

# **PricewaterhouseCoopers' skatt:**

## **Lovbrudd, overgrepere og falske vitnemål bak PwC- fasaden**

(arbeidstittel)

Michael Anderson, CFA

Copyright © 2021 by

Anderson Formidling

All Rights Reserved

1. utgave 2021

ISBN: 978-82-303-5070-6

Spørsmål om denne boken kan rettes til:

Anderson Formidling

Holtegata 23

0355 Oslo

E-post: [andersonepost@gmail.com](mailto:andersonepost@gmail.com)

Materialet er vernet etter åndsverksloven.

Uten uttrykkelig samtykke er eksemplarframstilling bare tillatt når det er hjemlet i lov eller avtale med Kopinor.

«IKKE SLÅ MEG, IKKE SLÅ MEG, HELVETE, IKKE SLÅ MEG!» skriker Ole Jakob Raa, advokatfullmektig i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers.

Kvelden er på utestedet Kaarle XVI, i Helsinki, der mange fra PwC er på kurs med skandinaviske kolleger.

«Hva sier du, Ole Jakob? Hva sier du?» utbryter jeg.

«AAAAAH! AAAAAH!» skriker han igjen. «H-HOLD DEG UNNA MEG, HOLD DEG UNNA MEG MICHAEL!»

Smerteropene er forseggjorte og realistiske. Kollegaer har stått vendt mot baren med ryggen til oss, men snur seg nå sjokkert. En danske prøver desperat å dytte drikkevarer i hendene våre: «V-vodka redbull? V-v-vodka redbull....». Dette kan du høre på taleopptak.

Raa gjentar en rekke ganger på norsk og engelsk foran kursdeltagere at jeg slo ham: «You punched me in the face!», «Du slo meg i ansiktet».

Men advokatfullmektigen fremstiller seg storsinnet og generøs: «Jeg tilgir deg», «I completely forgive you», fremfører han foran kollegaene. Slik gjorde han flere ganger: å først lyve om noe, og så bygge videre på løgnen på en måte der han kunne fremstå høyverdig. Løgnene flyter lett og spontant, uten noe tegn til usikkerhet eller nøling i stemmen.

Jeg utfordrer ham på dette, og sier at jeg ikke har slått. Først truer han med at «Jeg kommer til å legge deg i bakken». Så vinker han til dørvaktene og fremfører foran dem et skuespill, der han rygger tilbake liksom i frykt, «krymper seg» og hever hånden foran hodet liksom for å beskytte seg mot å bli slått. I et sjeldent rettferdighetens øyeblikk blir han selv kastet ut. Dette kan du se på video.

Og jeg skulle ønske de svært mange hendelsene i denne boken aldri hadde funnet sted. De virker kanskje så ufattelige at man ikke tror de er sanne.

Dessverre er dette antageligvis den best dokumenterte boken du kommer til å lese på lenge. Mer om det side 6.

# Innholdsfortegnelse

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Introduksjon .....                                                 | 5   |
| Bakgrunn før PricewaterhouseCoopers .....                          | 16  |
| Vei inn i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers .....              | 20  |
| Advokatfullmektig i Advokatfirmaet PwC AS – De første måