap. Vi tenkte på [TK] som en rådgiver for UiB.

Etter denne første kontakten har vi slitt med å forstå hvorfor ulike personer på UiB var så opptatt av denne arbeidslivsportalen. Det var før vi leste om saken i Khrono.

[Universitetsdirektøren] satt i digitaliseringsstyret vårt, hvor han var veldig opptatt av at vi måtte se på disiplinutdanningene i det videre arbeidet. Vi har også hatt kontakt med UiBs studiedirektør som har sagt det samme. Dette medvirket til at begynte å planlegge at vi allerede i fase 2 av vårt prosjekt også skal utrede mer nasjonal funksjonalitet knyttet til disiplinutdanningene.

UiB kom ytterligere på banen og ville gjerne støtte denne utredningen med 300.000 kr. Vi planla derfor det inn, og la frem en sak for digitaliseringsstyret i november hvor dette var inkludert. Der fikk vi også finansiering for resten av prosjektet. Sånn sett har UiB bidratt med 300.000 i kassen til dette, men det er institusjonene i fellesskap som betaler resten av de 12,5 millionene for den andre fasen som vi utvikler nå. Selv om også flere institusjoner har vært opptatt av disiplinutdanningene, har UiB på sett og vis gått i bresjen for å sette oss i gang med å utvikle funksjonalitet som også er egnet for disiplinutdanningene.

Det er den befatningen vi har hatt med saken. Vi synes kommunikasjonen med UiB har vært svært merkelig. Jeg kjenner UiB godt, men vi synes kommunikasjonen var rar. Hvorfor det var slik ble først klart når vi leste om dette i Khrono. Da falt det noe brikker på plass med tanke på hvordan de hadde ordlagt seg og presentert folk/prosjektet. Vi hadde noen “Hva slags møte var dette egentlig”-øyeblikk underveis. Det var veldig mye rart.

For vår del og nasjonalt har dette endt med at vi satt i gang et prosjekt som også har et spor for å utvikle funksjonalitet for disiplinutdanningene. Etter dette kom i Khrono har vi hatt mer kontakt med UiB, ved studiedirektøren og [Direktør SLATE]. Her har vi inntrykk av at vår tidsplan slik vi har lagt det opp egentlig er

den optimale, og at det faktisk er UiB og SLATE som trenger mer tid enn det vi ble forespeilet for å kunne lage matching-funksjonaliteten som de er opptatt av.

Vi er også veldig opptatt av matching-funksjonaliteten, men vi vet at det må en del registre til i bunn før man kan begynne med den typen «kunstig intelligens». Det er en del av de nasjonale planene, men vi er ikke helt der enda. Jeg har også forstått i ettertid at UiB heller ikke er helt der. UiB er imidlertid en ambassadør for den retningen på arbeidslivsportalen.

Nå er vi på track med en god og åpen dialog med UiB. Dialogen har ikke vært dårlig tidligere, den har bare vært «mystisk».

[...]

“Jeg så saksfremlegget du hadde skrevet til digitaliseringsstyret for fase 2, hvor man også skal legge til rette for disiplinstudentene. Hvordan skal man gjøre dette? Hvordan skal for eksempel en historiestudent få praksis?

Først kan jeg si at det som allerede er i arbeidslivsportalen utmerket godt kan brukes av disiplinstudentene også, ettersom det er en del administrasjon som forenkles ved å bruke denne portalen.

Det portalen vi har utviklet til nå ikke løser er hvordan vi skal få funksjonalitet for at ulike typer arbeidsgivere kan melde sin interesse for å ta imot praksisstudenter, at studentene kan komme med sine interesser igjen, og at lærestedet kan administrere det med tanke på læringsutbyttet.

Den type funksjonalitet er ikke utviklet, og hvis det virkelig skal fungere må det brukes en form for matching-algoritme. Det er her [TK] og [rektors] initiativ kommer inn i bilde. Alt det andre må være på plass for at en matching-algoritme skal fungere. Det er bare en komponent i systemet. Sånn sett er det en naturlig utvikling av den arbeidslivsportalen som UiB og de andre institusjonene allerede er med og betaler for. “

[...]

“Jeg forstår det slik at [Direktør SLATE] har utviklere som jobber med dette, og bruker penger på dette, og at de kanskje har noe de skal levere til Unit ved årsskiftet?

Hun har nå et prosjekt som UiB finansierer. Der forsøker hun å kategorisere ulike typer kompetanse og få et begrepsapparat slik at studenter og arbeidsgivers behov kan matches. Jeg har sagt til [Direktør SLATE] at vi er interessert i de resultatene, og vi har avtalt å holde dialogen. Jeg håper det blir et godt resultat som er nært noe med mulighet for realisering, men det er ikke gitt at slike typer utrednings-/forskningsprosjekter er direkte implementerbare.

Vi har på en måte to grenseflater mot UiB i dette prosjektet. Det ene er jo at de har finansiert første del av utredningen av funksjonalitet for disiplinutdanninger. Da bruker vi UiB som case, med deres arbeidslivsgruppering og noen disiplinmiljøer. Så kan det også tenkes at vi kan bruke resultatene av det [Direktør SLATE] og SLATE driver med. Det må nok likevel en del mer utredning og planlegging av IT-funksjonalitet til før det vil være mulig å realisere fase 3.

Har du noe tidsperspektiv på det?

Nei, det vet jeg ikke. Vi kjører nå en intensiv fase 2 som vi tar sikte på å bli ferdig med høsten 2021. Jeg har diskutert med prosjektleder og andre om vi kunne som en del av fase 2 også legge til grunn en diskusjon om fase 3 med sektoren. For utvikling av felles nasjonale komponenter holder det ikke med en institusjon, vi må vite at det er interesse andre steder også. Jeg vet for eksempel at NTNU kanskje er mer interessert i å få enda mer funksjonalitet for de praksistunge utdanningene fremfor disiplinutdanningene.

Her deler sektoren seg i to og det er vår rolle som nasjonal aktør og lage løsninger som tilfredsstill fellesskapet. I praksis betyr det at vi må legge til rette for en prioriteringsprosess. Det kommer nok en fase 3 som vi kommer til å måtte ta beslutninger om hvordan vil se ut. Innen et år må vi gjerne ha tatt beslutninger om dette. Da får vi også med oss resultatene fra [Direktør SLATE] og SLATE.“

Om ideen til TK uttalte Unit blant annet:

“Matching gjelder ethvert IT-system. Vi fikk aldri noe informasjon om hva som lå bak den ideen, men den ideen gir vel ikke noe immateriell rettighet i seg selv, det må evt. være det detaljerte konseptet som ligger bak. Det fikk ikke vi informasjon om. Matching av ulike behov er noe som gjelder ethvert system, for eksempel FINN og andre plattformer for kjøp og salg med de algoritmer som ligger bak. Der kan man bruke generiske komponenter, men det er viktig at man har et matching konsept for at ting skal fungere, slik som [Direktør SLATE] jobber med. Et viktig spørsmål er hva man egentlig skal matche, og etter hva matchingen skal lines opp etter. Det kan for eksempel være type kompetanse. Her er det mange ulike tekniske muligheter. Hvis man bruker det mest avanserte innenfor KI vil maskinen kunne klare å matche selv uten strukturerte data om kompetansebehov, men vi tror ikke det er realistisk de første årene. Derfor trenger vi et rammeverk for å gjøre dette. Det er mulig [TK] har et slikt rammeverk, men jeg har ikke sett det.”

Under kontradiksjonsrunden bemerket rektor at det kan skyldes at TK var opptatt av å beskytte ideen. Forøvrig påpekte rektor at grunnen til universitetsdirektørens engasjement for disiplinstudentene nettopp skyldtes at rektor hadde bragt inn TKs ide.

Rektor påpekte videre at de stod for initiativet bak utredningen av funksjonalitet knyttet til disiplinutdanningene. Bevilgningen på kr. 300 000 ble således benyttet til å engasjere Sopra Steria til å utrede¹⁸ matching-funksjonaliteten og inkludering av disiplinstudentene.

3.5 Involveringen av administrasjonen i UiB

Universitetsdirektøren fortalte blant annet følgende til PwC om det han kjente til om konseptet:

“[Rektor] hadde møte med [TK] i januar, uten at jeg reflekterte mye over det. Når vi kom ut i mai så vi at aktiviteten tok seg opp. Ut i juni gikk jeg inn til [rektor] og spurte hva dette var. Vi skjønnte at det at vi hadde ulik oppfatning av prosjektet [rektor] var i gang med.

I samme periode satt jeg i Digitaliseringsstyret. Der har jeg sittet i 3 år og kjenner derfor porteføljen til UNIT og det arbeidet som var lagt ned i Digitaliseringssyret. Diskusjonen var relatert direkte til Arbeidslivsportalen. På det tidspunktet hadde UNIT og OsloMet brukt 35 millioner i første trinn i Arbeidslivsportalen. Den skulle settes i pilot på noen universiteter blant annet OsloMet og NTNU. Jeg sa til [rektor] at når vi jobber med it-prosjekter skal det skje i sektoren og ikke i enkelte institusjoners regi. [Rektor] var opptatt av at [TK] hadde en genial ide og at det var ideen han var opptatt av å få kontroll på. Jeg må innrømme at jeg slet med å skjønne hva ideen gikk ut på. Vi konstaterte at vi var grunnleggende uenig i vurderingen av prosjektet.

Da fikk jeg økonomiavdelingen til å gå inn i det materialet som forelå og gi en vurdering. De konkluderte entydig på at det å gå inn i et selskap som Praktikk ikke ville være i tråd med UiB sine fullmakter. På det tidspunktet trodde jeg at prosjektet stopper opp. Vi så derimot da vi kom tilbake etter ferien at [rektor] hadde jobbe med dette i ferien. Han hadde blant annet hatt møter med med LO, NHO og UNIT. Oppdaget også at det var betydelig aktivitet ut i september.

¹⁸ Dok 65

På det tidspunktet hadde jeg flere runder med [rektor]. Jeg understreket da sterkt at det var uaktuelt for UiB å starte et så omfattende it-prosjekt, ikke minst med et enkeltmannsforetak. “

Under kontradiksjonsrunden påpekte rektor at fremstillingen til universitetsdirektøren er unyansert. For det første må det skilles mellom selskapet Praktikk AS og konseptet. Det var heller ikke inntreden i et selskap som økonomiavdelingen avviste, men det konkrete innholdet i utkastet til avtale. Rektor påpekte at det å drive et slikt konsept gjennom et aksjeselskap er en måte å organisere et slikt samarbeidsprosjekt på.

Administrasjonen utarbeidet et notat den 2. juli 2020 med følgende formål¹⁹:

“Bakgrunn for dette notatet er dialog mellom [rektor] og [TK] vedr. etablering av enhet for nettportal for å kunne knytte utdanningsinstitusjoner og aktører i arbeidsmarkedet sammen. Informasjon om saken er mottatt i møte med [rektor]/[universitetsdirektør]/[Ass direktør] onsdag 1/7, utkast til Investeringsavtale/aksjekjøpsavtale utarbeidet av [TKs] advokat samt en PP-presentasjon fra VIS men noen synspunkter. Formålet med notatet er å reise og drøfte relevante problemstillinger med det formål å gi en oversikt over handlingsrommet og evt. avklaringspunkter.”

I notatet konkluderes det blant annet med følgende:

*“Pris for aksjene må spille verdien av selskapet. I utkast til den Investeringsavtalen- /aksjekjøpsavtalen som regulerer 100% eierskap allerede i 2020 framgår en pris på overtagelsestidspunktet på kr. 2,9 mill. og det ligger en forpliktelse til ytterligere tre rater på maks kr. 20 mill. Denne «prisen» er basert på en forventet verdi av konseptet over en periode og frem til 2026. Vi vil ikke være i stand til å dokumentere denne verdien på nåværende tidspunkt. Hvis så skal gjøres er min anbefaling at det må innhentes ekstern kompetanse. **Jeg kan ikke se at dette er en avtale som UiB kan signere. Avtalen er uvanlig og intensjonen til avtaleparten virker å utfordre rammene for hva UiB som statlig institusjon skal gå inn i. Betalingen for aksjene påvirker ikke/styrker ikke bokført aksjekapital (som er kr. 30.000), men utbetales til [TKs] private aksjeselskap.***

*I utkast til investeringsavtale som regulerer x% eierskap (mindre enn 100%), fremgår ikke hva som er tenkt mht. pris. Det som er vanlig er å ta utgangspunkt i dokumenterbare påløpte driftskostnader i forbindelse med oppstarten av selskapet. **Min vurdering er at også dette konseptet er utfordrende å begrunne. Det ligger som intensjon at [TK] som er deleier og DL skal ha garantert lønn i perioden, og at UiB skal kjøpe han ut til selskapets verdi innen 2026 (Knutsens private aksjeselskap).**”*

Som det fremgår av avsnitt 3.4 over, var ikke Unit involvert da dette notatet ble skrevet. I e-posten som ble sendt 2. juli 2020 der ovennevnte notat ble formidlet internt fremkommer følgende:

“For øvrig fikk jeg melding fra [rektor] på mail nettopp om at han mottok nye opplysninger om arbeid om en arbeidslivsportal i Unit-regi i går som begrenser/fjerner verdien dette forslaget, og at han jobber med avklaring av det nå i formiddag. Jeg har for øvrig nevnt dette forholdet i notatet.”

Under kontradiksjonsrunden påpekte rektor at han kort tid etterpå fikk avkreftet at arbeidslivsportalen ville begrense eller fjerne verdien av forslaget.

3.6 Involveringen av Vestland Fylkeskommune

Rektor fortalte følgende til PwC om involveringen av Vestland Fylkeskommune:

“15.06 hadde vi møte med fylkesordføreren hvor vi presenterte prosjektet praktikk. Det er viktig å skille mellom prosjektet praktikk og selskapsformen. Her snakket vi om betydningen av kompetanse for Vestlandet.”

¹⁹ Dok 6

Etter møtet mellom blant annet UiB og fylkeskommunen ba fylkesordfører en av fylkesdirektørene om å være kontaktpunkt mellom UiB og Vestland fylkeskommune i sakens anledning. Fylkesdirektøren fortalte til PwC at dersom fylkeskommunen skulle bevilge penger til konseptet måtte det behandles på ordinær måte som en søknad om støtte. Fylkeskommunen mottok søknaden den 28. oktober 2020. Nedenfor følger utdrag av den videre samtalen med fylkesdirektøren:

“Hva ble det søkt om?

I økonomi søkte de om i størrelsesorden 4 mill per år over en viss tidsperiode.

Hvordan vurderte dere søknaden?

Vi har ikke gått inn og realitetsbehandlet den søknaden. Men, søknaden fremstår som svak når det kommer til å presentere konseptet, tekniske løsning, fordeling av roller og ansvar. Og summen som ble omsøkt er også i størrelsesorden en god del høyere enn det vi så for oss var realistisk om en saksbehandling hadde vurdert positivt til en slik søknad.

Hva skjedde videre etter det? Det gikk en stund fra 28.oktober til det kom i media 16.desember.

Vi journalførte søknaden og hadde ikke noe ambisjon om å realitetsbehandle den før vi kom på nyåret uansett og så det i sammenheng med et nytt budsjett for å se hvilke muligheter det var. Vi mottar en mengde søknader fra mange aktører. Så denne gikk inn i en portefølje av søknader vi måtte fange opp på nyåret. “

Søknaden²⁰ er datert 27. oktober 2020 og undertegnet av rektor. Av søknaden fremkommer blant annet følgende:

“Samarbeidet tar utgangspunkt i en konkret idé utviklet av [TK] og hans selskapet Praktikk© AS. [TK] har vært instrumentell i å utvikle en strategi for hvordan praksis best kan tilrettelegges i tråd med studentens kompetanse og behov og virksomhetens muligheter og profil. Det er enighet om å engasjere [TK] i det videre arbeidet slik skissert under.”

Rektor skrev følgende om kostnader i søknaden:

	2021	2022	2023
Personalkostnader			
tjenesteutvikling	4 500 000	3 000 000	1 000 000
tjenesteytelse	3 000 000	4 500 000	6 500 000
Sum personalkost	7 500 000	7 500 000	7 500 000
Annen drift	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Sum drift	8 500 000	8 500 000	8 500 000

Om tjenesteutvikling heter det:

²⁰ Dok 40

“Tjenesteutvikling vil i 2021 bl. annet omfatte etablering av database, implementere matche-strategi, utvikle og inngå praksisavtaler. I 2023 er utvikling begrenset til nye applikasjoner som fremkommer gjennom erfaring fra de to første årene.”

Om tjenesteytelse heter det:

“Drift i 2021 vil i første rekke omfatte en praksispilot for et begrenset antall studenter, samt administrasjon”

Om drift heter det:

“Annen drift omfatter indirekte kostnader som kontor, telefon/nett, reiser, men også kostnader til veiledning ved praksisstedet som ikke dekkes av annen off. midler.”

Avslutningsvis i søknaden fremkommer:

“Prosjektet forventes å ha en tidsramme frem til 2025, men målsetningen er naturlig nok at drift skal bli vedvarende og fylle et nasjonalt tilbud, fra Vestlandet. Prosjektet forventes imidlertid å være modent for hovedsakelig drift ved utgangen av 2023.

Samlet kostnader dekket av universitetet anslås til 4.5 mill kroner årlig. Det vil bli søkt midler fra andre off. midler, og det forventes at det stortingsmeldingen følges opp med økonomiske midler. Det henstilles til Vestland Fylkeskommune å bidra med en årlig sum – i første omgang for 2021 – på 4 mill. kr. Det tas forbehold om årlig budsjettprosesser i henhold til off. rutiner.

Vennlig hilsen

[...]
rektor”

Under kontradiksjonsrunden påpekte rektor at beløpet på kr. 4.5 millioner som ble opplyst at UiB skulle dekke var det som da var besluttet skulle bli bevilget til samlet sett til SLATE og til Unit.

3.7 Nytt avtaleutkast

Utkastet til avtale som ble lagt frem av TK ble senere endret på flere punkter. Den 22. september 2020 sendte rektor et avtaleutkast²¹ til Kunnskapsdepartementet. Det er denne versjonen av avtalen som ble gjengitt i BT 16. desember 2020. En vesensforskjell fra avtaleutkastet som forelå før sommeren var at det i det nye utkastet var kommet med en klausul om driftsstøtte:

“Selskapet skal søke driftsstøtte fra aktuelle institusjoner, og det skal utarbeides et nærmere budsjett for Selskapets oppstartfase. UiB skal inngå en tjenestekjøpsavtale med Selskapet, som minimum skal være ut 2025 og sikre at:

- a) *Selskapet årlig tilføres et beløp fra UiB som minimum utgjør NOK 5 000 000 med fratrukk for summen av den driftsstøtte man oppnår fra andre institusjoner det aktuelle året;”*

Det var også gjort endringer i klausulene knyttet til kjøpesummen av aksjene. Første delvederlag skulle utgjøre kr. 1 500 000,- og utbetales innen fem dager etter overtakelsestidspunktet. Dernest ble det regulert tre ytterligere rater med på ulike tidspunkter og med ulike forutsetninger. Til sammen skulle ikke disse ratene overstige kr. 18,5 millioner, altså kr. 20 millioner inkludert første delvederlag. Legges driftstøtten til kunne maksimal utbetaling beløpe seg til kr. 45 millioner, men det beror på en rekke usikre forutsetninger. Andre rate skulle eksempelvis oppnås dersom konseptet var ferdigutviklet innen 31. desember 2025. Tredje rate var

²¹ Dok 12, side 3

basert på antall studenter som benyttet portalen, men utgjøre minimum kr. 3 millioner dersom flere enn 1000 studenter ble utplassert. Fjerde rate skulle basere seg på verdiutviklingen i selskapet.

Slik vi leser utkastet, ville UiB minimum måtte betale kr. 1,5 millioner med tillegg av årlig driftsstøtte på kr. 5 millioner dersom prosjektet mislyktes, altså til sammen kr. 26,5 millioner frem til 31. desember 2025. Dersom selskapet mottok driftsstøtte fra andre ville beløpet reduseres tilsvarende.

Av utkastet fremgår dessuten at avtalen var betinget av at UiB fikk *“Kunnskapsdepartementets aksept av den ("Aksepten"), hvilket man vil avklare i løpet av oktober 2020”*. Klausulen beror, etter vår vurdering, på en feilslutning om at KD har fullmakt til å inngå en slik avtale på vegne av UiB.

Under kontradiksjonsrunden påpekte rektor at driftsstøtte uansett ikke ville være innenfor økonomireglementet.

3.8 KDs kommentar til avtaleutkastet

KD ga sin kommentar til avtaleutkastet i en e-post 25. september 2020²². KD redegjorde først for UiBs styringsautonomi på følgende måte:

“UiB kan stifte eller kjøpe aksjer i selskaper av faglig interesse, ref. tildelingsbrevet og rundskriv F-07-13. I utgangspunktet er det opp til universitetet å vurdere om et selskap er av faglig interesse, og vi kan ikke se at regelverket er til hinder for at UiB eier aksjer i et selskap som skal bidra til å styrke arbeidslivsrelevansen. UiB må selv vurdere innholdet i en ev. avtale om kjøp av aksjer og sørge for at en slik avtale er i tråd med regelverket og universitetets fullmakter, ref. blant annet avtalen punkt 4. Imidlertid kan vi peke på noen elementer i avtaleutkastet vi har fått oversendt, som UB kan vurdere.”

Videre heter det følgende i kommentaren:

“Generalforsamlingen velger styret i et selskap. Styret (ev. generalforsamlingen hvis det er fastsatt i vedtektene) tilsetter daglig leder. Avtalen, som ev. inngås mellom kjøper og selger av aksjene, kan gi inntrykk av å regulere forholdet til daglig leder, jf. for eksempel punkt 1.4 og 3.3. UiB bør vurdere hensiktsmessigheten og ev. konsekvensen av slike bestemmelser.

Avtalen gir inntrykk av at UiB ved et kjøp av selskapet skal betale en ikke avklart sum, jf. punkt 2.1. Det later til at noen av vederlagene har en nedre, men ikke en øvre grense. Den endelige avklaringen av kjøpesummen ligger frem i tid, og baserer seg på faktorer UiB kun i begrenset grad kan påvirke. UiB bør gjøre en særlig grundig vurdering av om bestemmelser om vederlag er i tråd med universitetets budsjettfullmakter som statlig forvaltningsorgan, og må under enhver omstendighet kunne dekke forpliktelser innenfor eksisterende rammer.

Videre gir avtalen inntrykk av at UiB legger opp til å gi tilskudd til eller forplikte seg til å kjøpe tjenester fra selskapet. Vi minner om at universitetet verken direkte eller indirekte kan subsidiere en annen virksomhet, og at anskaffelser skal gjennomføres i tråd med regelverket.

Vi minner også om den lovregulerte rolledelingen mellom eier, styre og administrasjon, ref. avtalen punkt 3.”

Rektor videresendte departementets kommentar internt i UiB med følgende egne bemerkninger:

“Hei, her kom kommentarene fra KD. Det bør være greit å justere i hht til disse. Fjerde avsnitt går imidlertid på modell for oppgjør, som jeg var inne på i går og som jeg mener bør endres.”

²² Dok 14

3.9 UiBs administrasjon sin vurdering

I administrasjonen i UiB, ledet av universitetsdirektøren, var det betydelig skepsis til å inngå en avtale med TKs selskap for et slikt formål. I tillegg til uttalelser fra universitetsdirektøren gjengitt over kom dette blant annet til uttrykk i en intern e-post²³ 2. juli 2020 der følgende ble meddelt til universitetsdirektøren:

“Min vurdering er at begge modellene som skisseres i utkast til investeringsavtaler/aksjekjøpsavtaler er modeller som UiB ikke bør gå inn på.

Jeg har også skissert hva annet som kan utredes vedr. statsstøtteregele og personvernlovgivningen, men jeg gjør ikke mer vedr. det. Dette blir relevant kun dersom UiB velger å gå videre med deltakelse.”

Rektor på sin side mente at det ville være hensiktsmessig at ideen til TK ble utviklet i et selskap. I redegjørelse til styret, styresak 143/20 uttalte Rektor blant annet følgende om denne modellen:

“Forslaget fra [TK] hadde en økonomisk ramme på 3. mill. som er godt over grense for offentlig anbud. UiB kunne naturligvis utlyse en anbudskonkurranse, men det ville være uredelig å inngå avtale med et eventuelt annet selskap for å utvikle konseptet som [TK] gjennom sitt selskap Beste Praksis AS hadde utarbeidet. Jeg ba derfor [TK] om å vurdere om det ville være hensiktsmessig å etablere et selskap, hvor ideen legges inn, og som UiB helt eller delvis kjøpe seg inn i. [TK] opprettet da selskapet Praktikk AS til dette formålet. Jeg henvendte meg da til innovasjons- og kommersialiseringsselskapet VIS for å be om en verdivurdering av konseptet og de juridiske forholdene knyttet til mulig eierskap. De pekte på at verdivurdering er krevende da det ikke er snakk om å vurdere et marked for tjenesten. Ulike selskapsmodeller, heleid eller deleid, ble drøftet men var lite konklusivt. Jeg vurderte det dithen at det var best å invitere [TKs] selskap til å fremme et forslag til oss om kjøp av selskapet. Formålet med et heleid off. selskap (slik VIS er) er at det gis unntak fra lov om off. anskaffelser samt forskriften og det kan etableres økonomisk samarbeid uten at det må ut på anbud. Kjøp av selskapet vil ikke bringe driftsmidler fra selskapet som måtte komme gjennom samarbeidsavtaler i hht § 3-1 om utvidet egenregi i anskaffelsesforskriften.”

Til PwC forklarte rektor at flere hadde stilt spørsmål om hvorfor ikke bare UiB kunne ansette TK. Han uttalte følgende om dette:

“Hvis vi går litt tilbake; jeg anbefalte TK å sikre rettighetene gjennom f.eks et selskap. Jeg så ikke muligheten for å legge dette ut på anbud av hensyn til rettighetsproblematikk. Flere har spurt hvorfor vi ikke bare kunne ansette ham. Vi har kvalifikasjonsprinsippet som gjør at vi ikke uten videre kan ansette noen i offentlig sektor, utover 6 mnd. Vi ville heller ikke gjøre opp for verdien av ideen. Vi ville ha betalt for en kompetanse og en arbeidskraft. Om det var en verdi knyttet til ideen ville vi ikke gjøre opp for oss på den måten. Derfor tenkte jeg at det var lurt å utelukke den muligheten.”

Til tross for den skepsisen som administrasjonen uttrykte i juli fortsatte rektor arbeidet med intensjon om å kjøpe selskapet. Dette gjorde administrasjonen ytterligere bekymret. I oktober ble UiBs advokat involvert. Den 7. oktober skrev assisterende universitetsdirektør følgende e-post²⁴ til universitetsdirektøren med økonomidirektør på kopi:

“Hei [universitetsdirektør], jeg har drøftet veien videre kort med [økonomidirektør] og oppsummerer mine vurderinger her slik at du har dem som et grunnlag for din dialog med [UiBs advokat]. Så må [økonomidirektør] gjerne supplere med egne vurderinger. Etter min vurdering er saken så alvorlig at administrasjonen, når vi er gjort kjent med substansen i saken, må ta ansvar for at prosessen videre er forsvarlig og innenfor gjeldende lover og regler:

²³ Dok 5

²⁴ Dok 29

Før møtet med i morgen med rektor og [UiBs advokat] ønsker jeg at du deler følgende vurderinger med [UiBs advokat]:

- 1. Det er ikke mulig å legge fram noen styresak i oktobermøtet relatert til Praktikk AS, begrunnelsen utdypes i punktene under.*
- 2. Notatet du oversendte og der rektor har bekreftet kjøpesum er i strid med UH-lovens §10-3, femte ledd, som slår fast at det kun er universitetsdirektøren som har ansvar for den samlede økonomi- og formueforvaltningen og har prokura til å inngå slike forpliktelser.*
- 3. Det er også viktig å presisere at det ikke er riktig, slik det fremkommer i notatet, at KD har «bekreftet at det kan inngås avtale om suksessvederlag». KD skriver følgende til rektor i epost av 25.9 fra [Departementet] «UiB bør gjøre en særlig grundig vurdering av om bestemmelser om vederlag er i tråd med universitetets budsjettfullmakter som statlig forvaltningsorgan, og må under enhver omstendighet kunne dekke forpliktelser innenfor eksisterende rammer.».*
- 4. Det er også viktig å presisere med hensyn til fremleggelse av eventuell styresak, slik det fremkommer av kommentarutgaven til UH-loven (s. 291) at «Etter lovens system er det imidlertid direktøren som legger saken frem for styret og gir tilrådning, Dette gjør han på egne vegne og på eget ansvar; direktøren skal bare samrå seg med rektor. Det er også direktøren som har ansvar for at saken er godt nok forberedt». Det betyr at du eventuelt plikter å opplyse styret om at denne saken bryter med gjeldende regler for økonomiforvaltning og anskaffelser ved universitetet. KD presiserer dette ansvaret i epost av 25.9: «UiB må selv vurdere innholdet i en ev. avtale om kjøp av aksjer og sørge for at en slik avtale er i tråd med regelverket og universitetets fullmakter».*
- 5. Det er heller ikke mulig å videreutvikle gjeldende avtale til et legitimt beslutningsgrunnlag. Selv om vederlag fjernes og daglig ledelse av selskapet håndteres innenfor gjeldende regler, vil kjøp av selskapet og avtale om et tjenestekjøp på 25 millioner kroner være i strid både med Lov om offentlige anskaffelser og EUs anskaffelsesregelverk. Riksrevisjonen vil umiddelbart påpeke dette i sin årlige gjennomgang.*
- 6. Skal denne ideen tas videre må forslag til avtale og plan om etablering av selskap legges bort og en må restarte prosessen basert på de prinsipper UiB normalt følger i slike prosesser. Dette vil ikke være til hinder for å utvikle samarbeidsavtaler med UNIT, Vestland fylke og andre partnere hvis det foreligger et velfundert konsept og en prosess som legger til rette for det innenfor de fullmakter universitetet har.*
- 7. I tillegg bør du drøfte med [UiBs advokat] og ta stilling til hvilken informasjonsplikt du nå har overfor styret og KD hvis ikke saken i sin nåværende form legges bort etter møtet i morgen. I så fall mener jeg det er grunnlag for å varsle rektor skriftlig om at du vil orientere styret om saken og tilsvarende orientere KD skriftlig om dine vurderinger av saken basert på den tilbakemelding KD har gitt til rektor og som du er gjort kjent med.*
- 8. Jeg forstår også at måten prosessen er håndtert på, intensjonsavtale og oversendte notat gir en viss risiko for at motparten vil kunne reise spørsmål om erstatning fra UiB. Jeg er likevel av den oppfatning at det ikke kan være et argument som skal tillegges vekt i videre håndtering av saken. Omdømmetapet og de økonomiske konsekvensene ved at UiB påtar seg forpliktelser på inntil 50 millioner kroner for et konsept som ikke er velfundert og samtidig bryter med gjeldende lover og regler innenfor statlig virksomhet, på tross av advarselen fra KD om UiB sitt ansvar, vil medføre betydelig mer negative konsekvenser enn en erstatningssak. “*

3.10 Involvering av UiBs advokat i forhandlinger med TK

3.10.1 Redegjørelse fra UiBs advokat

I september/oktober 2020 ble UiBs advokat ("**UiBs Advokat**") fra Advokatfirmaet Thommessen, anmodet av rektor og universitetsdirektøren om å bistå i forhandlinger med TKs advokat. Til PwC redegjorde UiBs advokat for sin involvering knyttet til forhandlingene med TKs advokat:

*"Jeg kom inn i denne saken de siste dagene i september. Jeg ble kontaktet av universitetsdirektør og rektor i fellesskap, hvor de informerte om at det pågikk en prosess om å kjøpe et selskap som het Praktikk AS. Vi hadde et innledende møte og gjennomgikk saken sammen helt i starten av oktober. Det forelå på dette tidspunkt et avtaleforslag fra den andre partens advokat, Wikborg Rein ("**WR**"), og jeg ble bedt om å hjelpe universitetet med å vurdere avtalen og bistå med å se prosessen til ende.*

De var tydelig på at de hadde behov for ekstern forretningsjuridisk hjelp, ettersom man internt ikke hadde særlig erfaring og fagkompetanse på denne type oppkjøpsprosesser og avtaler. Thommessen har rammeavtale med UiB, og er ekstern juridisk rådgiver. Jeg har selv bistått UiB i en rekke saker og i tilknyttede styreverv i en årrekke. I Thommessen har jeg de siste 30 år hatt en forretningsjuridisk praksis med hovedvekt på selskapsrett, salg og kjøp av virksomheter og kontraktsforhandlinger.

I det første møtet med [universitetsdirektøren] og [rektor] prøvde jeg å danne meg et bilde av hvilken virksomhet man var i prosess med å skulle kjøpe, og hva substansen i det de skulle overta var. Rektor hadde tydelige meninger om dette, og forklarte i grove trekk hva konseptet gikk ut på. Jeg registrerte at rektor hadde en klar oppfatning av at det ville komme en leveranseforventning til universitetene om at man måtte legge bedre til rette for praksistilknytning mellom studier og næringslivet der dette ikke allerede var etablert. Dette gjelder disiplinutdanningene hvor man ikke har et slikt system i dag.

Jeg ble fortalt at [TK] var i ferd med å utvikle et system som rektor mente skulle kunne være verktøy for en slik arbeidslivsportal mot disiplinutdannelsene. Praktikk AS ble etablert i 2020 av [TK] for dette formålet. Det var et tidligfaseselskap uten noen etablert balanse av betydning. Jeg oppfattet det slik at det å investere i selskapet ville ha verdi for UiB da det ville løse en faglig utfordring de mente å ha. De mente også at konseptet kunne være økonomisk bærekraftig, som ville forsvare investeringene over tid.

Før jeg kom på banen, hadde det vært diskusjoner knyttet til hvor mye UiB eventuelt skulle kjøpe seg opp i selskapet. Jeg fikk en klar forståelse om at de ønsket å kjøpe 100%, da dette løste mulig statsstøtte- og anbudsproblematikk. Jeg gikk ikke videre inn i den materien da dette allerede var avklart. Det var 100% som var aktuelt.

Jeg ble også gjort oppmerksom på at det hadde vært noen avstemminger mot departementet om hvorvidt man kunne inngå en avtale med et aksjeselskap, og et tidlig avtaleutkast var oversendt. Jeg ble gjort kjent med de tilbakemeldinger som var kommet fra departementet. Jeg ble også gjort kjent med at UiB tidligere i prosessen hadde rådført seg med VIS når det gjaldt metodikk for verdsettelse av selskapet.

Verdsettelsen av selskapet og det vederlag/vederlagsmodellen som var foreslått i avtaleutkastet fra [TKs] advokat, var det helt sentrale tema i saken da jeg kom inn. Dette var ikke et "proven concept" - det var et oppstartsselskap som alltid er vanskelig å verdsette. Det er ikke uvanlig at man bruker en "earn-out"-struktur når man kjøper 100% i et slikt type selskap, slik det var foreslått av [TKs] advokat.

Jeg gikk gjennom avtalen, og min første tilbakemelding til klienten var at den var såpass langt fra det jeg ville tilråde, at vi burde begynne fra start - spesielt med tanke på avklaring av forventninger. Det var for meg utydelig og vanskelig å få tak i hva som var bærende i vederlagsforventningen, prismekanismen og verdsettelsesgrunnlaget.

Når man som kjøper av et slikt tidlig-fase selskap skal vurdere den økonomiske verdien, er det ikke mulig å basere en pris på egenkapitalverdien, da det ikke var egenkapital av betydning i selskapet. Det var heller ikke dokumentasjon som tilsa at man hadde en god prognose for fremtidig økonomisk inntjeningspotensial eller cash-flow som kunne brukes som grunnlag for prising. Da er man henvist til, slik som man ofte er med oppstartsselskaper, at man må prise de elementene som er lagt inn av verdiskapningsinnsats som man tror kan reflektere verdien av selskapet i dag. Dette gjelder nedlagt arbeidsinnsats og andre kostnader forbundet med å etablere ideen og konseptverdi-potensialet, i tillegg til at grunderens fortsatte egeninnsats for å bringe konseptet frem til realisering vil være viktig å sikre seg. Dette var vel også den tilbakemelding UiB tidligere hadde fått fra VIS når det gjaldt metode for verdsettelse og prisvurdering.

Denne første vurderingen ledet til at jeg sendte en e-post til WR den 5. oktober, hvor jeg stilte flere kritiske spørsmål til avtaleutkastet, prisingsmodellen og grunnlaget for verdsettelsen/vederlaget. Hvis man leser e-posten implisitt skyter jeg vel i essens ned hele avtaleforslaget. Videre var det en utveksling mellom meg og WR den 5. og 6. oktober. Jeg oppfattet ikke at det ble gitt tilstrekkelig gode svar på de spørsmålene jeg hadde stilt. Jeg sendte to e-poster den 6. oktober, hvor jeg i en av dem skriver at jeg vurderte det slik at det forslaget som lå på bordet fortsatt ikke ga grunnlag for noen avtaleinngåelse. E-postene 5. og 6. oktober var sentrale for å sette agenda for videre diskusjon. Den 7. oktober fikk jeg en kopi av en intern epost på UiB, fra [Ass direktør] til [universitetsdirektør]. I den gir [Ass direktør] også en del kritiske kommentarer til avtaleforholdet fra hans kant.

Jeg formidlet til [TKs] advokat at jeg oppfattet at partenes forventninger, særlig til verdi- og vederlag, sto svært langt fra hverandre. Dette ledet opp til at vi – på initiativ fra [TKs] advokat - tok et møte med [TK] og hans advokat på rektors kontor den 13. oktober. [TKs], hans advokat og en til jeg ikke husker navnet på, var tilstede for den andre part. Rektor, [universitetsdirektøren] og jeg var tilstede fra UiBs side. Jeg førte hovedsakelig ordet for UiB. Kvintessensen i budskapet fra vår side var at avtaleforslaget som lå på bordet ikke kunne bygges videre på. Det var såpass fjernt fra det vi mente var en realistisk vurdering av selskapets verdi, at det ikke var et poeng i å levere et kommentert forslag tilbake. Her måtte vi rydde i forventninger for å se om vi overhode hadde en felles plattform for videre diskusjon, og i tilfelle utarbeide en helt ny avtalemodell.

På meg virket det som at [TK] ble rystet over tilbakemeldingen. Han hadde åpenbart klare forventninger om at vi nærmest var på målstreken. Jeg sa at utvekslingene vi hadde hatt til nå viste et såpass grunnleggende avvik i forventninger, at selv om det hadde vært felles gode intensjoner på et tidspunkt, måtte vi nå inn i en fase hvor vi kunne dokumentere substans og bygge et investeringscase ovenfor beslutningstaker. Bleslutningstaker er styret på universitetet og ikke rektor. For å presentere overfor styret måtte det være en helt annen substans i dokumentasjonen enn det som forelå i avtaleutkastet og det som var besvart av mine spørsmål. Etter min vurdering var det hele mer luft og løse betraktninger, snarere enn substans.

I møtet 13. oktober ga vi helt klare indikasjoner på at vi gikk vekk fra avtaleutkastet og måtte finne en ny måte å gjøre det på, hvis UiB i det hele tatt skulle investere i portalkonseptet til [TK]. Da gikk begge parter hver til sitt. Slik jeg så det, var det nå nødvendig å avklare om UiB skulle trekke seg fra forhandlingene, eller fortsatt forsøke å overta portalkonseptet, men da på helt andre avtalebetingelser enn det [TK] hadde sett for seg. Dagen etter, 14. oktober, sendte jeg derfor en mail til min klient, UiB, hvor jeg skriver at:

“før vi følger opp overfor den annen part anser jeg det nødvendig på bakgrunn av de observasjoner jeg gjør fra våre interne diskusjoner så langt, hvor det synes å herske noe ulike oppfatninger om transaksjonen sin ønskelighet, at UiB grunnleggende avklarer hvorvidt prosessen videre enten (1) skal sikte på at akseptabel avtale kommer i stand, eller (2) at dialogen med [TK] avsluttes før saken fremlegges for universitetsstyret.”

Videre kommenterer jeg:

“hvis det siste [pkt 2 ovenfor] er standpunktet, så danner gårsdagens møte grunnlag for å meddele at vi vurderer forventningsavstanden for verdsettelse og økonomisk kompensasjon til å være for stor.

Hvis vi derimot skal gjøre et forsøk på å få til en avtale, tross det opprinnelig forventningsspennet, ser jeg for meg et kortfattet forslag til en avtale basert på følgende elementer

- 1. UiB kjøper aksjene i Praktikk AS til pålydende verdi, totalt kr 30.000.*
- 2. Balansen i Praktikk forutsettes å inneholde tre uoppgjorte forpliktelser/fordringer som må finansieres: (i) Kompensasjon til [TK] for nedlagt arbeidsinnsats frem til nå (forventningen er kr 1,3 mill), (ii) advokatkostnader Wikborg Rein (angitt til og med 4.10: 99 700 eks. mva) (iii) Bodoni: Ca. 230 000 eks. mva. (har bistått med logo/design, presentasjonsmaterieill, demodesign webside (utseende), teknisk gjennomgang/kvalitetssjekk Friskus-plattform, div. bistand fra [Bodoni] etc.*
- 3. Den inngåtte ansettelsesavtalen mellom Praktikk og [TK] endres til lønnsvilkår som er akseptable for UiB.*
- 4. Teknologiplattformen som skal utvikles som en del av konseptrealiseringen skal skje i regi av UNIT.*
- 5. Det skal i regi av Praktikk iverksettes et forprosjekt som nærmere konkretiserer formål, kriterier og behovene som skal ivaretas gjennom den videre konseptutvikling og prosess mot virkeliggjøring av ideen som ligger til grunn.*
- 6. Praktikk anses (i hvert fall foreløpig) som et prosjektselskap som huser prosjektet for UiB, og finansieres fra år til år med tilgjengelige budsjettbevilgninger (i tillegg til andre mulige finansieringskilder) og prosjektets utvikling og utsikter evalueres følgelig korresponderende iff fortsettelse eller avvikling av selskapet." Det var det jeg ville ha avklart med klient - skal vi stoppe det nå eller skal vi prøve å få til en avtale. I eposten redegjør jeg også for hvilke kostnadselementer jeg mener var relevante i en vederlagsvurdering.*

Snakker du om rektor, eller hvem kommuniserer du med når du snakker om din klient?

UiB som institusjon er min klient. Jeg kommuniserer hovedsakelig med universitetsdirektøren og administrasjonen. Han har mandat til å inngå avtaler av økonomisk karakter og forberede slike saker for universitetsstyret, det har ikke rektor. Rektor var likevel sentralt involvert og aktivt deltakende i diskusjonene i denne saken, han var på mailinglisten og var orientert i sakens fremdrift ettersom han hadde den opprinnelige kommunikasjonen med [TK]. Det var administrasjonen som koblet meg inn, slik som det alltid er.

Jeg fikk tilbakemelding fra UiB på min e-post av 14. oktober, om at de gjerne ville inngå avtale med [TK], forutsatt akseptable vilkår. Vi fortsatte derfor på det sporet og prøvde å få til en forhandling. Jeg hadde dialog med [Advokaten til TK] fra WR langs de linjene jeg trakk opp i min e-post til UiB 14. oktober. Den 16. oktober fikk jeg så en mail fra økonomiavdelingen på UiB, som også var involvert i saken fra administrasjonens side, der de sa de hadde gjort en vurdering om hvorvidt de skulle ha AS eller annen organisering. De hadde kommet til at de likevel ikke ønsket AS som verktøy, fordi hvis vi skulle knytte [TKs] portalkonsept inn på UNIT kunne det oppstå en del tjenestekjøpsproblematikk.

Selskapet hadde jo ikke noen verdi i seg selv, så da la vi det til side. Det UiB var interessert i var substansen – prosjektideen og konseptet som er utviklet, og arbeidskraften til [TK]. Han skulle knyttes inn i dette og bidra til at det faktisk ble realisert som et fungerende produkt. Videre hadde vi dialog frem og tilbake internt på UiB om hva vi eventuelt kunne akseptere av kostnadsdekning som grunnlag for vederlaget til [TK]. Det kulminerte i en e-post jeg sendte til min klient den 23. oktober hvor jeg ga innspill til hva som synes å være relevante kostnadspunkter som kunne dekkes i en slik type avtale, basert på dialogen med [TKs] advokat. Jeg fikk tilbakemelding fra universitetsdirektøren, økonomiavdelingen og rektor hvor de var enige i forslaget jeg skisserte.

Jeg sendte deretter en e-post til WR den 26. oktober, hvor jeg presenterte et forslag slik vi kunne se for oss en avtale. [Advokaten til TK] fra WR og jeg kommuniserer litt frem og tilbake for å lande dette. Vi endte opp med en konklusjon og enighet 1./ 2. november. Det jeg synes er et relevant poeng her, er at fra det punktet vi begynte å diskutere en konkret ny avtale, og satt strek over det gamle forslaget fra WR, var det administrasjonen, altså universitetsdirektøren, som internt hos UiB vurderte og godkjente utspillene og disposisjonene som ble tilbudt den andre part. Den endelige avtalen er også godkjent av universitetsdirektørens stab.

Fra et format som ville krevd styrets godkjenning ble dette til slutt en avtale som kunne håndteres på administrativt nivå under direktørens fullmakt, både med tanke på avtalens karakter og at størrelsen på forpliktelsen ble redusert fra det opprinnelige forslaget fra [TK] om opp mot 50 millioner kr og ned til det som endelig ble tilbudt fra UiB, ca 500 000.

Etter at avtalen ble konkludert i mailutvekslingen mellom meg og [TKs] advokat 1./2. november, var jeg ute av saken. Da håndterte universitetet selv den videre gjennomføringen, formaliseringen av tilknytningen mellom [TK] og prosjektet på UNIT, og saken var avsluttet for mitt vedkommende.”

3.10.2 Innledende sondering mellom advokatene

Etter norsk avtalerett kan kommunikasjonen underveis i forhandlinger ha betydning for vurderingen av om- og eventuelt når en bindende avtale er inngått. Men det er flere forhold som har betydning, blant annet hvilke forbehold partene har tatt, om den som opptre på partens vegne har fullmakt (kompetanse) til å binde parten og om motparten er- eller burde være kjent med hvilke begrensninger som representanten har.

UiBs advokat og TKs advokat kommuniserte innledende om partenes forventninger til en endelig avtale, herunder ble det kommunisert om hvor langt man var kommet i prosessen. UiBs advokat tok kontakt med TKs advokat på e-post²⁵ 5. oktober 2020. Et av forholdene som ble diskutert i den påfølgende e-postutvekslingen mellom advokatene var hvor langt man var kommet i forhandlingene. Som representant for UiB vil det være essensielt å få avklart om det allerede forelå bindinger - altså om UiB allerede hadde forpliktet seg slik at det på dette tidspunktet forelå begrensninger. Det ville ha betydning for om UiB på det tidspunktet hadde muligheter til å trekke seg fra forhandlingene uten videre forpliktelser dersom partene ikke kom til enighet om alle forhold. I en e-post 6. oktober 2020 fra TKs advokat til UiBs advokat heter det følgende²⁶:

“Jeg viser til vår telefonsamtale i ettermiddag. Jeg har hatt en samtale med [TK]. Som du sikkert forstår føler han at prosessen har kommet inn i et feil spor ved at man starter på nytt på forhold som har vært gjennomdiskutert. Vi ser frem til et Teams-møte hvor både klienter og advokater deltar, og imøteser deres forslag til tidspunkt. For å prøve å få prosessen på rett spor igjen ber vi om at UiB utarbeider et revidert avtaleutkast så langt det er mulig, og at vi kan diskutere dette i Teams-møtet.”

UiBs advokat responderte samme dag med blant annet følgende:

“Når det gjelder Knutsens beskrivelser av prosessen, er det kanskje riktig at den nå er kommet inn i et nytt spor, nemlig fra stadiet for intensjoner og over til stadiet for juridisk og økonomisk beslutning. Dette siste krever som kjent alltid en kvalitetssikring, verifikasjon og formalisering av investeringsobjektet, og en prisdiskusjon fundert på anerkjente verdsettelseprinsipper og substansierte argumenter. Dette har såvidt meg bekjent ikke vært ferdigbehandlet tidligere i prosessen, slik Knutsen synes å mene.

²⁵ Dok 29

²⁶ Dok 29, side 4

Jeg oppfattet fra vår samtale at det ikke er utarbeidet noen forretningsplan for selskapet og plan for det prosjektutviklingsarbeidet som skal pågå i de første fem årene. Jeg oppfattet også at det ikke er gjort noen egentlig verdivurdering som grunnlag for prisutspillet fra [TK].

Dere er formentlig enige om at pris og betalingsmekanismer ikke er gjennomdiskutert. Det er vanskelig å se for seg at en reell prisdiskusjon kan gjennomføres uten at ovenstående temaer er bedre redegjort for, jfr min epost tidligere i dag. Uansett kan det vel med stor grad av sikkerhet konkluderes at det ikke er grunnlag for noen avtaleinngåelse basert på det totale vederlagsnivået som utkastet indikerer.

Jeg mener ovenstående avklaringspunkter er helt vesentlige og at disse bør adresseres og diskuteres uavhengig av og forut for en revisjon av selve avtaleteksten. Jeg håper derfor vi kan fokusere på å avklare forventningene knyttet til de nevnte temaene i vårt møte.”

TKs advokat mente partene hadde kommet vesentlig lengre enn til intensjonsstadiet. Han sendte ved to dokumenter til UiBs advokat og uttalte følgende²⁷:

“Slik vi ser det, og som jeg også nevnte på telefon, har partene kommet vesentlig lenger enn intensjonsstadiet. Man har vært enige om at transaksjonen skal gjennomføres, og det har dessuten vært enighet om et fast vederlag stort kr 1,5 mill. + 1,3 mill. (opprinnelig foreslått som tjenestekjøpsavtale, men foreslått lagt inn i fastvederlaget mot at rettighetene til arbeidet ligger i Praktikk AS). Jeg vedlegger referat fra sist møte mellom partene, som bekrefter dette, samt e-posten hvor referatet ble sendt til [rektor]. At man ikke har funnet endelig struktur på det som i foreliggende avtaleutkast er et variabelt/suksessbasert vederlag er vi innforstått med, og det skal diskuteres mellom partene.

Når dette er sagt, så er nok begge parter innstilt på å se fremover, og vi imøteser deres forslag til møtetidspunkt. Jeg har bedt [TK] hente frem den underlagsdokumentasjon man har.”

Et av dokumentene som fulgte ved e-posten var notatet fra et møte mellom rektor, TK og Bodoni datert 1. oktober 2020:

²⁷ Dok 29, side 3.

01.10.2020

Notat

Til

Dag Rune Olsen, Bjarte Hordnes og Tom Knudsen

Det ble avholdt møte mellom Dag Rune Olsen, Bjarte Hordnes og Tom Knudsen

Fra

Tom Knudsen

Agenda

Investeringsavtalen

Kopi

Avtalen (siste versjon) er nå oversendt Hans Olav Lindal. Dag Rune skal ha møte med Hans Olav fredag 02.10 kl. 13:00.

Emne

MØTE 01.10.20

Kjøpesummen kr. 1.5 og 1.3 mill. (opprinnelig tenkt tjenestekjøp) ansees avklart.

Tjenestekjøpsavtalen for driften av selskapet må vurderes videre i forhold til forskrift om offentlige anskaffelser § 3.3. Dette tas opp med Bård Sandal i dagens møte.

Departementet har avklart at det kan inngås avtale om suksessvederlag, men at dette må tas av grunnkapitalen. Løsning for suksessvederlag sees på videre.

Det aksepteres at Tom Knudsen nå tar ut lønn og ordinære driftskostnader fra Praktikk AS fra 01.10.20. Det er enighet om at UiB overtar selskapet med de forpliktelser som ligger pr. 01.10.20 og videre.

01.10.20/TK

Notatet ble også tidligere sendt på e-post fra TK til rektor 2. oktober 2020.

Et annet forhold som ble diskutert i korrespondansen mellom advokatene var teknologiplattformen som skulle benyttes i prosjektet med å "matche" studenter med praksisplasser. I e-post²⁸ fra TKs advokat til UiBs 5. oktober heter det følgende:

"Når det gjelder Friskus AS' plattform har det vært tanken at konseptet skulle baseres på denne, og det var stort fokus på å få landet intensjonsavtalen før sommeren. I ettertid har UiB innsett at de må avklare forholdet til Statens arbeidslivsportal. [TK] har derfor satt diskusjonene med Friskus AS på hold i påvente av en avklaring fra UiB. Jeg leser situasjonen slik at konseptet baseres på Friskus AS' plattform med mindre UiB som ny eier ønsker det annerledes."

Den nevnte intensjonsavtalen er datert 12. juni 2020 og ble utvekslet mellom partene. Den ble inngått mellom Praktikk AS og leverandøren Friskus AS. Det fremgår at intensjonen var at Praktikk AS skulle betale et gitt beløp²⁹ for rettighetene til å bruke plattformen. Avtalen ble også signert av rektor på følgende måte:



Approbert Universitetet i Bergen, Dag Rune Olsen

²⁸ Dok 29, side 7

²⁹ Intensjonsavtalen er konfidensiell og PwC har derfor ikke gjengitt betingelsene.

Under kontradiksjonsrunden påpekte rektor at han ble forelagt intensjonsavtalen og signerte på denne slik at det ikke skulle være tvil om at UiB var kjent med intensjonen dersom UiB skulle komme til å kjøpe Praktikk AS.

3.11 Endelig avtale

UiBs advokat og TKs advokat forhandlet frem en avtale som dels innebar dekning av TKs tidsbruk og dels dekning av kostnader han hadde hatt. Ansettelsen av TK i 6 måneders engasjement inngikk også i avtalen, samt dekning av advokatkostnader og kostnader for utarbeidelse av blant annet markedsmateriell som var levert av det grafiske firmaet Bodoni AS. Avtalen ble til gjennom e-post korrespondanse mellom UiBs advokat og TKs advokat etterfulgt av aksept fra UiB og TK. Konkret ble det avtalt følgende³⁰:

- *“UiB ønsker å legge til rette for å utvikle ideen/ konseptet rundt Arbeidsportal gjennom å etablere et internt organisert prosjekt i regi av UiB, heller enn gjennom erverv av et aksjeselskap. Prosjektet vil utvikle ideen i samarbeid med arbeids- og næringslivsaktører jfr det opplegg som har vært drøftet i den forutgående dialog med [TK]. Det anses nødvendig først å gjennomføre et forprosjekt som nærmere analyserer og definerer et hensiktsmessig bruker- og systemgrensesnitt for Arbeidsportalen mot UiBs relevante fagmiljøer. Både forprosjekt og selve Arbeidsportalprosjektet vil spille på interne ressurser på UiB og må samkjøres og koordineres med utviklingsarbeidet som skjer i UNIT regi. Arbeidet må skje innenfor de rammer som gjelder for aktivitet på UiB.*
- *[TK] tilknyttes prosjektet gjennom en prosjektstilling ved UiB på vanlige vilkår, med en årslønn på kr 1.09 million (lønnstrinn 91). Engasjementet vil kunne tildeles [TK] uten krav om utlysning i første omgang, men vil derfor etter reglementet være begrenset til 6 måneders varighet. Forlengelse vil deretter kunne skje etter utlysning. Ettersom det er behov for noe tid til å forberede for tilretteleggelse av et lengre engasjement, vurderes det som hensiktsmessig at utløpstidspunktet for det første engasjementet ikke kommer for tidlig, og hensyntatt dette foreslås at tiltredelsestidspunktet settes til 1/12 2020.*
- *UiB faktureres kr 70.000 fra Best Praksis AS og kr 70.000 fra Praktikk AS som kompensasjon for forberedende prosjekttilretteleggelse og markedsføring av konseptet.*
- *UiB dekker pådratte utgifter til prosjektbistand fra Bodoni AS med kr 240.000 eks mva , samt andre dokumenterte utlegg med inntil kr 60.000, til sammen kr 300.000. I tillegg dekkes pådratte advokatutgifter som knytter seg til prosjekttilretteleggelse, begrenset oppad til kr 100.000.”*

Tilbudet ble formidlet i e-post fra UiBs advokat 26. oktober 2020 til TKs advokat. Den 1. november 2020 bekreftet UiBs advokat at tilbudet var UiBs vilje og den 2. november meddelte TKs advokat at tilbudet var akseptert. Avtalen ble dermed stadfestet denne datoen. Det fremgår dessuten av korrespondansen mellom advokatene at de ikke så behov for at avtalen ble nedtegnet i et eget avtaledokument. På denne måten ble dermed både beslutningen om ansettelsen og kostnadsdekningen gjennomført som en avtale mellom UiB og TK med bistand fra hver av partenes advokater.

Samtidig som TK ble engasjert i en midlertidig stilling ved UiB fikk HR i oppdrag å lyse ut en fast stilling. I e-post fra HR 5 november 2020 fremkommer at HR³¹ var blitt bedt av rektor om å lage en stillingsutlysning for fast stilling i SLATE³² som rådgiver for arbeidslivsrelevans og for utvikling av arbeidslivsportalen sammen med Unit. I e-posten³³ som ble sendt fra HR til universitetsdirektør heter det:

“[Rektor] har bedt meg om å lage utkast til stillingsutlysning for fast stilling ved SLATE som rådgiver for arbeidslivsrelevans og for utvikling av arbeidslivsportalen sammen med UNIT. I utgangspunktet var dette tenkt å være en spesialrådgiver, men det er ikke en kode UiB bruker. Har derfor lagt inn som seniorrådgiver.

³⁰ Dok 41, side 3-4 (alle beløp er eks. mva)

³¹ Human Resources (leder for personalavdelingen)

³² The Centre for the Science of Learning & Technology (SLATE)

³³ Dok 42

Praktisk tittel kan jo være noe annet. Lønnsnivået er lagt på et nivå som er innafor det vi bruker på seniorrådgivere, men noe under det jeg forstår [TK] skal ha i det 6 mnd engasjementet han er inne i /skal inn i.

Jeg kjenner ikke til avtalen som er gjort om oppgaver innenfor arbeidslivsrelevans etter [TKs] 6 mnd engasjement, så derfor sender jeg det slik til dere alle da jeg forstår dette har noe hast. Stillingsinnholdet er noe magert i denne teksten sammenlignet med det vi vanligvis har, men om det finnes noe mer jeg kan legge inn, kan det sendes til meg, så kan jeg redigere teksten. Søknadsfrist og kontaktpersoner utover [Direktør SLATE] må evt også legges inn, det har jeg pt ikke noen opplysninger om.”

Stillingen ble ikke utlyst.

3.12 Etterfølgende endringer av vilkårene i avtalen

Det ble etterfølgende gjort noen mindre endringer som advokatene ikke var involvert i og som dermed ikke fremkommer av korrespondansen mellom dem. TK ble ikke ansatt fra 1. desember 2020 i lønnstrinn 91. Han ble ansatt 10. november 2020 i lønnstrinn 92.³⁴

I en e-post³⁵ fra rektor 5. november 2020 til HR skrev rektor blant annet følgende:

“[TK] tilbys et engasjement som spesialrådgiver (kode 1220), ltr. 92, for en periode på 6 mnd. f.om. 1.11.20 og skal rådggi utviklingsarbeidet som er lagt til SLATE.”

Forskjellen mellom beskjedene fra rektor og det som ble avtalt i dialogen mellom advokatene fikk HR til å stille spørsmål til universitetsdirektøren, økonomidirektør og assisterende universitetsdirektør:

“Det er to avvik i dette under sammenlignet med eposten jeg fikk fra [Økonomidirektør] fra [UiBs advokat]. Er oppstart 1.november eller 1.desember? Er ltr 91 eller 92?”

Økonomidirektøren svarte:

“Vi må vel nå forholde oss til den skriftlige avtalen [TK] har godkjent gjennom sin advokat. Han kan ikke fortsette å ha en sidekanal gjennom [rektor]?”

Assisterende universitetsdirektør responderte:

“Helt enig! Det er den skriftlige avtalen som gjelder.”

Universitetsdirektøren sa seg enig og HR la anmodningen om tilsetning til godkjenning hos universitetsdirektøren den 6. november 2020.

Avtalen ble likevel ikke gjeldende. Den 9. november sendte rektor en e-post til HR med assisterende universitetsdirektør på kopi:

“Kan du gi nytt tilbud med ltr 92 og med oppstart 1.11 ?”.

E-posten ble videresendt internt og økonomidirektør hadde følgende oppfatning av håndteringen i en e-post han sendte til blant annet til universitetsdirektøren:

“Er vi sikker på at vi kun har én dialog mellom oss og [TK]? Eller er det fremdeles en egen kanal mellom [TK] og DRO? Kan ikke se poenget med denne gitt at [TK] har akseptert tilbudet om 1.12 og ltr 91. Men dette er

³⁴ Dok 44

³⁵ Dok 42, side 7.

vel ikke noe [HR direktør] og jeg kan gjøre så mye med annet enn å gjøre det som besluttes. Ikke ulovlig men bare ikke i tråd med det som er avtalt.”

Det var uansett uaktuelt for administrasjonen å ansette TK med tilbakevirkende kraft. Universitetsdirektøren fattet 9. november beslutning om å ansette TK fra 10. november i lønnstrinn 92. Til PwC opplyste universitetsdirektøren at hans mening om lønns plassering lå betydelig lavere, men at han ikke orket flere diskusjoner om dette og at han derfor fattet beslutningen. Selv hadde universitetsdirektøren antydnet et lønnsnivå med en årslønn på ca. kr. 800 000³⁶, noe korrespondansen viser at rektor var uenig i.

PwC spurte rektor hvorfor han hadde gått med på å endre de fremforhandlede vilkårene i etterkant. Rektor forklarte at han ikke trodde TK hadde godtatt avtalen. Han hadde selv ikke sett avtalen. Nedenfor er utklipp fra denne delen av forklaringen:

“Til de påfølgende spørsmålene rundt dette punktet ønsker jeg å orientere om at jeg har kontaktet TK. Han kan bekrefte at han kontaktet meg vedr. oppstartstidspkt. og lønnstrinn og ønsket å forhandle om dette. Jeg har også fått tilsendt mailen fra TKs advokat hvor det står at:

«Vi legger til grunn at alle beløp nedenfor er eks. mva., og at UiB er innforstått med at advokatutgiftene har oversteget 100 000, slik at fakturaen for dette blir 99 900 eks. mva. [TK] aksepterer tilbudet [REDAKERT]»

Da sendes fakturaer iht. nedenstående. [TK] oppretter dialog med HR-avdelingen på UiB for å få på plass ansettelsesavtalen. Jeg kobles nå av saken.»

TK har oppfattet dette dit hen at det var enighet om beløpene, men at han står fritt til å henvende seg til UiB vedr. betingelsene som et ledd i å «å få på plass ansettelsesavtalen».

Jeg har full forståelse for at mailen fra hans advokat kan forstås slik; den kan også forstås dit hen at hele tilbudet (inkl. lønnstrinn 91) er akseptert og at det derfor forelå en omforent avtale mellom advokatene. Uansett så er det mitt ansvar å sørge for at jeg har tilstrekkelig informasjon før jeg fatter beslutninger, slik også i denne saken. Jeg beklager at dette ikke ble gjort i dette tilfellet og tar det fullt ut på min kappe at det endte opp med ett lønnstrinn ekstra utover det som kan oppfattes som avtalt.

[...]

“Den informasjonen du hadde var bygget på hva du fikk fra [TK]?”

Ikke hva som var avtalt. Slik som jeg forstår det må jeg ha gjort dette fordi jeg trodde det ikke var inngått en avtale og at man ikke var enige.

Hvem fikk du den informasjonen fra?

Den fikk jeg fra ham. Han ringte og vi snakket sammen. Da må han ha gitt inntrykk av at dette ikke var akseptert, men at det kunne aksepteres med 92.

Da forstår jeg det som at hvorvidt det var inngått en avtale og hva avtalen inneholdt bygget du utelukkende på informasjon fra [TK]?”

Når han tok kontakt og jeg skrev den mailen må det ha vært fordi jeg oppfattet det som om han ikke hadde akseptert den avtalen, ellers ville han vel aldri kontaktet meg.

Det kunne jo vært fordi han ønsket litt mer?

³⁶ Dok 33, side 3

Ja, at han i ettertid angret seg på at det var inngått en avtale? Er det det du tenker på?

Nei, at han synes det var litt lite likevel?

Jo, men hvis han hadde akseptert avtalen tenker jeg han måtte ha stått ved den. Det er all grunn til å tro at TK ville respektert en inngått avtale. Det er lov å tenke i ettertid at man burde forhandlet litt tøffere, men har man har akseptert så har man akseptert. Så jeg må ha fått en forståelse av at det ikke forelå enighet om lønnplasseringen.

Det vil si at du ikke så avtalen som ble inngått?

Nei. Den er jeg ganske sikker på at jeg ikke har sett.

Og du fikk ikke informasjon fra andre enn [TK]?

Jeg snakket jo med HR, men det er den kommunikasjonen jeg har hatt. Jeg snakket ikke med advokatene. Jeg forholdt meg til HR-direktøren.

Og HR-direktøren gjorde deg ikke oppmerksom på hva avtalen inneholdt?

Det kan godt hende hun sa noe om hva deres forslag var, men min oppfatning må ha vært at det ikke forelå aksept av det tilbudet, dvs det som omhandlet tilsetningen. Ellers ville det ikke gitt mening i å komme med et nytt forslag.“

Om lønnsfastsettelsen forklarte rektor følgende:

“Han [TK] hadde i utgangspunktet et ønske om å opprettholde lønnen han hadde som NHO-direktør hvis det ble et selskap. Den var vel på 1,5 millioner. Hvis det ble et offentlig eid selskap hadde det vært bundet av lønnspolitikken til statlige selskaper. Dette er ikke i nærheten av det, og det gjorde vi klart. Hvor mye ned lønnen måtte justeres ned hadde i så fall blitt en styresak.

Som ansatt er det enda lavere lønnsnivå. Vi hadde noen runder på hva vi kunne strekke oss til. Hvis det nå lyses ut en fast stilling, hvor han vil være en svært relevant søker til hvis han søker på denne, er det ikke sikkert at den vil ligge på samme lønnsnivå som det han har i dag

Dette 6 måneders engasjementet må ses i lys av at vi avsluttet forhandlingene, og han er høyt avlønnet. Det må ses på som en del av den pakken. Jeg var inne med HR-direktør på lønnsdiskusjonene, men de 540 000,- har jeg ikke vært inne i diskusjoner om.”

PwC stilte spørsmål ved hva som gjorde TK berettiget til en høyere kompensasjon enn det som var vanlig for tilsvarende stillinger. Rektor forklarte at det blant annet skyldes idéen han tok med seg inn i arbeidet:

“Jeg tror det må ses opp mot den totale økonomiske rammen som avtalen landet på. Det er klart at det han besitter er erfaringen og kompetansen han tar med seg fra tidligere. I tillegg tar han med seg konseptet. Det er en kompetanse som andre nødvendigvis ikke har og som gjør at engasjementet lar seg sammenligne med tilsvarende i samme stillingskode. I vår sektor har vi nok en tendens til å vektlegge formalkompetanse i større grad en realkompetanse sett opp i mot virksomhetens konkrete behov. Det gir mening dersom en rekrutterer for et lengre yrkesliv, men for et kortere engasjement vil det være formålstjenlig å rekruttere og avlønne i henhold til kritisk realkompetanse for prosjektet

Det er derfor jeg sier at jeg ikke er sikker på om man ville landet på det lønnsnivået dersom stillingen ble lyst ut permanent. Det er viktig å huske på at i vi vår sektor ser høy lønn for ledere og i administrative lederstillinger. Vi ser lavere lønninger knyttet til substansen i fag ettersom vi da ofte er over på den andre

kategorier av stillinger. Han sitter jo ikke og leder en virksomhet for oss. Det han tar med seg inn i jobben er en substansiell ide som jeg mener det er viktig å betale for.

Hvis man skulle sett til konsulentselskaper og hva som skulle til av kostnader for å sette sammen et team som kan lage samme type konsept, ville det være av en størrelse som er større enn det vi ser her. Jeg tror vi må ha med det perspektivet inn i lønnsfastsettelsen.

Det er klart at det også er et element at det er en forhandling mellom advokatene om totaliteten..”

3.13 Betaling av kr. 540 000

3.13.1 Betaling til Best Praksis AS på kr. 200 000,-

Som det fremgår av avsnitt 3.9 gikk avtalen mellom TK og UiB også ut på at UiB skulle dekke diverse kostnader som var påløpt. Også her ble det etterfølgende gjort en mindre justeringer av det som ble fremforhandlet. Det ble avtalt at UiB skulle “faktureres kr 70.000 fra Best Praksis AS og kr 70.000 fra Praktikk AS som kompensasjon for forberedende prosjektilretteleggelse og markedsføring av konseptet.” Men da Praktikk AS ikke hadde blitt mva-registrert, ble det isteden fakturert kr. 140 000 fra Best Praksis AS. Det ble utstedt to likelydende fakturaer a kr. 70 000,- fra selskapet datert 24. november 2020:

Retur: BestPraksis AS Kjerelvsvegen 42 5419 FITJAR																	
Universitetet i Bergen Alexander, Alex Focus Felles fakyuramottak Postboks 7800 5020 BERGEN	<table><tr><td>Forfallsdato</td><td>24.11.2020</td></tr><tr><td>Kontonr.</td><td>3633 67 75862</td></tr><tr><td>KID</td><td>0000100255</td></tr><tr><td>Å betale</td><td>87 500,00</td></tr></table>	Forfallsdato	24.11.2020	Kontonr.	3633 67 75862	KID	0000100255	Å betale	87 500,00								
Forfallsdato	24.11.2020																
Kontonr.	3633 67 75862																
KID	0000100255																
Å betale	87 500,00																
	<table><tr><td>Fakturanr.</td><td>10025</td></tr><tr><td>Dato</td><td>24.11.2020</td></tr><tr><td>Kundenr.</td><td>10003</td></tr><tr><td>Vår ref.</td><td>Tom Knudsen</td></tr><tr><td>Deres ref.</td><td>Alexander, Alex Focus</td></tr><tr><td>Ordrefref.</td><td>PM2037530</td></tr></table>	Fakturanr.	10025	Dato	24.11.2020	Kundenr.	10003	Vår ref.	Tom Knudsen	Deres ref.	Alexander, Alex Focus	Ordrefref.	PM2037530				
Fakturanr.	10025																
Dato	24.11.2020																
Kundenr.	10003																
Vår ref.	Tom Knudsen																
Deres ref.	Alexander, Alex Focus																
Ordrefref.	PM2037530																
FAKTURA	Vennligst oppgi KID ved betaling																
<table><thead><tr><th>Beskrivelse</th><th>Enhetspris</th><th>Antall</th><th>Mva</th><th>Sum</th></tr></thead><tbody><tr><td>Forberedende prosjektilretteleggelse og markedsføring av konsept</td><td>70 000,00</td><td>1</td><td>25 %</td><td>87 500,00</td></tr></tbody></table>	Beskrivelse	Enhetspris	Antall	Mva	Sum	Forberedende prosjektilretteleggelse og markedsføring av konsept	70 000,00	1	25 %	87 500,00	<table><tr><td>Netto</td><td>70 000,00</td></tr><tr><td>Mva</td><td>17 500,00</td></tr><tr><td>Å betale</td><td>87 500,00</td></tr></table>	Netto	70 000,00	Mva	17 500,00	Å betale	87 500,00
Beskrivelse	Enhetspris	Antall	Mva	Sum													
Forberedende prosjektilretteleggelse og markedsføring av konsept	70 000,00	1	25 %	87 500,00													
Netto	70 000,00																
Mva	17 500,00																
Å betale	87 500,00																
	Aile beløp er oppgitt i NOK																

I tillegg ble det utstedt en tredje faktura samme dato på kr. 60 000,-:

Retur:
BestPraksis AS
Kjerelvvegen 42
5419 FITJAR



Universitetet i Bergen
Alexander, Alex Focus
Felles fakyuramottak
Postboks 7800
5020 BERGEN

Forfallsdato 24,11,2020
Kontonr. 3633 87 75862
KID 0000100263
Å betale 75 000,00

Fakturanr. 10026
Dato 24,11,2020
Kundenr. 10003
Vår ref. Tom Knudsen
Deres ref. Alexander, Alex Focus
Ordref. PM2037528

FAKTURA

Vennligst oppgi KID ved betaling

Beskrivelse	Enhetspris	Antall	Mva	Sum
Forberedende prosjektilretteleggelse og markedsføring av konsept Vedlagt dokumentasjon etter avtale med Kirsti Robertsen Aareen	60 000,00	1	25 %	75 000,00
			Netto	60 000,00
			Mva	15 000,00
			Å betale	75 000,00

Alle beløp er oppgitt i NOK

Til sammen mottok dermed TK kr. 200 000,- til selskapet sitt. TK og Økonomidirektør i UiB har opplyst til PwC at kr. 140 000,- var dekning for TKs arbeidsinnsats med prosjektet frem til han ble ansatt, mens kr. 60 000,- var dekning for konkrete kostnader han hadde lagt ut. Dette synes også å være i tråd med det som ble avtalt.

PwC spurte økonomidirektør om TK leverte timelister for den tiden han hadde arbeidet med prosjektet. Økonomidirektøren fortalte at det gjorde han ikke og det ble heller ikke stilt krav om det fra UiB sin side.

PwC spurte videre om kostnadene ble dokumentert med originalbilag. Det ble ikke gjort og heller ikke stilt krav om det fra UiBs side. TK leverte i stedet tre tabeller med oversikt over kostnader. Den ene beløp seg til kr. 12 872 som i det vesentlige består av kostnader til regnskapsbyrået. Den andre tabellen beløp seg til kr. 38 722 hvorav kjøpet av en PC til kr. 16 901 utgjør den største kostnaden. Den siste tabellen beløp seg til kr. 25 000 og gjelder leie av lokaler for kr. 2 500 pr. måned i ti måneder. Til PwC opplyste TK at dette dreide seg om hjemmekontor. Til sammen utgjør dette kostnader på kr. 76 594 hvorav UiB altså dekket kr. 60 000,-.

3.13.2 Betaling til Bodoni AS

Som det fremgår av korrespondansen mellom advokatene ble det også avtalt dekning av kostnader til det grafiske firmaet Bodoni AS med kr. 240 000:

Bodoni AS	Tlf.: 55301880	Foretaksregisteret NO 981 934 318 MVA	Side: 1/1
Postboks 6045 5892 BERGEN	E-post: post@bodoni.no Web: www.bodoni.no	Bank: 34110506114 IBAN: NO5534110506114 Swift: DNEANOKK	
Kundenr.: 113038 Universitetet i Bergen - Felles fakturamottak Postboks 7800 5020 Bergen		Fakturanr: 76514 Fakt.dato: 19.11.20 Forf.dato: 19.12.20 KID: 1765148 Vår Ref: Bjarte Hordnes	
			Faktura
Produktnr.	Produkt	Innkj.ref.	Beløp ekskl.mva
	Ordrenr: 27098 Deres ordref. Alexander Focus	PM2037249	
97811	Prosjektbistand i forbindelse med utarbeiding av konsept for arbeidslivsportal		240 000,00
			Sum ordre: 240 000,00
			Ekspedisjon: 0,00

Bodoni Uttalte følgende til PwC om oppdraget :

“Hvem bestilte arbeidet fra Bodoni, var det [TK] selv?

Ja.

Hva het selskapet på det tidspunktet?

[TK] hadde to selskap, Best Praksis AS og Praktikk AS. Jeg oppfattet at dette var Praktikk AS, da det var deres konkrete uttrykk vi skulle lage.

Dere fikk en makspris på 300.000. Hvor mye ble brukt?

Det ble fakturert 240.000 til slutt, og det var det som ble brukt.

Hva ble gjort for den summen?

Da er vi tilbake til punktene jeg nevnte innledningsvis. Vi hadde noe teknisk rådgivning knyttet til plattformen, utforming av visuell identitet, og også en del prosjektbistand og rådgivning som jeg i all hovedsak har stått for.

Vårt arbeid inkluderte blant annet hjelp til en SkatteFUNN-søknad som ble levert. Som kjent har forskningsrådet korte tidsfrister, og man må sende søknad innen et gitt tidspunkt for å få behandlet søknad inneværende år. Søknaden ble innvilget, og der står konseptet godt beskrevet.

Det at forskningsrådet velger å innvilge SkatteFUNN-søknaden tenker jeg gir en klar indikasjon på at prosjektet har en grei innovasjonshøyde og er et nybrottsarbeid. Jeg kjenner til søknader som ikke har blitt innvilget på bakgrunn av manglende innovasjonselementer. I den grad dere setter dere inn i den faglige biten tenker jeg dette er relevant. Jeg har sett fyldigere søknader enn den [TK] leverte, men like fullt gjorde forskningsrådet sin vurdering. Slik saken står i dag burde ikke dette være noe problem å utlevere. Konseptet er vel ikke så mye verdt

[...]

Jeg regner med det er mest timer i denne leveransen. Inkluderte dere timelister?

Det var bare timer. UiB har ikke fått timelister på dette, de har kun fått totalsummen.

[...]

Så det er ikke materialkostnader her?

Nei. Det er vel noen få printere, men det har ikke vært kalkulert inn.

[...]

Leverer dere timelister hvis det er et oppdrag på rene timer?

Det er ikke veldig vanlig at vi leverer timelister. Det handler kanskje om et tillitsforhold mellom oss og kundene. Det opereres ofte med timetall, men i farten kan jeg ikke huske at noen har bedt om den underliggende timelisten. Dette må jeg kanskje spørre om, det kan godt hende det skjer oftere enn det jeg opplever.

Grunnen til at jeg spør er fordi det er visse krav til dokumentasjon i et regnskap slik som universitetet må føre. Blant annet at det skal oppgis ytelsens art og omfang, med tidspunkt og sted for ytelsen. Normalt bruker dette å være dokumentert med timelister.

Det hadde ikke vært noe i veien for å levere timelister sammen med den fakturaen. Men det ble ikke spurt om, og det er ikke vanlig å gjøre det fra vår side.”

3.13.3 Dekning av advokatkostnader

Som ledd i avtalen mellom UiB og TK ble det også avtalt at UiB skulle dekke advokatkostnadene til TK med inntil kr. 100 000,-. Advokatfirmaet Wikborg Rein som bistod TK fakturerte således kr. 99 900,- . Fakturaen³⁷ er datert 20. november 2020.

3.14 Igangsettelse av prosjektet i SLATE

SLATE fikk tildelt midler tilsvarende 3 050 000,- fra UiB for å utvikle en prototype for matching-algoritme som skal kunne anvendes for å matche praksisplasser opp mot studenter. Det er intendert at prototypen skal deles med Unit, som enten kan anvende den direkte eller tilpasse den til sin plattform.

PwC har mottatt tildelingsbrevet og etterfølgende presiseringer av innholdet i dette.³⁸ Av de 3 050 000,- skal 750 000,- være lønn og annet til TK. 2 000 000,- er bevilgning SLATE og 300 000,- tilskudd til Unit for deres forprosjekt. Videre er det presisert at i beløpet til TK ligger lønn og sosiale kostnader i ltr 92 i 6 måneder og dekning av noe drift (telefon/PC). Midlene skulle tildeles for 2021, men prosjektet kunne starte allerede på høsten.

I tildelingsbrevet SLATE mottok for prosjektet fremgår det at Unit skal motta en utbetaling for sin bistand. Administrativ leder etterspurte om det forelå noen avtale mellom Unit og SLATE, noe som er en forutsetning for at det kan foretas utbetaling for bistanden som er utført. Henvendelsen ble ikke besvart, og dette er etter PwCs oppfatning fortsatt uavklart.

Administrativ leder ved SLATE ble formelt TKs leder under det midlertidige engasjementet. Vedkommende opplevde at en del formaliteter rundt TKs ansettelse var uklare på tidspunktet han ble ansatt, og sendte en forespørsel til rektors kontor, og assisterende universitetsdirektør, hvor det ble bedt om en oppklaring av disse formalitetene. Det ble informert at TK var ansatt i SLATE i 6 måneder, og lønn og andre vilkår ble informert

³⁷ Dok 53

³⁸ Dok 62

om fra rektor direkte. Administrativ leder hadde ikke selv tilgang til TKs ansettelsesavtale i saksbehandlingssystemet ePhorte. Vi kommer tilbake til TKs arbeid på SLATE i kapittel 4.2.

3.15 Møter og middager

UiB og rektors kontakt med TK har vært omtalt i flere medier, blant annet BT og Khrono. Blant de omtalte forholdene har det blitt trukket frem flere middager som har funnet sted mellom rektor, TK og andre aktører. Rektor har redegjort for de omtalte middagene og hans vurdering av disse opp mot UiBs etiske regelverk i samtale med PwC:

“Universitetet har et etisk regelverk, og her er det særlig to paragrafer som kommer til anvendelse: Paragraf 4 - Invitasjon til middager og Paragraf 7 - Tilbud om gaver og andre fordeler fra UiB.

Som BT har skrevet rikelig om, er det tre middager jeg har invitert til. Disse er dekket av UiB etter statens satser, og refusjon er tatt hånd om av administrasjonen. Kostnader utover det er dekket av undertegnede. Jeg kan derfor vanskelig se at jeg har fått invitasjoner til middager som gir meg økonomiske fordeler, og som derfor rammes av paragraf 4.

Paragraf 7 tilsier at jeg ikke kan tilby gaver, altså bestikklser, for å få en bedre avtale. Når jeg har betalt deler av en restaurantregning kan det tenkes å påvirke personen jeg senere skulle forhandle med. Dette ville vært et valid argument dersom vedkommende jeg inviterte på middag var fullmektig på vegne av eier, og da ble satt i en posisjon hvor vedkommende kunne komme til å måtte velge mellom å maksimere egen eller eiers nytte. Nå hadde jeg middager med eier og ikke fullmektig, og jeg kan ikke se at han ble i et bedre stilt forhandlingsmodus på bakgrunn av dette.”

På spørsmål om de omtalte middagene opplyste rektor at det var snakk om totalt 6 middager. Det var tre i perioden 15.01.2020 til 24.06.2020. Disse ble dekket av UiB opp til statens statens satser og overskytende kostnader ble dekket av rektor personlig. De tre resterende middagene ble i følge rektor dekket av TK eller andre deltakere. Daglig leder i Bodoni AS har vært deltakende på flere av de gjennomførte middagene. Viserektor for utdanning deltok også på en middag, hvor vedkommende fikk presentert prosjektet av rektor og TK.

“Har [TK] dekket middager eller reiser for deg?

Ingen reiser/reiseregninger. Det er 3 middager senere, blant annet med [viserektor for utdanning]. Hvis du ser middagene samlet er det ikke noen tvil om at mine personlige utlegg overgår dette. Jeg har ikke fått noe, og ikke mottatt tjenester eller noe økonomisk. Vi har ikke omgås privat og ikke vært på reiser sammen..

Var det TK som dekket de tre middagene?

Jeg tror ikke [daglig leder Bodoni AS] har dekket noe, men ta det med en klype salt. Det jeg har dekket er de tre middagene som er frem til 24.06.

Nå var vi mest interessert i om TK har dekket noe for deg?

Det har han. F.eks når [viserektor for utdanning] var der. Jeg er usikker på om TK eller [Daglig leder Bodoni AS] har dekket middagen med de.

[...]

Husker du ikke om det var [Daglig leder Bodoni AS] eller TK som har betalt regningene?

Nei, det tør jeg ikke si. Det kan de svare på.

Var det to middager det er snakk om?

Ja, ifølge kalenderen er det det. 19.08 og 21.09 er de som står i kalenderen. 19.08 hadde vi med [viserektor for utdanning]. Det var en ytterligere middag; denne lå i min kalender jfr tidl. kommentar.

Det var de tre gangene hvor du ikke betalte middagen selv?

Ja.

Og du er litt usikker på hvem som faktisk endte med å betale?

Ja, det er jeg litt usikker på. Har i ettertid av intervjuet konferert med TK som bekrefter at det er han som har dekket de tre middagene.

Og det var ikke flere tilfeller enn de to?

Nå står ikke de i listen, så det tør jeg ikke si. Tallet er tre, jfr tidl. kommentar.

TK bekreftet at det hadde vært totalt seks middager med han og rektor, hvorav tre ble dekket av UiB og rektor og tre ble dekket av TK personlig:

“Etikk er et punkt i mandatet, og det er spørsmål om hvilket forhold du og [rektor] har hatt. Har dere hatt middager du har dekket eller annet som kan bli stilt spørsmål om i forbindelse til saken som det kan være nyttig å varsle om?

Nei, ikke noe spesielt. [Rektor] har bekostet tre middager. Det samme jeg har gjort den andre veien i høflighetens navn. Jeg bor Sunnhordaland, og det har til dels vært vanskelig å finne møtetidspunkt. Da har det gjerne vært på slutten av dagen og jeg har bodd på hotell. Jeg har dekket tre middager.”

4. Nærmere om ideen og TKs arbeid på SLATE

4.1 Ideen slik den er beskrevet av sentrale parter

4.1.1 TKs og rektors beskrivelse

TKs ide omhandlet en digital plattform, en praksisportal, som kunne koble studenter og bedrifter for å formidle praksisplasser. TK har redegjort for sin ide i intervju med PwC:

“Enkelt forklart er konseptet jeg har presentert slik at du går inn på portalen, nesten som i nettbanken, og logger inn som student eller bedrift. På en side vil studenten kunne logge seg inn og registrere seg for praksis, det samme ville bedriften kunne gjøre. Jeg ville bruke NACE-koder og ellers relevante koder for å identifisere hvilken bransje og praksis de kunne representere. Noe av min hovedide var at man skulle kunne matche studentens behov med det arbeidslivet hadde registrert. Deretter kunne arbeidsgivere søke på studenter, og tilsvarende kunne studenter søke på arbeidsgivere i hele landet.”

Rektor, som har vært deltakende i møter med Unit, Vestland Fylkeskommune og andre interne aktører på UiB hvor ideen ble presentert, har beskrevet ideen på følgende måte overfor PwC:

“Jeg tror det er riktig å si at ideen består av to ting:

1. Den består av databaser over studenter. Det har vi, FS, som forøvrig driftes av Unit. Der ligger de kursene studentene tar, det vil si eksamener. Det som ikke ligger der er læringsutbytte og lignende.

I tillegg vil det være naturlig, utover de rene kursene, å se for seg hvilke andre kvalifikasjoner og ønsker studentene har slik at man får et mer helhetlig bilde over kunnskap, kompetansebehovet og ferdigheten til vedkommende.

Tilsvarende er forslaget til TK å lage en database over inngåtte avtaler, sortert etter NACE-koder. Hvis man har to relasjonsdatabaser, vil man kunne legge opp til en matching-strategi. Det er dette han har arbeidet med og tenkt på. Nå viser det seg at relasjonsdatabaser er noe Unit jobber med. Men, nå har vi har tatt dette inn i et senter som heter SLATE ved UiB, under ledelse av [Direktør SLATE], der TK nå er engasjert. SLATE har et noe mer moderne syn på hva databasehåndtering skal være.

2. Hvis man har to databaser, kan man etablere en matching-strategi basert på kodesammenfall, for kurs og kompetanse for studenten - og tilsvarende på arbeidslivssiden. TK har tidligere jobbet for NAV, og har snakket mye med dem om dette. NAV bruker denne metoden i dag og har utviklet den godt. Jeg tror mye av ideen er tuftet på måten NAV tenker.”

4.1.2 Idébeskrivelse fremlagt for UiBs advokat

I e-postkorrespondansen den 5. til 9. oktober mellom UiBs advokat og TKs advokat stilte UiBs advokat spørsmål om selskapets løsning, forretningsplan og videre prosjektutvikling.³⁹ UiBs advokat skrev blant annet at:

“[...] Men så vidt jeg kan se, beskriver ikke presentasjonen nærmere hva som er selskapets løsning og hvordan løsningen skal virkeliggjøres. Det er jo lagt opp til en fem års utviklingsperiode, og det må klargjøres hva man ser for seg skal skje konkret av utviklingsoppgaver i denne perioden, og hva man sikter på å kunne tilby av teknologiske og andre løsninger for å realisere det beskrevne formål.

³⁹ Dok 24

Jeg antar det må foreligge noen spesifikke planer om dette, bla som grunnlag for vurderingen av Friskus-plattformens egnethet, de fire årsverkene det søkes støtte til, og som grunnlag for tjenestekjøpsvilkåret i det mottatte avtaleutkastet. Det ville være å forvente at det er utarbeidet en konkret forretningsplan og budsjetter for den aktuelle fem-års perioden. [...]

TKs advokat oversendte i denne sammenheng et dokument kalt *Oversikt over innhold/verdier i Praktikk AS*. Dokumentet inneholder en punktvis fremstillingen av TKs ide, som vist av utklippet nedenfor:⁴⁰

Ideen
Egen plattform for å matche næringslivet med studenter i Bergen for praksisopphold. Hovedelementer:

- Registrere studenter
- Registrere arbeidsgivere
- BankID
- Call-senter
- Ansatte i Praktikk AS skaper relasjoner med bedriftene
- Universitet i Bergen som regional eller nasjonal pilot. Deretter mulighet for salg til andre universitet/høyskoler i Norge og utland
- Konseptgrunnlag for å kunne søke midler fra Innovasjon Norge, Forskningsrådet, Kompetanse Norge mv.

Se vedlegg **vedlegg 1** og **vedlegg 2** for mer informasjon

TKs advokat la også ved et annet dokument, *Praksis i Arbeidslivet*, i korrespondansen med UiBs advokat den 5. til 9. oktober. Utklippene nedenfor viser utdrag fra underkapitlene *BankID*, *Studenter*, *Arbeidsliv* og *Callsenter* i dette dokumentet. Underkapitlene *BankID*, *Studenter* og *Arbeidsliv* er presentert i sin helhet.⁴¹

Bank ID

BankID er en sentral komponent i en rekke løsninger i mange ulike bransjer. BankID gjør deg sikker på hvem kunden er, varsler deg dersom kunden er en politisk eksponert person og gjør avtalesignering enkel.



Callsenter

Mange har mindre og mindre tid. Som en følge av dette, får mange også dårligere tid. Dårligere tid til å nå salgsbudsjettene, skaffe nye kunder og ikke minst – ringe og booke møter.

Det kan ta lang tid å få booket et møte, nettopp fordi mottaker ikke har tid å sette av.

Vi booker møter for alle bransjer, innhenter leads og oversender til våre kunder daglig. Med vårt dedikerte møtebookingteam åpner vi dører over hele Norge – til stor glede for våre kunder.

⁴⁰ Dok 7

⁴¹ Dok 25

Studenter



Arbeidsliv

For å bli godkjent som lærebedrift må bedriften må virksomheten kunne gi opplæring i Vg3-læreplanen for faget, enten selv eller i samarbeid med andre.

Virksomheten må ha en person som kan være faglig leder og ha ansvar for og tilsyn med opplæringa. Denne personen må selv ha fagbrev eller annen kompetanse som er relevant i forhold til opplæringa.

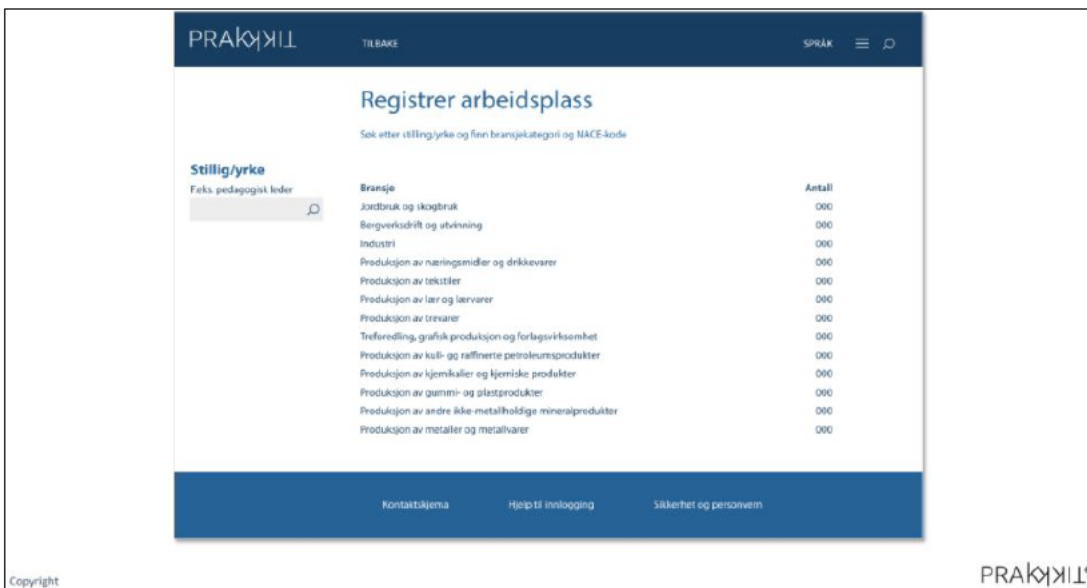
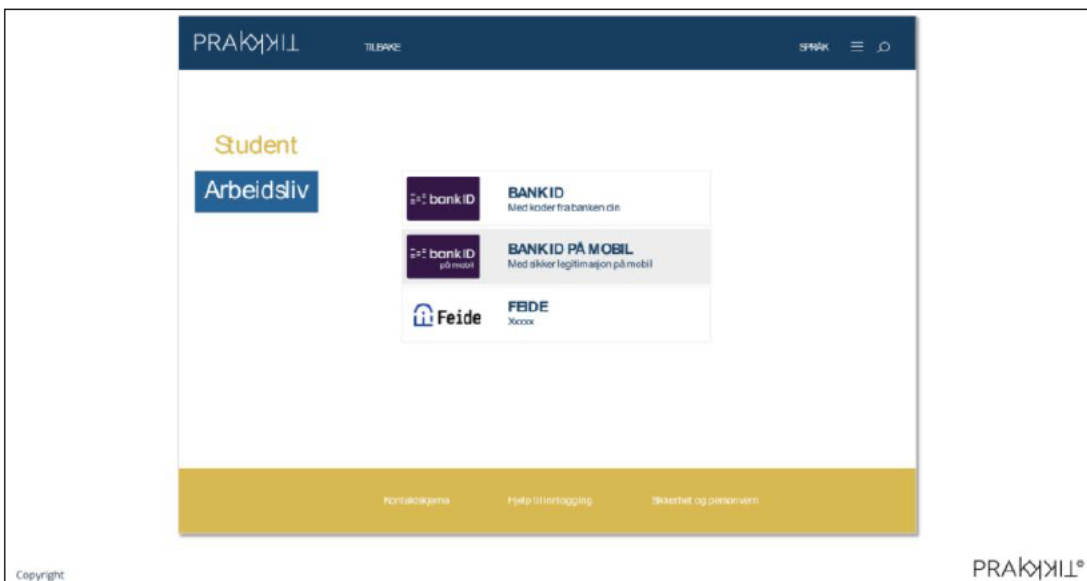
Virksomheten må utarbeide en intern plan for opplæringa for å sikre at lærlingen får opplæring i samsvar med læreplanen.

Virksomheten må sende inn kursbevis som viser at den som skal være faglig leder har fullført og bestått fylket sitt nettkurs for faglige ledere og instruktør. Dette må skje før virksomheten endelig kan bli godkjedt som lærebedrift.

4.1.3 Bodonis illustrasjon av ideen

Bodoni AS ble engasjert av Praktikk AS for å illustrere hvordan en slik plattform kunne ha sett ut. Bodoni har illustrert hvordan hovedsidene på plattformen kunne vært strukturert, hvor studenter skulle ha anledning til å legge inn sin CV, og bedrifter skulle ha anledning til å søke praktikanter og registrere arbeid.⁴²

⁴² Dok 61



4.1.4 Matching av studenter og praksisplasser

Matching av studenter og arbeidsliv, blant annet ved bruk av NACE-koder, har blitt nevnt både av TK og rektor som del av TKs konsept. PwC har ikke mottatt dokumentasjon som utdyper ideen rundt matching eller som tilsier utvikling av en matching-algoritme forut for SLATEs involvering.

Konseptet, eller ideen, ble også diskutert i møte med Unit. Det vises til forklaringen fra Unit gjengitt i avsnitt 3.4.

TK er nå ansatt i en stilling tilknyttet SLATE på UiB. SLATE gjennomfører et forskningsprosjekt på matching-algoritmer knyttet til Praksis i Arbeidslivet (PiA). I intervju med PwC sa Direktør for SLATE følgende om TKs ide for matching:

“Hva var [TK]s ide for matchingstrategien?

Han hadde ingen dypere ideer utover at man trenger å matche. Men, vi har som sagt ikke kommet ordentlig i gang med dette arbeidet. For tiden jobber han med kartlegging av hva vi skal diskutere med arbeidslivet, og setter opp en matrise for oversikt over studentenes kompetanse.

Han har ingen tekniske ideer om matching, nei. Men, han har ideer om behovene til næringslivet.”

Under kontradiksjonsrunden understreket TK at han hadde presentert et konsept som skulle utvikles videre sammen, og at han aldri hadde presentert et ferdig produkt.

4.1.5 Involvering av næringsliv

TK har også uttalt seg om involvering av næringslivet:

“[...] Det jeg var klar på i min ide og mitt konsept var at nøkkelen for å lykkes ligger i hvordan man engasjerer bedrifter og får dem inn i portalen. Når det gjelder arbeidslivsportalene, til sammenligning, oppfatter jeg at den hadde mer fokus på å registrere profesjonsstudenter inn mot bedrifter og håndtere det logistikkmessige, mer enn å matche studenter som lå i min ide.”

Forankring i næringslivet som del av TKs ide har også blitt understøttet av andre PwC har vært i kontakt med. Økonomidirektør på UiB uttalte følgende i samtale med PwC:

“Du sa at du hadde en ide om hva konseptet var. Andre er ikke like tydelig. Hva var konseptet?

Slik jeg forstår konseptet er det en koblingstjeneste mellom studenter og næringsliv. Arbeidslivsportalene har hatt en andel av studentene, mens Praktikk-tilnærmingen gikk på en annen målgruppe. Den målgruppen er de som i stor grad er studenter av oss. Vi kalte det “Tinder for studenter”. Konseptet er at du har en base med studenter som har et praksisbehov, og næringsliv som trenger kompetanse og kobler disse to. Forskjellen fra OsloMet er at det er sterkere næringslivforankring. Jeg forstod det slik at OsloMet sin arbeidslivsportal og vår praksisportal er samme konsept, men to forskjellige målgrupper.”

4.2 TKs arbeid på SLATE

4.2.1 Stillingsinstruks, rapportering og ledelse

PwC har ikke blitt forelagt dokumentasjon som viser TKs stillingsinstruks eller spesifisering av hvilke avtalte arbeidsoppgaver TK skal utføre i sitt seks måneders engasjement ved SLATE. HR-direktøren på UiB har uttalt overfor PwC at innholdet i stillingen ikke er nedfelt i TKs arbeidsavtale:

“Det er en tildelingssak i ephorte jeg er usikker på om vi har fått den mappen der.

I arbeidsavtalen til TK står det bare at det er 6 mnd engasjement ved SLATE. Det står ikke noe detaljert om innhold i stillingen. Den utlysningen jeg lagde oppfattet jeg skulle gjelde en fast stilling som ikke ble effektivert. Dialogen om TK og arbeidsoppgaver og det han skulle gjøre i de 6 mnd har ikke jeg vært involvert i. Det jeg har forstått er at ting som innhold i arbeidsoppgaver er noe som er blitt til i samråd med SLATE og [Leder SLATE], DRO og TK. Innholdet i 6 mnd engasjementet har ikke vi vært involvert i.

Ut i fra et HR perspektiv. Hvor er han egentlig plassert. Vet han er administrativt i SLATE linjen, men hvem rapporterer han til?

Han rapporterer til SLATE. Til [Direktør SLATE] som er faglig leder og [Adm leder SLATE] administrasjonssjef på SLATE. I kontrakten han har på 6 mnd er de hans nærmeste ledere.”

Administrativ leder ved SLATE har heller ikke har sett en stillingsinstruks for TKs engasjement på SLATE, og forklarte følgende om stillingsbeskrivelse og administrativt ansvar for TK:

“Vet du om det er utarbeidet en stillingsinstruks for engasjementet?

Nei, jeg har ikke sett en stillingsinstruks for hans stilling, men det foreligger en beskrivelse av selve prosjektet.

“Hvem har han rapportert til?

Det faglige har han rapportert til [Direktør SLATE].

Så han har ikke rapportert til deg?

Ikke når det gjelder selve arbeidsoppgavene. Vi har hatt statusmøter med han om hvordan det videre forløpet skal være. Nå har vi har egentlig bare fått vite at det skal settes på is [REDACTED]

Både HR-direktør på UiB og administrativ leder på SLATE har trukket frem at faglig oppfølging av TKs arbeid hører under Direktør for SLATE, som også har overordnet ansvar for Praksis i Arbeidsliv (PiA)-prosjektet. Direktør for SLATE understreker at vedkommende ikke er administrativ leder for TK, men har fagansvaret for TK for det arbeidet som grenser opp mot SLATEs forskningsprosjekt. Direktør for SLATE har uttalt seg om rapportering og fagansvar:

“Hvem rapporterer han til? Har han rapportert til deg?

Vi snakker innimellom om hva han holder på med. Før jul var det mye fokus intervjuene, og nå bruker vi dette til å sette opp en matrise med hva som er viktig for studentene, UiB og arbeidsliv og hva vi må fylle ut av informasjon. Etter jul har prosjektet vært på hold utad, men [TK] kartlegger ulike arbeidsplasser hvor studentene kunne hatt praksis.

[...]

Er du lederen til [TK] og rapporterer han til deg?

Nei. Han er ansatt i en administrativ stilling og rapporterer derfor til [Adm leder SLATE], som er min administrator.

Hvem har fagansvaret for hans arbeid?

Når det gjelder det som grenser opp mot vårt forskningsprosjekt er det meg. Vi har et godt samarbeid. [TK] er flink, arbeidssom og engasjert. Jeg har forstått det slik at han og [rektor] skal arbeide med de andre aspektene utad, opp mot Vestland Fylke for eksempel.

Jeg har alltid tenkt på dette som to ulike ting, men det er selvsagt en overgang i det som grenser mot vårt arbeid med matchingen. [TK] har masse erfaring og tilgang til bedriftene som vi må snakke med. Det hadde kanskje vært bedre om han var ansatt lengre oppe i systemet, og ikke hos meg. Men, du må spørre [rektor] om hvorfor [TK] er ansatt hos oss.

[...]

Du nevnte [Adm leder SLATE]. Var det slik at [TK] er ansatt under henne, og at du ikke har vært med på utarbeidelse av stillingsbeskrivelse eller liknende?

Stillingsbeskrivelse og alt rundt ansettelsen var gjort på toppnivå. Dette er en person som er plassert hos oss. Jeg hørte om ansettelsen på det første møtet på rektors kontor.”

TK selv har heller ikke trukket frem konkrete leveranser, men oppsummerte innholdet i hans stilling på følgende måte:

“Du er på et seks måneders engasjement. Er det avtalt konkrete leveranser eller sluttprodukt du skal overlevere? Hvordan er det kommunisert?”

Det som var tilnærming var at jeg fikk et seks måneders engasjement. Jeg skulle jobbe med ”de samme tingene”, slik som prosjektet var tenkt. Det har jeg redegjort for.

Istedenfor at det ble gjort i et eget selskap skulle det gjøres i SLATE, og UiB skulle tilføre ressurser der. Jeg har forstått at de har tilført SLATE midler, men det har ikke jeg detaljer på. Jeg skulle tilføre SLATE min kompetanse på samme måte som ellers. Målet er å få til en prototype som kan fungere til høsten. Hvor langt de har kommet med prototypen tør ikke jeg si, det styrer [Direktør SLATE]. Jeg skulle være til støtte for prosjektet der

4.2.2 TKs beskrivelse av hans arbeid

TK har også redegjort for sitt arbeid på SLATE i intervju med PwC:

“Du har jobbet i SLATE siden 10. november. Kan du fortelle om den jobben du nå gjør og samarbeidet med [Direktør SLATE]?”

Vi hadde noen initielle møter i starten, både fysisk og på teams. Vi la opp et løp hvor vi på en side skulle kartlegge noen fakultet og institutt i forhold til deres behov. Hun satt sammen et team med personer som kunne utvikle en prototype på koblingen mellom studenter og arbeidsliv. Vi startet med å utarbeide en intervjuguide og legge til rette for intervjuer. Jeg har også jobbet med intervjuer av arbeidslivet på den andre siden. Jeg har jobbet med å tilrettelegge bransjer og landsforeninger for å lage et bedriftspanel som vi kan intervjuer for å kartlegge hvilke krav bedrifter vil ha for å stille praksisplasser til disposisjon.

Jeg har også jobbet med matriser for CVer hvor man kan matche studenters behov. Jeg har jobbet med hvordan man kan presentere dette for bedrifter, blant annet det at de skal melde inn muligheter for å yte praksis. En type markedsføring av UiB og Praksis i arbeidslivet. Jeg har også jobbet endel med problemstillinger jeg vet bedrifter vil være opptatt av, som arbeidsavtaler, yrkesskadeforsikring osv. Dette er problemstillinger som vil komme, og som universitetet må løse i en pakke og som må ligge lett tilgjengelig. Det er laget dokumenter og opplegg på det.

I januar fikk jeg telefon fra universitetsdirektøren som sa at det ikke var så lurt at jeg opererte utad på vegne av UiB i denne fasen med denne støyen. Det skjønnte jeg og har akseptert dette. Det har vært utfordrende å ikke kunne gå ut og gjøre den delen av jobben.

Jeg brukte første del av januar (skal være desember) på å starte med intervju av fakultet. Vi har vært gjennom 3 fakultet og institutt og har fått en god innsikt i hvilke utfordringer de står overfor og hvilke mengder vi snakker om. Det som kommer klart frem er at dersom man snakker om slike mengder som arbeidslivsrelevansmeldingen legger opp til, hvor alle alle studenter skal ha tilbud om praksis, vil man ha en stor utfordring med å håndtere dette. Selv små kvanta gir problemer med manuell behandling i dag. Dette må håndteres elektronisk, ikke minst for å skaffe plassene. Noe av min tilnærming er at den største utfordringen

vil være å skaffe plasser. Vi må ha systemer som gjør det enkelt for bedrifter å inngå avtaler som følges opp av UiB.

Etterhvert skal vi utvikle fire pilarer:

(1) UiBs behov i forhold til fakultet og institutt.

(2) Prototype og hvordan den kan håndtere studenter og arbeidsliv.

(3) Til slutt er det dette med arbeidsliv, og (4) hvilke behov UiB har for informasjon. Dette er også noe vi kartlegger, herunder hvilken informasjon trenger man fra bedriften og hvilken informasjon bedriften behøver, fra studenten og UiB. Dette er omfattende og komplekst.

Som sagt, jeg har spilt inn en del problemer overfor [Direktør SLATE] som er tatt opp med instituttledelsen. Det er ting vi har kommet frem til som bør formidles videre til departementet. Det ble avholdt et rådsmøte hvor NHO, Vestland Fylkeskommune, en representant fra Studentparlamentet, [Direktør SLATE], [rektor] og jeg var tilstede (LO meldte forfall samme dag, men sluttet seg til saksfremlegget i forkant av møtet). [Rektor] ledet møtet. Vi forankret intervjuguiden i forhold til institutt og fakultet, og tok imot deres innspill og andre forhold vi ønsket å inkludere.”

“Kan du være med på intervjuer etter meldingen du fikk av universitetsdirektøren i midten av januar?”

De tre intervjuene som ble gjennomført skjedde før jeg fikk den meldingen. De ble gjennomført med fakultet og institutt. Jeg tenker de ble gjennomført før jul. Vi hadde også tre intervjuer til på agendaen som var planlagt å gjennomføres umiddelbart på nyåret. De ble ikke gjennomført grunnet en liten stopp i prosjektet.

Hvor mange prosent stilling vil du anslå at du sitter i? Hvor mange timer bruker du på dette?

Nå bruker jeg alle dager på dette, jeg er fullt engasjert av UiB og dette prosjektet. Men, det er utfordrende å ikke kunne ta kontakt med eksterne. Jeg håper det endrer seg. Det er også andre aktører, som departementet, som bør kontaktes. Det kommer frem ting i kartleggingen som departementet bør vite om. Jeg har tatt opp hva vi skal gjøre med dette, men ikke fått noe konklusjon. Det er også spørsmål om hva vi gjør med dette rådet. Det var avtalt et møte der i slutten av januar, men her har jeg heller ikke fått noen tilbakemelding. Ellers har jeg kontakten med [Direktør SLATE].”

4.2.3 SLATEs vurdering av TKs engasjementet

Direktør for SLATE, som tydeligst har blitt trukket frem som fagansvarlig for TKs arbeid, har beskrevet TKs arbeid på SLATE. Vedkommende har vært klar på at TK ikke er ansatt på forskningsprosjektet deres, men at TK har arbeidsoppgaver som grenser opp mot dette. Prosjektet er nærmere beskrevet i kapittel 3.14 Direktøren forklare blant annet følgende:

“Jeg opplevde både [TK] og [rektor] som svært engasjert, og de hadde åpenbart tenkt mye på hva som skulle til for å få praksis i arbeidslivet i gang. En arbeidslivsportal, som har vært fokus i dette, er bare en liten del av det som må til for å få arbeidspraksis i gang. Som sagt, det kan være svært krevende å finne praksisplasser for studenter, og jeg synes det var modig at de tok tak i denne problemstillingen fra næringslivssiden.”

[...]

“Hva har [TKs] rolle i prosjektet vært?”

Slik jeg ser det har prosjektet to deler: (1) Forskningsprosjektet med matching-strategier og (2) [TKs] arbeid for UiB om arbeidspraksis. [TK] er ikke ansatt på mitt forskningsprosjekt, men vi samarbeider siden han har god kunnskap om behovene til å få til arbeidsliv, og ideer som er relevant for matching. Han er ansatt av UiB til å gjøre oppgaver for dem som dreier seg om arbeid mot næringslivet. Han har jobbet med å få tilgang til ekspertise og han jobber med å etablere et panel av bedrifter som kan gi innsikt til mitt prosjekt.

Som sagt, min opplevelse er at dette er to ting: Det ene er det arbeidet UiB gjør som forberedelse på å kunne sette studenter ut i praksis, og det andre er mitt forskningsprosjekt som går på selve matchingen. Men, det er

selvfølgelig en interaksjon mellom disse to delene fordi erfaringene og innspillene han samler påvirker på hva matching-algoritmen bør inneholde.

Han hjelper også bedriftene med å forstå at det å ta imot studenter kan bygges inn som en del av deres arbeid, med en jevn strøm av praksisstudenter inne til enhver tid. Det er også viktig å avklare lengde på praksisoppholdet med bedriftene. Mens noen bedrifter ser for seg et par uker praksistid, er det kanskje bedre med noen måneder for å sikre læringsutbyttet.

Hva er kjernen i [TKs] prosjekt?

Jeg opplever at hans prosjekt knytter seg til relasjoner, og det som er rundt det å få et slikt prosjekt til å fungere. I dette inngår det å samle innspill til hvilke behov ulike aktører har for portalen. I videre intervjuer skal vi blant annet snakke med personer på humanistisk fakultet for å kartlegge hva som kan være relevante arbeidsplasser for studenter på dette fakultet.

[...]

Har du inntrykk av hvilke forarbeid som hadde blitt gjort på prosjektet på det tidspunktet du ble involvert?

Gjennom uformelle diskusjoner i ettertid har jeg forstått at [TK] og [rektor] hadde hatt lengre samtaler om dette tidligere, både med Unit, NHO og LO. Jeg vet at det hadde vært en intensjonsavtale om samarbeid, men forstår det slik at denne var mer relatert til etablering av et praksiskontor for vestlandet som kunne håndtert praktiske områder som arbeidskontrakter, regulering mm. Jeg synes felles organisering av slike tjenester er interessant, ettersom det kan spare ressurser på de ulike institusjonene.

Det var ingen formelle samtaler om disse tingene.

[...]

Hva har [TK] gjort i prosjektet til nå?

- Han har satt opp intervjudisposisjoner*
- Han har vært med på intervjuene og vår analyse etterpå*
- Han har etablert et råd for praksis i arbeidslivet*
- Han har kartlagt hvilke bedrifter vi kan involvere*
- Han jobber med å sette opp et intervjupanel med næringslivet*
- Han har også jobbet med andre forberedelser av slike type ting*

[TK] har fått beskjed av meg, i samråd med den nye ledelsen på universitetet, om at han ikke skal jobbe utad. Så for tiden jobber han med dokumenter, utvikling av planer og den typen ting.”

TK ble ansatt 10. november 2020. I januar 2020 ble det bestemt at TKs ikke skulle opptre utad på vegne av UiB som følge av den pågående saken. På spørsmål om TKs arbeid og arbeidsmengde ga administrativ leder for SLATE uttrykk for at denne beslutningen begrenser TKs arbeid.

“Hva har [TK] gjort siden han ble ansatt? Har du noe inntrykk av arbeidsmengde?

Han har jobbet sammen med de andre prosjektdeltakerne. Han har forberedt og gjennomført intervju med noen av de interne aktørene på UiB, for å kartlegge UiBs behov i dette. Dette arbeidet påvirker også utviklingen av portalen og hvordan den skal lages.

Jeg vet at han også har forberedt og sett på hvilke bedrifter, bransjer og bransjeorganisasjoner som kunne vært kontaktet for praksisplassene. Men, det gikk kort tid før vi fikk beskjed om at han ikke skulle ha utadrettet aktivitet. Etter det var det veldig mye som ble begrenset.

Vi har stilt spørsmål til UiB-ledelsen om hva han da kan gjøre, men har ikke fått noe svar.”

Både direktør og den administrative lederen for SLATE har stilt spørsmålstegn ved TKs plassering på senteret, og understreker at hans arbeid er ikke er direkte knyttet deres forskningsprosjekt. I samtale med PwC uttrykte administrativ leder på SLATE:

“I ettertid er det kanskje rart at [TK] i det hele tatt er ansatt på SLATE. Hans oppgaver er mer knyttet til universitetet i sin helhet sine interesser i en arbeidslivsportal, mens vi på SLATE skal gjennomføre en forsknings- og utviklingsoppgave som bare er knyttet til en liten del av dette. [TK] kommer med mange spørsmål om prosessen videre med arbeidslivsportalen som det egentlig er ledelsen ved UiB som må svare på. Det har de ikke gjort. Jeg tolker det slik at det er satt på hold i påvente av denne gjennomgangen.

Når han nå først er ansatt kan han egentlig ikke ha noen arbeidsoppgaver. Det har ikke kommet informasjon fra UiBs ledelse om hvilke oppgaver [TK] nå kan gjøre . Vi har stilt en del spørsmål til universitetsledelsen om dette uten å få noen avklaring. Det er ikke helt lett å få noe konkret ut av hans arbeid nå, det blir en del ting som henger i luften.”

Hverken direktør eller administrativ leder ved SLATE har kunnet svare på hvilken arbeidsmengde TK har hatt så langt i sitt engasjement.

4.2.4 Videreføring av TKs stilling

Flere involverte aktører har trukket frem at prosjektets varighet går utover de seks månedene TK er engasjert for, og det har blitt diskutert en mulig forlengelse og utlysning av stillingen. Rektor beskrev TKs engasjement som ett av tre elementer i prosjektet, og at prosjektet vil videreføres etter at TKs engasjement er over.

“Er det ikke mulig å bli ferdig på de seks månedene?

Med hva?

Med det han skal gjøre?

Jo det er det. Piloten vil iflg [Direktør SLATE] kunne ferdigstilles i løpet av 2021 med de samlede ressursene som er tilført. TKs oppgaver må være slutført før det. Den modellen som er valgt resulterer i en pilot. Det er ingenting der som tilsier at vi har avtaler med praksissteder og vi vet ikke hvordan de skal se ut. Dette arbeidet er ett av tre elementer vi snakket om som nå blir løst. De to andre blir ikke løst gjennom måten vi har rigget dette på. Det handler naturligvis om å forstå hvilke type avtaler vi kan ha med den typen praksis i næringslivet - hva er det vi trenger og hva er det vi kan få? Videre er det dette med å posisjonere oss for et eventuelt praksiskontor som kan ivareta, opparbeide og vedlikeholde denne typen avtaler og kanskje hjelpe flere institusjoner. Vi får se om det står i den arbeidslivsmeldingen som kommer, men både NSO og NHO har pekt på disse praksiskontorene. Dette er ting vi gjerne ønsket å ta lederskap på og være i front for, ihvertfall på vestlandet. Det er ikke innenfor det vi kan løse på 6 mnd. Det er et prosjekt over tid.”

TK har også fått inntrykk av at prosjektet vil videreføres, og at en stilling han vil ha muligheten til å søke på vil lyses ut.

“[...] Det er lagt opp til at prosjektet skal videreføres. Det stopper ikke etter seks måneder og jeg oppfatter at man ønsker realisere og gjennomføre prosjektet. Det er tatt et forbehold om at engasjementet mitt vil lyses ut. Jeg oppfatter at det skulle fortsette, og at det er gode muligheter for at jeg kan fortsette etter de seks månedene.”

Direktør for SLATE har uttalt at deres prosjekt i utgangspunktet skal vare ut 2021, og trakk frem at TKs arbeid vil være relevant i det videre arbeidet med prototypen.

“Hvilken tidsramme har dere for dette prosjektet?

Vi har ut 2021, men er nå litt forsinket grunnet denne saken.

Hvilken tidsramme er det på den delen [TK] jobber på?

[TK] er ansatt i seks måneder, frem til 8. mai tror jeg. Jeg har hørt at intensjonen var at det skulle lyses ut en stilling ved rektors kontor som [TK] kan søke på. Jeg tror det her var snakk om en fast stilling. Men som sagt har ikke dette noe med mitt prosjekt å gjøre.

Hva ser du for deg er tidsrammen for prosjektet [TK] jobber med?

Jeg tenker prosjektet skal vare ut 2021, for eksempel. [TK] har tilgang til bedrifter, og vi trenger noen som kan teste ideer og komme med input rundt matchingen. Vi trenger også studenter og institutt som kan teste ut prototypen sammen med personer fra arbeidslivet. Han har et godt perspektiv fra arbeidslivet, og er veldig flink til å ta kontakt med og hente inn bedrifter. Han kan også være med å peke ut områder vi skal satse på, for eksempel om vi skal rette oss mot biologi, sammenlignende politikk osv.”

Administrativ leder på SLATE er tydelig på at en eventuell utlysning av engasjementet vil være for en midlertidig stilling ut prosjektperioden 2021. Administrativt leder på SLATE har også understreket at det vil være uvanlig dersom rektor involverer seg i denne prosessen.

“ [...] Etter dette har det ikke vært noe uvanlig, bortsett fra at det her bare er snakk om en seks- måneders stilling. Vi har fått informasjon, enten fra [TK] eller [rektor], om at denne stillingen skal lyses ut. Det ville i så tilfelle vært naturlig at vi på SLATE hadde foretatt utlysningen og tilsettingen.

[...]

[TK] ga beskjed om at det var [rektor] som skulle skrive utlysningsteksten for den faste stillingen?

Det hadde ikke blitt en fast stilling, det hadde blitt en utlysning for en midlertidig stilling ut prosjektperioden, 2021. Men, vi har jo disse reglene om at man kun kan ansette noen i seks måneder uten utlysning. Etter den endte seks-måneders perioden måtte vi ha lyst ut stillingen, men da en midlertidig stilling slik at han kunne fortsette ut prosjektperioden.”

Under kontradiksjonsrunden påpekte rektor at det fremkommer av avtalen som ble fremforhandlet at stillingen kunne bli utlyst etter utløpet av engasjementsperioden.

5. Relevant regelverk

5.1 Styringsstrukturen ved UiB

5.1.1 Styret, universitetsdirektør og rektor

Det følger av Lov om universiteter og høyskoler av 2005 ("UHL") § 9-1 (1) at:

"Styret er det øverste organet ved institusjonen. Det har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonene drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de rammer og mål som gis av overordnet myndighet."

Videre følger det av § 9-1 (2) at:

"Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar. Styret kan delegerer sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av denne lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegerer."

Etter UHL §§ 10-1, 10-2 og 10-3 kan universiteter og høyskoler velge to alternative styringsformer, hvorav den ene innebærer at styret ansetter rektor. Rektor blir da både faglig og administrativt leder av institusjonen. Det andre alternativet innebærer at rektor velges etter bestemte regler. Dersom institusjonen velger denne styringsformen får rektor rolle både som styrets leder og som institusjonens faglige leder. Det skal da også ansettes en administrerende direktør.

UiB har valgt denne styringsformen som dermed innebærer at rektor var øverste faglige leder og styreleder. Universitetsdirektør og dermed øverste administrative leder. Dette innebærer at universitetsdirektøren har det fulle økonomiske ansvaret for virksomheten på administrativt nivå, herunder kompetanse til å inngå avtaler og fatte økonomiske beslutninger på vegne av universitetet dersom ikke dette hørte direkte under styret. Det heter følgende i UHL § 10-3(5):

"Direktøren er ansvarlig for at den samlede økonomi- og formuesforvaltning skjer i samsvar med departementets generelle bestemmelser om økonomiforvaltningen og forutsetninger for tildeling av bevilgninger. Direktøren utarbeider og legger fram for styret budsjettforslag og årsregnskap, og holder rektor løpende orientert om regnskapets stilling i forhold til budsjettet og om andre forhold av betydning for institusjonenes virksomhet."

Som styreleder har i utgangspunktet ikke rektor egne fullmakter. Det er styret som kollegium som forvalter institusjonen og fatter beslutninger. Det er likevel gitt åpning i UHL § 10-2(1), bokstav b for at rektor som styreleder, under visse forutsetninger kan avgjøre saker:

"Rektor avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til styret kan komme sammen i møte. Rektor kan også gis fullmakt til å avgjøre løpende saker som bør avgjøres før det neste styremøte, og som ikke kan anses som viktige nok til at ekstraordinært møte innkalles. I sak om avskjed eller suspensjon kan rektor bare beslutte kortvarig suspensjon i tjenesten i påvente av styrets behandling."

5.1.2 Deltakelse og investering i aksjeselskaper

Det følger av UiBs interne retningslinjer at selskapsdeltakelse, herunder opprettelse av selskap og kjøp og salg av krever beslutning fra styret:

EKSTERNT SAMARBEID, BIDRAGS- OG OPPDRAGSFINANSIERT VIRKSOMHET		
Saksområde	Myndighetsnivå	Merknader
A. Selskapsdeltakelse	Universitetsstyret	Rammevilkår: <ul style="list-style-type: none">• Reglement om statlige universiteter og høyskoleers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer 28.6.2013/ Rundskrive F-07-13• Retningslinjer for forpliktende samarbeid og erverv av aksjer ved Universitetet i Bergen• Tildelingsbrev fra KD (årlig)
A.1 Opprette nye selskap og kjøp og salg av aksjer	Universitetsstyret	

5.1.3 Budsjettdisponeringsmyndighet

I UiBs regelsamling punkt 3.1.1 fremgår:

“Styret har budsjett-disponeringsmyndighet og kan delegere denne helt eller delvis til ansatte ved universitetet. Alle delegeringsvedtak og vedtak om disponeringer skal dokumenteres skriftlig.

Rektor har ikke budsjett-disponeringsmyndighet ut fra universitets og høyskoleloven eller hovedinstruksen. Styret delegerer budsjett-disponeringsmyndighet til rektor.

Direktøren har generell budsjett-disponeringsmyndighet jf. universitets- og høyskolelovens § 10-3 (7) og kan delegerer i den utstrekning lov eller andre bestemmelser ikke er til hinder for dette.

Direktøren skal sørge for at det til en hver tid foreligger en oversikt over hvem som har budsjett-disponeringsmyndighet i den enkelte enhet/avdeling og disse tjenestemenns signaturprøver.

Direktøren fastsetter retningslinjer for kontroll med hvordan budsjett-disponeringsmyndighet utøves.”

5.2 Regler om ansettelse og lønn

5.2.1 Kompetanse

Når det gjelder ansettelse er kompetansen delt mellom styret og et ansettelsesråd. Ansettelse av avdelingsledere og administrative leder gjøres av styre, jf. UHL § 11-1(1). Ansettelse “i teknisk eller administrativ stilling skjer i ansettelsesråd oppnevnt etter reglene i statsansatteloven. Styret bestemmer om det skal være ett eller flere ansettelsesråd ved institusjonen”, jf. UHL § 11-1(5). Etter statsansatteloven § 6(2) skal et “ansettelsesråd skal ledes av en person som er oppnevnt av arbeidsgiveren. I tillegg skal rådet bestå av like mange medlemmer fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Regler om sammensetning, oppnevning og funksjonstid for ansettelsesrådets medlemmer fastsettes i personalreglementet.”

Det følger av UiBs myndighetskart, del II at midlertidige ansettelse i inntil 6 måneder er delegert til Fakultets-/HR direktør.

5.2.2 Hovedregel om fast ansettelse etter kvalifikasjonsprinsippet

Hovedregelen etter statsansatteloven § 9(1). er at statsansatte skal ansettes fast. Midlertidig ansettelse kan likevel benyttes “når arbeidet er av midlertidig karakter”, jf. § 9(1) a). Det følger av forarbeidene til bestemmelsen at dette er et unntak fra hovedregelen om fast tilsetting:

“Bokstav a inneholder to hjemler for midlertidig tilsetting som er svært praktiske. Alternativene er enten at tjenestemannen bare trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag. Et bestemt oppdrag må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og ha en naturlig avslutning. Det må være mulig i tilsettsdokumentene enten å fastsette tidsrammen eller å definere oppdraget”⁴³

Etter statsansatteloven § 9 (1) e) kan avtale om midlertidig ansettelse inngås “for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.” Det må da foreligge et klart behov for en ansatt i en kort periode. Det er ikke adgang til å forlenge en slik ansettelse utover seks måneder. Dersom det foreligger et slikt behov, må øvrige hjemler for fast ansettelse i loven være oppfylt. Blir det aktuelt med fast ansettelse, må stillingen utlyses og det må ansettes etter vanlig prosedyre.

Statsansatteloven inneholder en rekke regler for ansettelsesprosedyre i §§ 3-6 som skal sikre konkurranse om statlige stillinger og ansettelse av best kvalifisert søker. Det følger av § 7(1) at disse reglene ikke gjelder for “statsansatte som ansettes og embetsmenn som utnevnes for inntil seks måneder”. Bestemmelsen gjør således unntak for de vanlige reglene om kvalifikasjonsprinsippet, utlysning av stilling mm. Bestemmelsen gir grunnlag for en forenklet ansettelsesprosess, men er ikke en selvstendig hjemmel for midlertidig ansettelse. Bruk av en forenklet ansettelsesprosess forutsetter at vilkårene for midlertidig ansettelse i § 9 også er oppfylt.

I Personalreglement for UiB punkt 8.1 er følgende fastsatt om adgangen til ansettelser på inntil seks måneder:

“8.1 Reglene om utlysning, innstilling og ansettelse gjelder ikke ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder, jf. statsansatteloven § 7 (1). Slik midlertidig ansettelse kan foretas når det har oppstått et uforutsett behov, jf. statsansatteloven § 9 (1) e).”

Personalreglementet viser således til at administrative ansettelser kun skal foretas når det er oppstått et uforutsett behov.

5.2.3 Fastsettelse av lønn

Det er hovedtariffavtalene i staten som er hjemmelsgrunnlaget for fastsettelse av lønn for statsansatte. Avtalene er ufravikelige, jf. tjenestetvistloven § 13. Fastsetting og endring av lønn er regulert i hovedtariffavtalene. Ved UiB er det universitetsdirektøren som har forhandlingsfullmakt, jf. blant annet styresak 2008/6080 sak 56 samt lønnspolitikk ved UiB datert 4. desember 2019.

5.3 Regler for økonomistyring og kostnadsføring

5.3.1 Transaksjonskontroll

Statens økonomiregelverk⁴⁴ stiller krav til transaksjonskontroll av utgifter. Det følger av punkt 2.5.2.1 at

“Alle disposisjoner som medfører økonomiske forpliktelser for virksomheten, skal bekreftes av en ansatt som har budsjettdisponeringsmyndighet. Virksomhetslederen har budsjettdisponeringsmyndighet og kan delegere

⁴³ Prop 94L (2016-2017) side 111

⁴⁴ Økonomiregelverket er en felles instruks for departementene og de underliggende virksomhetene i statsforvaltningen.

denne helt eller delvis til ansatte på lavere nivåer. Delegert budsjett disponeringsmyndighet kan delegeres videre.

Delegering av budsjett disponeringsmyndighet skal være skriftlig. Virksomheten skal ha rutiner for tilfredsstillende oppfølging av delegert budsjett disponeringsmyndighet.

Før en ansatt med budsjett disponeringsmyndighet gjennomfører disposisjoner, skal vedkommende

a) påse at det er hjemmel for disposisjonen i stortingsvedtak, tildelingsbrev eller andre vedtak og at disposisjonen ellers er i overensstemmelse med gjeldende lover og regler

b) påse at det er budsjettmessig dekning for utbetalingen

c) påse at disposisjonen er økonomisk forsvarlig”

5.3.2 Bokføring av kostnader

Kostnadsføring av varer og tjenester i staten stiller minstekrav til dokumentasjon. Det følger av forskrift om bokføring (2004) § 5-1-1 at et salgsdokument skal beskrive art og omfang samt tidspunkt og sted for ytelsen. Dette innebærer normalt at tjenester dokumenteres med spesifiserte timelister. Forskriften gjelder ikke direkte for statlige virksomheter, men er likevel inntatt gjennom økonomiregelverket i Staten.

5.4 Regler for offentlig støtte

EØS-avtalen inneholder reglene for statsstøtte. Avtalen er gjennomført i norsk rett gjennom EØS-loven. Det følger av avtalens artikkel 61 at *“Med de unntak som er fastsatt i denne avtale, skal støtte gitt av EFs medlemsstater eller EFTA-statene eller støtte gitt av statsmidler i enhver form, som vrir eller truer med å vri konkurransen ved å begunstige enkelte foretak eller produksjon av enkelte varer, være uforenlig med denne avtales funksjon i den utstrekning støtten påvirker samhandelen mellom avtalepartene.”*

Det er altså seks vilkår som alle må være oppfylt for at et tiltak skal defineres som offentlig støtte⁴⁵:

1. Mottaker av støtte er et foretak som utøver en økonomisk aktivitet (foretaksvilkåret) Her må det vurderes om mottakeren er et foretak, dvs. driver økonomisk aktivitet ved å levere varer eller tjenester i markedet.
2. Støtten er gitt av staten eller av statsmidler i enhver form Her må det vurderes om støtten er gitt av offentlige midler og om beslutningen om å tildele støtten er å anse som en offentlig beslutning.
3. Støtten innebærer en økonomisk fordel for mottakeren Her må det vurderes om tiltaket er å anses som "støtte", dvs. medfører at mottakeren får en økonomisk fordel, som den ikke kunne oppnådd under normale markedsmessige forhold. Det kan for eksempel være et tilskudd, lån eller garanti på gunstige betingelser, kjøp til underpris osv.
4. Støtten begunstiger enkelte foretak eller produksjonen av enkelte varer eller tjenester (selektivitetsvilkåret). Her må det vurderes om støtten medfører at mottakeren tilgodeses i forhold til andre foretak, som er i en sammenlignbar rettslig og faktisk situasjon.
5. Støtten kan virke konkurransevridende. Her må det vurderes om støtten vrir eller truer med å vri konkurransen.
6. Støtten kan påvirke samhandelen mellom EØS-landene. Her må det vurderes om støtten er egnet til å påvirke samhandelen mellom EØS-landene.

⁴⁵ https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/nfd/dokumenter/veiledninger/veileder_offentlig-stotte.pdf

5.5 Regler for offentlige anskaffelser

Det offentlige kjøp av varer og tjenester er regulert av lov om offentlige anskaffelser (LOA) med tilhørende forskrift (FOA). LOA og FOA gjelder for kjøp av varer eller tjenester for kr. 100 000 eller mer, jf. LOA § 2. Loven gjelder for alle offentligrettslige organer slik som UiB. FOA opererer med ulikt regelsett avhengig av størrelsen på anskaffelsen. I det følgende gjengis noen sentrale regler for anskaffelser av tjenestekontrakter til en verdi av minst kr. 1,3 millioner.

Etter LOA § 8-4 plikter oppdragsgiveren å utarbeide et konkurransegrunnlag som blant annet beskriver hva som skal anskaffes, hvilke konkurransevilkår som gjelder for konkurransen og hvordan konkurransen skal gjennomføres.

Det er ikke uvanlig at offentlige institusjoner organiserer deler av sin virksomhet gjennom egne eide aksjeselskaper. Typisk eksempel på det er kommuner som organiserer eiendomsforvaltningen gjennom et aksjeselskap kommunen eier. Dersom kommunen har behov for å kjøpe tjenester fra et slikt selskap er det naturlig nok ikke krav om at kommunen må konkurranseutsette en slik anskaffelse. I et slikt tilfelle vil kommunen ikke bli behandlet annerledes enn om kommunen hadde valgt å organisere eiendomsforvaltningen gjennom den ordinære kommunale forvaltningen. Slike anskaffelser omtales som anskaffelser i utvidet egen regi og er regulert av FOA § 3-1 som lyder:

“(1) Anskaffelsesloven og forskriften gjelder ikke ved utvidet egenregi, det vil si når oppdragsgiveren inngår kontrakter med et annet rettssubjekt

a) som oppdragsgiveren utøver en kontroll over som svarer til den kontrollen han utøver over sin egen virksomhet,

b) som utfører mer enn 80 prosent av sin aktivitet for oppdragsgiveren eller andre rettssubjekter som oppdragsgiveren kontrollerer, og

c) som det ikke er direkte private eierandeler i.

(2) Kravet til kontroll i første ledd bokstav a er oppfylt når oppdragsgiveren utøver bestemmende innflytelse over både strategiske mål og viktige beslutninger i det kontrollerte rettssubjektet. Slik kontroll kan også utøves gjennom andre rettssubjekter som oppdragsgiveren kontrollerer på samme måte.

(3) Når vilkårene i første ledd er oppfylt, gjelder heller ikke anskaffelsesloven og forskriften når det kontrollerte rettssubjektet inngår kontrakter med

a) det kontrollerende rettssubjektet, eller

b) andre rettssubjekter som det kontrollerende rettssubjektet kontrollerer.

Dette gjelder bare når det ikke er direkte private eierandeler i rettssubjektene som angitt i bokstav a og b. ”

Dersom UiB skal foreta innkjøp fra et aksjeselskap som UiB eier er det sentralt at det ikke foreligger omstendigheter som begrenser UiBs kontroll over selskapet. Det kan eksempelvis ikke foreligge bakenforliggende avtaler som innebærer at kravet til kontroll ikke er oppfylt.

5.6 Etiske retningslinjer for statstjenesten

Ansatte ved UiB er underlagt etiske retningslinjer for statstjenesten. I punkt 4.5 i retningslinjene⁴⁶ fremkommer:

“4.5 Mottak av gaver og andre fordeler

Statsansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger.

Statsansatte må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger.”

I kommentarene til bestemmelsen heter det blant annet:

“I forbindelse med sin tjenesteutøvelse vil statsansatte kunne bli invitert til måltider, forestillinger og reiser mv. Bispising, og i en viss utstrekning også underholdning, vil kunne være naturlige ledd i programmet ved f.eks. offisielle besøk i utlandet eller i Norge. Offisielle middager og kulturarrangementer representerer normalt ikke noe problem. Men dersom besøk utenlands eller innenlands skjer som et ledd i forhandlinger om kontrakter eller for å få demonstrert produkter og / eller tjenester, bør som hovedregel alle reise- og oppholdsutgifter dekkes av den virksomhet som sender sine ansatte på tjenestereise.”

⁴⁶ Revidert juni 2017.

6. Faktiske og rettslige vurderinger

6.1 Innledning og hovedkonklusjoner

Regjeringen har varslet en stortingsmelding våren 2021 om arbeidsrelevans i utdanningene. Det er varslet om følgende ambisjoner for arbeidsrelevansmeldingen⁴⁷:

“Ambisjonen for stortingsmeldingen er å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i høyere utdanning. Studentene skal forberedes bedre på arbeidslivet og arbeidslivet skal få tilgang på relevant kompetanse som kan bidra til utvikling og omstilling.”

Ambisjonene skal nås gjennom:

- bedre og mer gjensidig samarbeid mellom universiteter og høyskoler og arbeidslivet om samfunnets kunnskapsbehov, utvikling av høyere utdanning og studentenes læring
- å styrke kvaliteten på praksis i utdanninger med mye obligatorisk praksis
- å styrke arbeidstilknytningen til utdanninger som har svak arbeidstilknytning i dag, inkludert økt bruk av praksis
- å styrke innovasjon og entreprenørskap i høyere utdanning

Flere av de intervjuede PwC har spurt har uttrykt at det vil være positivt med en plattform som på en enklere måte kan knytte sammen studenter og praksisplasser. Det er heller ikke tvil om at et system som også er egnet til å “matche” studenter som gjennomfører de mindre praksistunge fagene med passende praksisplasser, vil være en fordel for utdanningene på en måte som både kan komme studentene og virksomhetene til gode.

Samtidig, for at UiB skal bruke ressurser på et slikt prosjekt er det, etter PwCs vurdering viktig å avklare hva finnes av lignende løsninger i dag og hvilke risikoforhold som knytter seg til utviklingen av et slikt prosjekt herunder om eksterne samarbeidspartnere skal involveres og i tilfelle hvilke?

Etter PwCs vurdering ble disse ikke forholdene tilstrekkelig belyst før UiB havnet i en forhandlingssituasjon med TK. I stedet synes fokuset å ha vært rettet mot organiseringen av prosjektet og de forretningsmessige relasjonene UiB skulle ha til TK.

Basert på det som har fremkommet av intervjuer og dokumentene i saken, gir PwCs vurderinger grunnlag for følgende hovedkonklusjoner i saken:

1. Ideen til TK utgjorde ingen forretningsmessig verdi da avtalen mellom UiB og TK ble inngått 2. november 2020 (pkt. 6.2 nedenfor).
2. I henhold til lov om offentlige anskaffelser kunne ikke et kjøp av selskapet til TK gjennomføres med grunnlag i noen av de foreliggende avtaleutkastene (pkt. 6.3 nedenfor).
3. Det var ikke rettslig grunnlag for å ansette TK i en midlertidig seks-måneders stilling sett hen til de vurderinger som ble gjort i forkant og som ledet til ansettelsen. Saksbehandlingen som ledet til ansettelsen var ikke i tråd med kravet til god forvaltningsskikk (pkt. 6.4 nedenfor).
4. Lønnsfastsettelsen til TK ble reelt sett fattet av rektor til tross for at beslutningsmyndigheten ligger til universitetsdirektøren. Lønnen er ikke i samsvar med normal lønsplassering i tilsvarende stillinger (pkt. 6.5 nedenfor).
5. Vurderinger gjort av PwC, basert på etterfølgende informasjonstilgang, viser at UiB ikke var rettslig forpliktet til å betale for kostnader fakturert fra Bodoni AS, TKs advokat og selskapet Best Praksis AS

⁴⁷ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/om-arbeidsrelevansmeldingen/id2638895/>

på til sammen kr. 540 000. Sett hen til den informasjonen administrasjonen hadde på tidspunktet da beslutning om kostnadsdekning ble tatt, er beslutningen forsvarlig.

UiB har dog ikke oppfylt kravet i statens økonomiregelverk knyttet til spesifikasjon av tjenesteytelsene med tilstrekkelig angivelse av ytelsens art, omfang samt tidspunkt og sted for levering av ytelsene. Kravet oppfylles normalt ved at det legges ved spesifiserte timelister for hver av de personene som har medvirket til ytelsen (pkt. 6.6 nedenfor).

I det videre redegjøres det nærmere for disse vurderingene:

6.2 Ideens manglende forretningsmessige verdi

Etter PwCs vurdering var det en feilvurdering å fokusere på verdsettelse og sikring av ideen til TK. Ideen hadde ingen forretningsmessig verdi i seg selv, som kunne fastsettes på dette tidspunktet. Det ble heller ikke gjennomført noen utvikling av ideen som ga den verdi i perioden fra den først ble meddelt til rektor i januar og frem til planen om å kjøpe TKs selskap ble skrinlagt på høsten. "Matching", eller det å knytte sammen interesser er, som nevnt av Unit, formålet med mange IT-systemer.

Vår konklusjon om at ideen ikke hadde noen forretningsmessig verdi bygger særlig på følgende:

- VIS kunne ikke finne at det var skapt noen verdier da de ble forelagt prosjektet på forsommeren
- Unit ble ikke forelagt noe de mente var av verdi for utvikling av et matching-konsept
- Administrasjonen fant heller ikke holdepunkter for at ideen hadde verdi
- UiBs advokat fant ikke at det forelå immaterielle verdier som kunne verdsettes
- Matching-konseptet ble ikke utviklet til et produkt som kunne patenteres
- TK selv påstod heller aldri at det hadde vært utført teknologiutvikling som ga verdier

På forsommeren 2020 da rektor involverte administrasjonen og VIS synes han å ha hatt begrenset oppmerksomhet rettet mot det arbeidet som var gjennomført i regi av OsloMet for etablering av Arbeidslivsportalen. Det faktum at UiBs egen universitetsdirektør satt i Digitaliseringsstyret og slik sett hadde god oversikt over utviklingen av Arbeidslivsportalen synes å ha vært lite relevant for rektor da han engasjerte seg for at UiB skulle kjøpe et selskap av TK. Det vises i denne forbindelse til uttalelsen fra UiBs administrasjon 2. juli 2020 hvor det fremkommer at:

"For øvrig fikk jeg melding fra [rektor] på mail nettopp om at han mottok nye opplysninger om arbeid om en arbeidslivsportal i Unit-regi i går som begrenser/fjerner verdien dette forslaget, og at han jobber med avklaring av det nå i formiddag. Jeg har for øvrig nevnt dette forholdet i notatet".

Arbeidslivsportalen var blant annet tema i Digitaliseringsstyret 29. april med universitetsdirektøren tilstede.

Selv om rektor kort tid senere fikk avklart at arbeidslivsportalen, etter hans oppfatning, ikke ville begrense eller fjerne verdien av forslaget tyder uttalelsen på at rektor på det tidspunktet hadde liten kjennskap til Arbeidslivsportalen som da var under utvikling i Unit.

Videre finner PwC at ideen om en IT-plattform som kan knytte sammen studenter med næringslivet slik at rett student finner rett praksisplass eller omvendt er ikke mer banebrytende enn ideen om å knytte kjøper og selger sammen i et hvilket som helst marked. Slike plattformer, også utover Unit sin som er under utvikling, er dessuten nokså utbredt for studenter som søker permanent jobb etter studiene. Her finnes det et flere plattformer med ulike matching-algoritmer som er ment å øke sjansen for at rett søker finner rett arbeidsplass. Den mest kjente er kanskje LinkedIn. PwC mener det ville vært mer hensiktsmessig om det på et tidligere tidspunkt hadde blitt sondert etter hva som finnes i og utenfor sektoren før det ble iverksatt initiativer som var på grensen til å forplikte UiB økonomisk mot en privat aktør som det her var tale om.

6.3 Rektors formål med kjøp av selskapet

Rektor redegjorde på følgende måte til styremøtet 23. desember 2020:

“Ulike selskapsmodeller, heleid eller deleid, ble drøftet men var lite konklusivt. Jeg vurderte det dithet at det var best å invitere [TK]s selskap til å fremme et forslag til oss om kjøp av selskapet. Formålet med et heleid off. selskap (slik VIS er) er at det gis unntak fra lov om off. anskaffelser samt forskriften og det kan etableres økonomisk samarbeid uten at det må ut på anbud. Kjøp av selskapet vil ikke bringe driftsmidler fra selskapet som måtte komme gjennom samarbeidsavtaler i hht § 3-1 om utvidet egenregi i anskaffelsesforskriften.”

Lov om offentlige anskaffelser § 3-1 gir, under gitte forutsetninger, unntak fra hovedregelen om konkurranse i tilfeller der en offentlig institusjon inngår kontrakt med et annet rettssubjekt som institusjonen kontrollerer. Formålet med bestemmelsen er at en offentlig institusjon skal slippe å konkurransesette handel med seg selv, når den driver deler av egen virksomhet gjennom eksempelvis et aksjeselskap.

Etter PwCs vurdering forelå det imidlertid aldri noen utkast til en avtale mellom TKs selskap og UiB som ville oppfylt kravene for unntak etter § 3-1. Dersom vilkårene for unntak skulle vært oppfylt, måtte en rekke av de beslutningene som i avtalutkastet var gjort til forhandlingstemaer, ene og alene vært opp til UiB å avgjøre. Avtaleutkastet la blant annet opp til at UiB skulle forplikte seg til å gi støtte til selskapet i flere år fremover i tid etter at selskapet var ervervet. En slik forpliktelse er ikke forenlig med forskriftens krav til egenkontroll over selskapet etter et eventuelt kjøp.

Etter PwCs vurdering ville således en avtale om kjøp av selskapet til TK ha vært i strid med lov og forskrift om offentlige anskaffelser, gitt de vilkårene som forelå i de ulike avtaleutkastene.

6.4 Avtale om midlertidig stilling

PwC mener det ikke var rettslig grunnlag for å ansette TK i en midlertidig seks måneders stilling. Etter vår vurdering skulle stillingen i så fall vært utlyst og dannet grunnlag for ordinær saksbehandling i ansettelsesorganet, herunder at man sikret seg den beste kandidaten gjennom bruk av kvalifikasjonsprinsippet.

Av engasjementsavtalen som ble inngått 2. november 2020 fremgår det at det skulle gjennomføres et Arbeidslivsportalprosjekt og et forprosjekt til dette. TK skulle tilknyttes prosjektet gjennom en prosjektstilling, og stillingen *“tildeles [TK] uten krav om utlysning i første omgang, men vil derfor etter reglementet være begrenset til 6 måneders varighet.”*

Det følger av statsansatteloven at det er et vilkår for midlertidig ansettelse at arbeidet skal være klart avgrenset. Midlertidig ansettelse er et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse og krever således oppfyllelse av visse vilkår.

Ett av vilkårene for midlertidig ansettelse er at arbeidet er vurdert til en varighet på ikke mer enn seks måneder. Av avtalen av 2. november fremgår det at *“Det anses nødvendig først å gjennomføre et forprosjekt som nærmere analyserer og definerer et hensiktsmessig bruker- og systemgrensesnitt for Arbeidsportalen mot UiBs relevante fagmiljøer.”* Dersom TKs engasjement skulle vært innenfor vilkårene for en administrativ ansettelse, forutsetter det at UiB hadde gjort en vurdering av at TK hadde kompetanse og var personlig egnet til å bidra til å utvikle en praksisportal som UiB ville ha nytte av, og at arbeidet TK skulle gjøre ble kunne utføres innen perioden av engasjementets varighet på seks måneder.

PwC mener imidlertid undersøkelsene viser at det var flere forhold ved ansettelsen som tilsier at etableringen og direkteansettelsen av TK i midlertidig stilling ikke var i henhold til statsansatteloven. Dette gjelder selv om de oppgavene som TK skulle utføre ble definert som et “forprosjekt”.

For det første synes engasjementet å ha kommet i stand fordi man ønsket å omgå formelle krav til utlysning. Ved ansettelser i staten skal det tas hensyn til kvalifikasjonsprinsippet, noe som innebærer at den som er best kvalifisert for stillingen skal ansettes, jf. statsansatteloven § 3. Kvalifikasjonsprinsippet bygger på grunnleggende og ulovfestede prinsipper om likebehandling, rettferdighet og saklighet. Kriteriene i kvalifikasjonsvurderingen er utdanning, erfaring og personlig egnethet. Videre kommer “ved ansettelser i staten [...] flere av forvaltningslovens saksbehandlingsregler og de alminnelige kravene til forsvarlig saksbehandling etter de ulovfestede forvaltningsrettslige prinsippene til anvendelse.” Det følger blant annet av forvaltningsloven § 2, annet ledd at “Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak”.

Ved å ansette TK i en stilling på inntil seks måneders varighet unngikk man disse reglene. Etter PwCs vurdering synes dette å være en bevisst omgåelse, nettopp i den hensikt å komme forbi kravene. Det vises i denne forbindelse til rektor som i intervju med PwC fortalte at han innledningsvis ønsket å kjøpe selskapet til TK, ettersom det på grunn av kvalifikasjonsprinsippet ikke var aktuelt å ansette han:

“Å ansette ham var heller ikke aktuelt, fordi da måtte stillingen lyses ut på vanlig måte - og da er det kvalifikasjonsprinsippet i staten som gjelder. Hvorvidt han hadde en ide og et konsept som vi ønsket videreutvikle er irrelevant i en slik tilsettingssak. Det kunne vi også ha gjort, men det hadde kanskje blitt noe kronglete. Det måtte ev. gjøres som et 6 måneders engasjement i første omgang. Avlønning i en stilling ved UiB ville heller ikke innbefatte en økonomisk kompensasjon for ideen.”

[...]

“Flere har spurt hvorfor vi ikke bare kunne ansette ham. Vi har kvalifikasjonsprinsippet som gjør at vi ikke uten videre kan ansette noen i offentlig sektor, utover 6 mnd”.

Hvilken rolle hadde du i beslutningen om å ansette TK i stillingen?

Det var en beslutning [universitetsdirektøren], jeg og advokaten ble enige om. Vi tar endel beslutninger om å tilsette folk i 6 mnd når vi har behov. Det er det vi har lov til, deretter må det lyses ut etter 6 mnd på vanlig vilkår.

Når kom spørsmålet om ansettelse i tid?

Når vi fant ut at vi ikke ble enige om avtale for kjøp av selskapet. Det var ikke snakk om dette i forkant. Som jeg nevnte innledningsvis; om vi skulle samarbeide rundt dette kunne man tenke seg å lyse ut et anbud, men da ville vi ikke nødvendigvis ivareta rettighetene til ideen, det er ikke sikkert vi kunne utviklet dette sammen og det ville blitt noe annet. Vi kunne tatt ideen og brukt det som utgangspunkt som anbud, men det ville ikke vært anstendig. Og hadde vi lyst ut en stilling og tilsatt TK ville vi likevel ikke kompensert for ideen, men kjøpt arbeidskraft. Så det ble vurdert som ikke noe som ivaretok en mulig verdi av ideen. Derfor ble selskap vurdert, for å ivareta ideen.”

PwC stilte deretter spørsmål til rektor om oppdragets varighet, og om det ikke hadde passet bedre om TK deltok i prosjektet i ett år, ettersom det var den tiltenkte tidsrammen for å levere prototypen. Rektor fortalte at varigheten ble satt for å kunne ansette uten utlysning:

“Jo, men vi kan ikke tilsette mer enn seks måneder uten å ha en utlysning. Det er ene og alene årsaken til at engasjementet hans er for seks måneder.”

Etter PwCs vurdering fremkommer det klart av rektors uttalelser at TK ble ansatt i midlertidig stilling som følge av at det ikke ble oppnådd enighet om kjøp av selskap og at formelle krav til utlysning og kvalifikasjoner tilsa at en ansettelse ikke lot seg gjøre gjennomføre. PwC stiller imidlertid spørsmål ved hvorfor ikke UiB gikk veien om en ordinær ansettelsesprosess all den tid de mente TK satt med en unik ide og kompetanse. Dette ville

også gitt bedre sikkerhet for at man valgte den rette kandidaten. I stedet fremstår det som at UiBs vedtak om midlertidig engasjement ble gjennomført som følge av at UiB allerede hadde visse forpliktelser overfor TK. Etter PwCs vurdering forelå det ingen slike forpliktelser, jf. vår konklusjon gjengitt i avsnitt 6.6 nedenfor. PwC mener imidlertid at dette uansett ikke kunne begrunne et vedtak om ansettelse.

For det andre mener PwC at bakgrunnen for og forløpet til ansettelsen tilsier at den rollen TK var tiltenkt ved utviklingen av en slik praksisportal, ikke var avgrenset til seks måneder, slik kravene forutsetter. Dette illustreres også ved at det i liten grad har vært diskutert hva TKs oppgaver og leveranser skulle være i de seks månedene.

Rektor fortalte til PwC at han mente TK skulle være en ressurs på SLATE sitt prosjekt, men at det lå til fagansvarlig for prosjektet ved SLATE å styre arbeidsoppgaver. Fagansvarlig og direktør ved SLATE har på sin side ikke en oppfatning av at TK er ansatt på hennes forskningsprosjekt. Hun oppfatter prosjektet som todelt og sier til PwC:

“(1) Forskningsprosjektet med matching-strategier og (2) [TK] arbeid. [TK] er ikke ansatt på mitt forskningsprosjektet, han er ansatt av UiB til å gjøre oppgaver for dem som dreier seg om arbeid mot næringslivet. Han har jobbet med å få tilgang til ekspertise og han har satt ned et panel som kan gi innsikt til mitt prosjekt.

Som sagt, min opplevelse er at dette er to ting: Det ene er det arbeidet UiB gjør som forberedelse på å kunne sette studenter ut i praksis, og det andre er mitt forskningsprosjekt som går på matching. Men, det er selvfølgelig en interaksjon mellom disse to delene fordi erfaringene og innspillene han samler påvirker på hva matching-algoritmen bør inneholde.”

Samtidig sier TK selv at han “skulle “jobbe med ”de samme tingene”, slik som prosjektet var tenkt. [...]”

“I stedet for at det ble gjort i et eget selskap skulle det gjøres i SLATE, og UiB skulle tilføre ressurser der. [...] Jeg skulle tilføre SLATE min kompetanse på samme måte som ellers. Målet er å få til en prototype som kan fungere til høsten. Hvor langt de har kommet med prototypen tør ikke jeg si, det styrer [direktør SLATE]. Jeg skulle være til støtte for prosjektet der.”

Om tidsforløpet sier TK:

“[...] Det er lagt opp til at prosjektet skal videreføres. Det stopper ikke etter seks måneder og jeg oppfatter at man ønsker realisere og gjennomføre prosjektet. Det er tatt et forbehold om at engasjementet mitt vil lyses ut. Jeg oppfatter at det skulle fortsette, og at det er gode muligheter for at jeg kan fortsette etter de seks månedene.”

Etter PwCs vurdering fremstår det således som klart at TK oppgaver ikke tydelig kan avgrenses og defineres som et “forprosjekt” som naturlig avsluttes etter seks måneder.

PwC mener også at hovedtrekkene i måten prosessen ble gjennomført på tilsier at det var andre faktorer enn tid og projektramme som spilte inn, herunder at dette var en beslutning som kunne tas av Universitetsdirektøren uten at ansettelsesorganet ble involvert. Etter PwCs vurdering fremstår det klart at det for rektor var viktig å få til en avtale som innebar kjøp av selskapet. Da dette viste seg vanskelig, ble beslutningen om midlertidig ansettelse funnet som en alternativ løsning. Men uten at det ble vurdert om vilkårene for slik ansettelse var tilstede. UiBs advokat, som fremforhandlet avtalen på vegne av UiB, ble ikke gitt i oppdrag av rektor eller andre å vurdere dette, og gjorde det heller ikke.

For PwC synes det klart at ordningen ble valgt fordi det var den raskeste veien til målet. Dette styrkes også av det faktum at en ansettelse hastet så mye for TK at han forhandlet på siden med rektor for å få fremskyndet ansettelsen.

TK ble således ansatt i en midlertidig stilling uten at vilkårene for dette var tilstede. Saksbehandlingen som ledet til ansettelsen er ikke i tråd med de ulovfestede reglene for god forvaltningsskikk.

6.5 Lønnsfastsettelsen

PwC mener videre at de forhold vi har belyst knyttet til lønnsfastsettelsen for TKs midlertidige stilling bygger opp under vurderingen av at ansettelsen var uryddig. At ansettelsen kom som resultat av at forhandlingene om kjøp av selskapet strandet, har etter PwCs vurdering blant annet virket inn på fastsettelsen av lønn og andre vilkår for stillingen. Lønnen til TK for engasjementet er i følge HR-direktøren ved UiB betydelig høyere enn det som er vanlig i en stilling som seniorrådgiver. Av avtalen av 2. november 2020 fremgår det at TK skulle ansettes i lønnstrinn 91 med tiltredelse den 1. desember 2020. Etter beskjed fra rektor ble dette endret til lønnstrinn 92 og tiltredelse 10. november 2020.

Rektor har forklart til PwC at han ikke var kjent med at avtale var inngått med TK, og at lønnstrinn og oppstartsdato var avklart i denne. Han har fortalt at han kun hadde dialog med TK om dette, og at han oppfattet det som at de ville bli enige dersom TK ble tilbudt lønnstrinn 92.

Etter PwCs vurdering viser endringene som rektor initierte på den allerede inngåtte avtalen at saksbehandlingen har vært uryddig. PwC stiller spørsmål ved at endelig beslutning om lønn og tiltredelsestidspunkt de facto ble fattet på bakgrunn av dialog mellom TK og rektor. Dette særlig sett i lys av at rektor ikke satte seg inn i hva som allerede var fremforhandlet mellom partene. PwC finner også at rektors anmodning til HR om ansettelse av TK med tilbakevirkende kraft, er uryddig.

PwC konkluderer på denne bakgrunn med at det var rektor som reelt sett fattet den endelige beslutningen om lønns plassering, noe som er i strid med styrets beslutning om at fullmakten er delegert til universitetsdirektøren.

6.6 Særlig om kostnadsdekningen

Etter PwCs vurdering var ikke UiB rettslig forpliktet til å betale for kostnader fakturert fra Bodoni, TKs advokat og selskapet Best Praksis AS på til sammen kr. 540 000. Videre har UiB ikke oppfylt kravet i statens økonomiregelverk knyttet til spesifikasjon av tjenesteytelsene med tilstrekkelig angivelse av ytelsens art, omfang samt tidspunkt og sted for levering av ytelsen.

Det fremkommer av undersøkelsen at TK brukte en del tid på å få flere aktører til å investere i ideen hans og at han slik sett utførte markedsarbeid med ønske om å lykkes forretningsmessig. Etter PwCs vurdering er det derimot ikke noe som tilsier at det har funnet sted noen form for teknologiutvikling eller annen utvikling som gjorde det mulig å presentere et konsept av forretningsmessig verdi, jf. pkt. 6.2 ovenfor.

I samtaler med PwC fremkommer det at rektor og UiBs advokat har forskjellig syn på hva betalingen til TKs selskaper var begrunnet i. Mens UiBs advokat var klar på at konseptet ikke lot seg verdsette og at betalingene derfor var dels for timer TK hadde nedlagt og dels for konkrete utlegg/kostnader, mente rektor at betalingen sikret UiB rettighetene til "konseptet" til TK. Samtidig fremkommer det, etter PwCs vurdering, nokså klart av korrespondansen mellom advokatene at rektor synes å ha misforstått hva avtalen gikk ut på all den tid det er på det rene at UiB ikke har sikret seg noen rettigheter som følge av avtalen da slike rettigheter jo heller ikke fantes.

Avtalen fra 2. november innebærer også dekning av kostnader til Bodoni AS med kr. 240 000. Bodoni AS inngikk i utgangspunktet avtale med Praktikk AS, da TK ønsket bistand til å presentere prosjektet for UiB og andre aktører på en god måte. Bistanden besto i teknisk rådgivning til plattformen TK på tidspunktet planla, utforming av visuell identitet, prosjektbistand og rådgivning.

Etter PwCs vurdering bestod arbeidet til TK for det meste av salgsarbeid som gikk ut på å presentere ideen for mulige samarbeidspartnere. Avtaleutkastene som ble forelagt UiB og arbeidet med å forsøke å få fylkeskommunen til å investere i prosjektet, hører etter PwCs vurdering klart inn under kategorien salgs- og markedsarbeid i egen regi. Selv om TK hadde rektor med seg i deler av dette arbeidet, mener PwC at det ikke er noe av dette som skulle vært dekket av UiB. Som det også fremkommer av korrespondansen mellom advokatene, synes beslutningen om kostnadsdekning å være mer begrunnet i hva som blant annet kunne være økonomisk akseptabelt for TK, snarere enn hva som var utviklet og kunne overtas av UiB. Eksempelvis, etter PwCs vurdering, ville bistanden fra Bodoni ikke bli nyttegjort videre ettersom prosjektet ble lagt til SLATE og senere skal bli en del av Units arbeidslivsplattform.

PwC mener det også er verdt å bemerke at TK, med et langt organisasjons- og yrkesmessig liv bak seg, burde være vel kjent med at rektor ikke hadde kompetanse til å inngå avtale om kjøp av selskapet hans. Hvorvidt TK ville blitt godskrevet en slik uvitenhet i tilfelle det skulle komme til en tvist mellom partene om UiB hadde forpliktet seg, har etter PwCs vurdering formodningen mot seg. Samtidig gir enkelte forhold inntrykk av at TK ikke var kjent med rektors begrensede fullmakter. Det vises i denne sammenheng blant annet til notatet han skrev fra møtet 1. oktober der TK uttrykte seg som om UiB allerede hadde akseptert enkelte elementer i avtaleutkastet:

“Kjøpesummen kr. 1.5 og 1.3 mill. (opprinnelig tenkt tjenestekjøp) ansees avklart.”

Undersøkelsen viser også at TK sendte notatet til rektor. PwC mener at dette burde ha foranlediget at rektor gjorde TK oppmerksom på at det ikke forelå slik avklaring som fremgikk av referatet. At han ikke gjorde dette, kan ha styrket TKs tro på at en avtale med betydelig økonomisk potensiale var nært forestående. Videre finner PwC at rektors signering av intensjonsavtalen om at Praktikk AS skulle kjøpe IT-løsning fra Friskus AS for et gitt beløp også kan ha bidratt til å forsterke TKs inntrykk, selv om dette heller ikke er i tråd med de fullmakter rektor hadde. Rektor signerte med påtegningen *“Approbert Universitetet i Bergen, [rektor]”*, som betyr å godkjenne, samtykke i eller gi sitt bifall til noe. Således ga rektor ved flere anledninger inntrykk av at han hadde fullmakt til å forplikte UiB til å tre inn i avtalen og garantere for betalingsforpliktelsen dersom intensjonen ble gjennomført. Dette kan også ha bidratt til å gi TK tro på at en avtale var nært forestående.

PwC finner således at forventningene til TK om å få til en avtale med betydelig økonomisk verdi ikke ble justert ned på et tidlig nok tidspunkt, men snarere at rektor gjennom sine handlinger opprettholdt forventningene. Etter PwCs vurdering er det imidlertid ikke grunn til å se hen til TKs forventninger når avtalen om midlertidig ansettelse og kostnadsdekning skal vurderes. For selv om rektor burde ha sikret seg bedre mot TKs forventninger til en handel, mener vi at UiB ikke var forpliktet til å dekke disse kostnadene. Avtalen må således vurderes i lys av den reelle situasjonen på tidspunktet avtalen ble inngått.

Samlet sett tilsier dette at det er tvilsomt at UiB var forpliktet til å dekke kostnadene. Til PwC forklarte imidlertid TK at han hele tiden var inneforstått med at kjøp av selskapet hans ville kreve en beslutning fra styret. Etter PwCs vurdering er det dermed ingen tvil om at UiB ikke var forpliktet til å dekke disse kostnadene. Det var ikke skapt forventninger som innebar rettslige forpliktelser for UiB.

Når UiB likevel valgte å dekke kostnadene, kan nok det skyldes at det på det tidspunktet var uklart hvilke bindinger som forelå. Mye av dialogen hadde foregått direkte mellom rektor og TK uten at administrasjonen var involvert. Kommunikasjonen var i liten grad journalført. Særlig TKs advokat uttrykte seg på en slik måte at det kunne tolkes som at det forelå bindinger. Intern kommunikasjon i UiB viser at administrasjonen ikke kjente til innholdet i kommunikasjonen mellom TK og rektor. Da de mottok notatet fra møtet 1. oktober etter at dette ble formidlet av TKs advokat ble de bekymret. E-posten fra assisterende universitetsdirektør til universitetsdirektør 7. oktober viser at administrasjonen vurderte risiko for erstatningsansvar ved ikke å kjøpe selskapet opp mot omdømmerisiko ved å inngå en avtale om å kjøpe selskapet. Her kom administrasjonen til at omdømmerisikoen ved kjøp var mye større enn risikoen for erstatningsansvar dersom UiB ikke oppfylte en

mulig forpliktelse overfor TK. Assisterende universitetsdirektør vurderte det dermed som uaktuelt å kjøpe selskapet. Etter PwCs syn, var dette en god vurdering.

Etter PwCs vurdering burde imidlertid administrasjonen sikret seg dokumentasjon med originalbilag for konkrete utlegg samt timelister for medgått tid. Det samme gjelder dekning av øvrige kostnader som påløpte timer fra TKs advokat og påløpte timer fra Bodoni. Bokføring av slike kostnader uten slik dokumentasjon, er i strid med økonomireglementet som stiller krav om at kostnader dokumenteres med beskrivelse av a) ytelsens art og omfang og b) tidspunkt og sted for levering av ytelsen. For tjenesteleveranser oppfylles dette kravet ved at det stilles krav om spesifiserte timelister.

6.7 Rektors intensjoner og ideens videre liv

Til tross for vår vurdering av at ideen til TK ikke utgjorde noen verdi, var det rektors oppfatning at TK var rettmessig eier av ideen og at det ville være feil om UiB tok ideen uten at TK fikk noen form for kompensasjon. Rektor mente videre at han selv ikke var den rette til å fastsette verdien på ideen og han etterspurte derfor hjelp til en slik beregning. Rektor reagerte på at administrasjonen hadde fokus på hva som var feil med avtaleutkastet istedenfor å korrigere dette slik at det kunne godtas. Rektor mente det måtte være mulig å finne frem til en løsning hvor ideen kunne utvikles videre i et aksjeselskap. Selv ikke bemerkningene til departementet mente rektor det ville være umulig å løse opp i.

Det er på det rene at ideen har medført at SLATE nå arbeider med å forsøke å utvikle algoritmer som kan benyttes til å matche studenter og praksisplasser. Dette arbeidet er således et resultat av TKs ide og rektors engasjement for ideen. Hvorvidt arbeidet lykkes, vil bare tiden vise.

6.8 Særlig om middager og representasjon

Som rektor har redegjort for har han og TK spist 6 middager sammen i perioden og i noen av middagene har også andre relevante personer vært tilstede. Tre av middagene skal være dekket av TK. Etter PwCs vurdering er dette innenfor regelverket for akseptabel representasjon. Etter de etiske retningslinjene for statstjenesten representerer normalt sett ikke offisielle middager og kulturarrangementer noe problem. Det må forventes at en rektor har et visst omfang av utadrettet arbeid som kan innebære middager med eksterne. Selv om TK så for seg at han skulle lykkes med å få til et forretningsmessig samarbeid med UiB og rektor langt på vei bidro i samme retning, kan ikke disse middagene, etter PwCs vurdering, sees på som noe annet enn normal representasjon.

6.9 Oppsummering og læring

Etter PwCs vurdering er det særlig læring knyttet til hvordan "konseptet" ble håndtert fra det først ble presentert for rektor i januar 2020 til TK ble ansatt i november 2020.

Som en statlig utdanningsinstitusjon er det særlig viktig at UiB klarer å favne gode faglige og vitenskapelige ideer under et trygt forvaltningsmessig rammeverk slik man er forpliktet til. Det har ikke UiB klart å gjøre i denne saken. Administrasjonen ble for sent involvert. Da de ble involvert varslet de om at de premisser som var lagt for utviklingen av ideen gjennom kjøp av selskapet Praktikk AS ikke under noen omstendigheter ville være noe en statsinstitusjon kunne gå inn i. Til tross for dette fortsatte rektor en prosess, dels utenfor administrasjonens kontroll, som hadde som formål at UiB skulle kjøpe dette selskapet. Advarslene fra VIS og KD ble også tonet ned. Istedenfor fokuserte rektor på hvordan UiB likevel kunne kjøpe dette selskapet. Det var en feilvurdering.

7. Tidslinje

Nedenfor har vi gjengitt sentrale hendelser i en tidslinje. For oversikt over samtlige registrerte hendelser vises det til vedlagte illustrasjon. Kildegrunnlaget for tidslinjen er dels fra intervjuer og dels fra dokumenter. Det er henvist til dokument nr. for de hendelser som kan knyttes til dokumenter.

Nr	Dato	Hendelse
1	15.01.20	TK presenterte ideen med å "matche" studenter med praksisplasser under en felles middag med rektor
2	20.01.20	Best Praksis AS ble stiftet med TK som eier
3	15.05.20	TK sendte tekstmelding til rektor med informasjon om at han hadde opprettet Praktikk AS (dok 56) <i>"Jeg har sondert litt ideen om å etablere et utviklingsselskap, eid av mitt drift-/prosjektselskap BestPraksis AS, og som etter hvert UiB kan kjøpe seg inn i når jeg har prospektet klart og har utarbeidet en modell av plattformen og whitelabel. Det er da etablert grunnlag for at vi sammen kan søke Innovasjon Norge, Forskningsrådet mv. Tilbakemeldingen jeg får er at det er en strålende ide. Jeg tenker å kjøpe domenet Praktikk og etablere Praktikk AS. Ha en strålende moidag ☀ [TK]"</i>
4	28.05.20	Praktikk AS inngikk avtale om levering av grafiske tjenester med Bodoni AS (Dok 63)
5	03.06.20	TK og rektor inviterte fylkeskommunen til et møte om "konseptet"
6	09.06.20	TK inviterte UiB til å overta deler av- eller hele Praktikk AS
7	10.06.20	Rektor ba VIS se på utkast til avtale mellom UiB og Best Praksis AS. Utkastet til avtale inneholdt ikke prising.
8	11.06.20	Universitetsdirektør ble orientert. Han mottok en e-post fra FIA om at rektor ville ha en vurdering av avtalestruktur.
9	12.06.20	Det ble inngått en intensjonsavtale mellom Praktikk AS og Friskus AS om at sistnevnte skulle levere IT-plattform. Dokumentet ble medundertegnet av rektor (Dok 8): <i>"Approbert Universitetet i Bergen"</i>
10	15.06.20	"Konseptet" ble presentert av rektor og TK i møte med Vestland fylkeskommune
11	26.06.20	VIS har sett på avtaleutkastet og snakket med TK. VIS sender en advarsel til rektor (Dok 3): <i>"Jeg ser en mulig fallgrube kan være at [TK] allerede har noen forventninger, ut fra de samtalene jeg har hatt med han og hans advokat. Dersom det blir snakk om store transaksjoner før det er skapt noen verdier, samtidig som UiB skal bidra med kapital til utvikling og drift, tror jeg man fort havner på tynn is, så det er min tydeligste advarsel til dere i den videre forhandlingen med [TK]."</i>
12	01.07.2020	Nytt avtaleutkast blir sendt fra TKs advokat til UiB. Utkastet til avtale har tittelen

		<p>“Investeringsavtale/aksjekjøpsavtale” og gikk blant annet ut på at UiB skulle kjøpe Praktikk AS fra Best Praksis AS. I kapittel 2 gjengis klausuler knyttet til UiBs erverv av aksjer. Det fremgår at UiB skulle kjøpe alle 30 000 aksjene i fire rater. Første og andre rate skulle til sammen utgjøre kr. 3 495 000,- og utbetales når konseptet var ferdig utviklet og tatt i bruk av UiB. Første rate utgjorde kr. 2 995 000,- og skulle utbetales umiddelbart etter overtakelsen av aksjene. Utkastet ble senere endret.</p>
13	02.07.20	<p>Administrasjonen har sett gjennom avtaleutkastet og det ble utarbeidet et notat som ble formidlet internt i administrasjonen. Her fremgår blant annet (Dok 6):</p> <p><i>Pris for aksjene må speile verdien av selskapet. I utkast til den <u>Investeringsavtalen-/aksjekjøpsavtalen som regulerer 100% eierskap</u> allerede i 2020 framgår en pris på overtagelsestidspunktet på kr. 2,9 mill. og det ligger en forpliktelse til ytterligere tre rater på maks kr. 20 mill. Denne «prisen» er basert på en forventet verdi av konseptet over en periode og frem til 2026. Vi vil ikke være i stand til å dokumentere denne verdien på nåværende tidspunkt. Hvis så skal gjøres er min anbefaling at det må innhentes ekstern kompetanse. Jeg kan ikke se at dette er en avtale som UiB kan signere. Avtalen er uvanlig og intensjonen til avtaleparten virker å utfordre rammene for hva UiB som statlig institusjon skal gå inn i. Betalingen for aksjene påvirker ikke/styrker ikke bokført aksjekapital (som er kr. 30.000), men utbetales til [TKs] private aksjeselskap.</i></p> <p><i>I utkast til <u>investeringsavtale som regulerer x% eierskap (mindre enn 100%)</u>, fremgår ikke hva som er tenkt mht. pris. Det som er vanlig er å ta utgangspunkt i dokumenterbare påløpte driftskostnader i forbindelse med oppstarten av selskapet. Min vurdering er at også dette konseptet er utfordrende å begrunne. Det ligger som intensjon at [TK] som er deleier og DL skal ha garantert lønn i perioden, og at UiB skal kjøpe han ut til selskapets verdi innen 2026 (Knutsens private aksjeselskap).</i></p>
14	02.07.20	<p>Intern e-post i UiB administrasjon knyttet til vurdering av avtalen (Dok 5):</p> <p><i>“For øvrig fikk jeg melding fra [rektor] på mail nettopp om at han mottok nye opplysninger om arbeid om en arbeidslivsportal i Unit-regi i går som begrenser/fjerner verdien dette forslaget, og at han jobber med avklaring av det nå i formiddag. Jeg har for øvrig nevnt dette forholdet i notatet.”</i></p>
15	10.07.20	<p>Rektor sendte en e-post til leder av Unit og spurte om de kunne snakke om “konseptet”</p>
16	17.07.20	<p>Møte mellom Unit, NHO, rektor og TK. Fra PwCs samtale med Unit:</p> <p><i>“Jeg så saksfremlegget du hadde skrevet til digitaliseringsstyret for fase 2, hvor man også skal legge til rette for disiplinstudentene. Hvordan skal man gjøre dette? Hvordan skal for eksempel en historiestudent få praksis?”</i></p> <p><i>Først kan jeg si at det som allerede er i arbeidslivsportalen utmerket godt kan brukes av disiplinstudentene også, ettersom det er en del administrasjon som forenkles ved å bruke denne portalen. Det portalen vi har utviklet til nå ikke løser er hvordan vi skal få funksjonalitet for at ulike typer arbeidsgivere kan melde sin interesse for å ta imot praksisstudenter, at studentene kan komme med sine interesser igjen, og at lærestedet kan administrere det med tanke på læringsutbyttet. Den type funksjonalitet er ikke utviklet, og hvis det virkelig skal fungere må det brukes en form for matching-algoritme. Det er her [TK] og [rektor] initiativ kommer inn i bilde. Alt det andre må være på plass for at en matching-algoritme skal fungere. Det er bare en komponent i systemet. Sånn sett er det en naturlig utvikling av den arbeidslivsportalen som UiB og de andre institusjonene allerede er med og betaler for. “</i></p>

		<p>[..]</p> <p><i>“Matching gjelder ethvert IT-system. Vi fikk aldri noe informasjon om hva som lå bak den ideen, men den ideen gir vel ikke noe immateriell rettighet i seg selv, det må evt. være det detaljerte konseptet som ligger bak. Det fikk ikke vi informasjon om. Matching av ulike behov er noe som gjelder ethvert system, for eksempel FINN og andre plattformer for kjøp og salg med de algoritmer som ligger bak. Der kan man bruke generiske komponenter, men det er viktig at man har et matching konsept for at ting skal fungere, slik som [SLATE] jobber med. Et viktig spørsmål er hva man egentlig skal matche, og etter hva matchingen skal lines opp etter. Det kan for eksempel være type kompetanse. Her er det mange ulike tekniske muligheter. Hvis man bruker det mest avanserte innenfor KI vil maskinen kunne klare å matche selv uten strukturerte data om kompetansebehov, men vi tror ikke det er realistisk de første årene. Derfor trenger vi et rammeverk for å gjøre dette. Det er mulig [TK] har et slikt rammeverk, men jeg har ikke sett det.”</i></p>
17	22.09.20	<p>Rektor sendte et nytt avtaleutkast til Kunnskapsdepartementet (KD). Det var blant annet lagt inn en klausul om driftsstøtte (Dok 12):</p> <p><i>“Selskapet årlig tilføres et beløp fra UiB som minimum utgjør NOK 5 000 000 med fratrukk for summen av den driftsstøtte man oppnår fra andre institusjoner det aktuelle året;”</i></p>
18	25.09.20	<p>KD responderte med blant annet (Dok 14):</p> <p><i>“Avtalen, som ev. inngås mellom kjøper og selger av aksjene, kan gi inntrykk av å regulere forholdet til daglig leder, jf. for eksempel punkt 1.4 og 3.3. UiB bør vurdere hensiktsmessigheten og ev. konsekvensen av slike bestemmelser.</i></p> <p><i>Avtalen gir inntrykk av at UiB ved et kjøp av selskapet skal betale en ikke avklart sum, jf. punkt 2.1. Det later til at noen av vederlagene har en nedre, men ikke en øvre grense. Den endelige avklaringen av kjøpesummen ligger frem i tid, og baserer seg på faktorer UiB kun i begrenset grad kan påvirke. UiB bør gjøre en særlig grundig vurdering av om bestemmelser om vederlag er i tråd med universitetets budsjettfullmakter som statlig forvaltningsorgan, og må under enhver omstendighet kunne dekke forpliktelser innenfor eksisterende rammer.</i></p> <p><i>Videre gir avtalen inntrykk av at UiB legger opp til å gi tilskudd til eller forplikte seg til å kjøpe tjenester fra selskapet. Vi minner om at universitetet verken direkte eller indirekte kan subsidiere en annen virksomhet, og at anskaffelser skal gjennomføres i tråd med regelverket.</i></p> <p><i>Vi minner også om den lovregulerte rolledelingen mellom eier, styre og administrasjon, ref. avtalen punkt 3.”</i></p>
19	25.09.20	<p>Internt møte i UiB mellom rektor og FIA etter at KDs bemerkninger var mottatt. I referatet fremkommer (Dok 13):</p> <p>“Bakgrunn: <i>Rektor har jobbet for å få til et samarbeid og løsning som kan understøtte UiB sitt bidrag for arbeidslivsrelevans. Rektor var i dialog med VIS før sommeren 2020 med mål om støtte til kjøp av et selskap for dette formålet. Dette førte ikke frem.</i></p> <p><i>I september har advokatfirmaet Wikborg og Rein, på vegne av sin klient, utarbeidet et avtaleutkast for kjøp av aksjer i selskapet. Avtaleutkastet er sendt til rektor medio september for gjennomsyn. Rektor og FIA hadde fredag 25/9 et møte for å avklare</i></p>

	<p><i>bakgrunn og behov for assistanse fra FIA og andre relevante avdelinger til opprettelse av dette selskapet.</i></p> <p>Formål: Målet med selskapet er ifølge avtalen å «knytte utdanningsinstitusjoner og aktører i arbeidsmarkedet». Selskapet har utviklet et «konsept» for dette som inkluderer en nettplattform. Selskapet har inngått en intensjonsavtale med Friskus AS om leveranse av programvare til plattformen. Selskapet skal ha til formål å være non-profit og økonomisk bærekraftig. Selskapet vil være knyttet til regjeringens ambisjon om å styrke kvaliteten og arbeidsrelevansen i utdanningene gjennom bedre og mer gjensidig samarbeid om samfunnets kunnskapsbehov og studentenes læring.</p> <p><i>Hvorfor selskap:</i> Rektor har gjort en vurdering av at denne aktiviteten må gjøres via et eget selskap, og ønsker at det etablerte selskapet (BestPraksis AS) overtas som et heleid selskap av UiB.</p> <p>Dialog med KD: Rektor har vært i dialog med [ekspedisjonssjef KD] i Kunnskapsdepartementet som i epost skriver at UiB kan stifte eller kjøpe aksjer i selskaper av faglig interesse i tråd med rundskriv F-07-13. Departementet har fått avtale til gjennomsyn og knytter noen kommentarer til avtalens innhold. Departementet ber UiB vurdere hensiktsmessigheten og konsekvensen av enkelte bestemmelser i avtalen. KD peker særlig på at avtalens punkt om vederlag og ber UiB gjøre en særlig grundig vurdering av om vederlag er i tråd med universitetets budsjettfullmakter som statlig forvaltningsorgan. Vederlag må dekkes av eksisterende rammer.</p> <p>Hva må gjøres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Det foreligger et avtaleutkast som må gjennomgås og utformes som en endelig avtale. Rektor ønsker at FIA går i direkte forhandling med advokaten til eier av selskapet. <p><i>Oppfølgingspunkt:</i> Universitetsdirektør gir FIA et skriftlig mandat som gir fullmakt til å forhandle på vegne av UIB med advokatfirmaet. FIA vil vurdere behov for å innhente ekstern kompetanse til forhandlingene.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Det må utføres en verdifastsetting av selskapet. Dette er helt sentralt for utformingen av avtalen. Per i dag innehar ikke FIA denne kompetansen, og verdissetingen må gjøres av personer med profesjonell kompetanse på dette. <p><i>Oppfølgingspunkt:</i> FIA ber om å benytte seg av rammeavtalen UIB har med advokatfirma for å innhente ekstern vurdering fra advokatfirma.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Det må gjøres en særlig grundig vurdering av bestemmelser om vederlag er i tråd med universitets budsjettfullmakt (ref tilbakemelding fra KD). <p><i>Oppfølgingspunkt:</i> Universitetsdirektørens kontor og/eller økonomiavdelingen utarbeider denne vurderingen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Inngåelse av en tjenestekjøpsavtale må skje i tråd med regelverket om offentlig anskaffelser. <ol style="list-style-type: none"> 5. Det innhentes mer informasjon om Innholdet i tjenestetilbudet og forretningsplanen for selskapet. Dette må beskrives mer inngående som en del av avtaleutformingen og beslutningsgrunnlaget. <p><i>Oppfølgingspunkt:</i> [rektor] og/eller [viserektor for utdanning] sender mer informasjon om dette. Eventuelt innhenter nødvendig informasjon fra eier av selskapet.</p>
--	--

		<p>6. Det lages en styresak med vedtak om å kjøpe selskapet. Oppfølgingspunkt: Styresak legges tentativt frem i oktobermøte. FIA kan utforme saken med hjelp fra SFU, ØKA og andre relevante avdelinger.</p> <p>Andre forhold:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rektor ser for seg at UiB har styreledervervet og at ny universitetsdirektør går inn i denne funksjonen. Øvrige styremedlemmer og sammensetning utformes av generalforsamling. ● Dagens eier av selskapet, [TK], blir daglig leder for selskapet og det legges opp til at dette avtales.
20	28.09.20	Ovennevnte referat ble sendt på e-post til rektor.
21	29.09.20	TKs advokat sendte nytt avtaleutkast på e-post til UiB, hvorav rektor var på kopi. Utkastet var noe endret, men inneholdt i det vesentlige den samme prismekanismen (Dok 19 og 20)
22	01.10.20	Møte mellom rektor, TK og Bodoni (Dok 10). Av notatet fra møtet fremkommer: "Kjøpesummen kr. 1.5 og 1.3 mill. (opprinnelig tenkt tjenestekjøp) ansees avklart."
23	02.10.20	Ovennevnte notat ble sendt til rektor
24	05.10.20	UiBs advokat innledet forhandlinger med TKs advokat.
25	06.10.20	<p>Internt notat fra administrasjonen (økonomiavdelingen) hvor det blant annet fremgår: (Dok 21 og 22):</p> <p>"Bakgrunn for dette notatet er dialog mellom [rektor] og [TK] vedr. etablering av enhet for nettportal for å kunne knytte utdanningsinstitusjoner og aktører i arbeidsmarkedet sammen. Allerede juni/juli-2020 er gjennomgått og vurdert utkast til to investeringsavtaler-/aksjekjøpsavtaler utarbeidet av [TKs] advokat samt en PP-presentasjon fra VIS men noen synspunkter. Det ble den gang stilt spørsmål ved om dette er en avtale som UiB kan signere. Avtalen er uvanlig, og intensjonen til avtaleparten virker å utfordre rammene for hva UiB som statlig institusjon skal gå inn i. Saken ble inntil videre stilt i bero. Det foreligger nå et justert avtaleforslag utarbeidet av [TKs] advokat. Formålet med notatet er å belyse problemstillingen som vi ser og som vi mener har betydning for å beslutte nødvendig utrednings- og beslutningsprosess. Denne saken bør utredes eksternt."</p> <p>[...]</p> <p>UiB v/rektor er av den formening at denne aktiviteten må gjøres via et eget selskap, og ønsker at det etablerte selskapet (BestPraksis AS) overtas som et heleid selskap av UiB. Med det utgangspunkt, ønsker UiB å få en vurdering av de formelle rammer for et slikt engasjement. I vurderingen må tas utg. pkt. i relevante rammebetingelser, aksjelov mm. Aktuelle forhold som må vurderes; verddivurderingsprinsipper, universitetets budsjettfullmakter, handlingsrom knyttet til tjenestekjøp og andre punkter som er tenkt regulert i investeringsavtalen som foreligger utkast til. Konkret må forhold knyttet til avtalens punkter vedr. rolledelingen mellom eier, styre og administrasjon vurderes og da se dette opp mot aksjelov og vanlige governanceprinsipper."</p>
26	07.10.20	<p>Intern e-post fra assisterende universitetsdirektør til universitetsdirektør(Dok 21 og 22):</p> <p>"Etter min vurdering er saken så alvorlig at administrasjonen, når vi er gjort kjent med substansen i saken, må ta ansvar for at prosessen videre er forsvarlig og innenfor</p>

		<i>gjeldende lover og regler:"</i>
27	07.10.20	UiB bevilget kr 300 000 til Unit for utvikling av praksisportalen (Dok 36)
28	19.10.20	<p>Nytt notat fra økonomiavdelingen til universitetsdirektør(Dok 35)</p> <p><i>"Investeringsavtalen/ aksjekjøpsavtalen legger føringer for pris på aksjene basert på en verdivurdering av selskapet. Vår vurdering er at vederlagsberegningen og opptjeningen som er foreslått avtalefestet der, baserer seg på et betydelig bidrag og risikoeksponering fra UiBs side gjennom den aktuelle femårsperioden. Avtalen forutsetter allerede i 2020 en pris på overtagelsestidspunktet på kr. 1,5 mill., og det ligger en forpliktelse til ytterligere tre rater som i sum gir et bidrag fra UiB på inntil kr.18,5 mill. Avdragene/ prisene er basert på en forventet verdi av konseptet over en periode og frem til 2026, bla at selskapet allerede i 2020 er verdsatt til kr. 1,5 mill. det er stor usikkerhet knyttet til denne verdivurderingen, og vi kan ikke se at dette er en avtale som UiB kan signere. Det er også gjort en ekstern vurdering av verdiene som understøtter denne konklusjonen. Avtalen er videre uvanlig, og intensjonen til</i></p> <p><i>avtaleparten mener vi ikke er innenfor rammene av hva UiB kan gå inn i. Intensjonen i avtalen er også at UiB garanterer for et tjenestekjøp i størrelsesorden kr. 5 mill. pr. år, men at driftsstøtte fra andre aktører skal komme til fratrukk for dette. UiB er forpliktet av statsstøtteregulverket, og slik avtalen nå foreligger og gitt de tjenestene vi ser skal ytes vil ikke UiB kunne forsvare tjenestekjøp uten at dette må skje innenfor rammene for offentlige anbud. Av dokumentasjonen kommer det frem at det skal inngås avtale med [TK] om tilsetning i rollen som daglig leder. Styret skal ansette daglig leder. Dersom UiB skal overta aksjer i Praktikk AS må det ikke ligge slike bindinger."</i></p>
29	20.10.20	E-post fra rektor til Unit som viser at kjøpet av TKs selskap ikke lenger var aktuelt og at det var besluttet å tilby TK ansettelse i SLATE. (Dok 62)
30	26.10.20	Endelig tilbud om å ansette TK samt å dekke kostnader ble sendt fra UiBs advokat til TKs advokat. Det ble også opplyst at UiB ville søke Fylkeskommunen om støtte (Dok 41).
31	27.10.20	Søknad fra rektor til Vestland Fylkeskommune om årlig støtte på kr 4 millioner (Dok 40).
32	02.11.20	Tilbudet om å ansette TK samt kostnadsdekningen ble endelig akseptert av TK via hans advokat. Tiltredelse ble avtalt til 1. desember 2020 og lønn i lønnstrinn 91 (Dok 37 og 41).
33	09.11.20	Rektor ba HR om at TK ble plassert i lønnstrinn 92 med tiltredelse fra 1. november (Dok 42)
34	10.11.20	TK tiltrådte stillingen i lønnstrinn 92 (Dok 42 og 44)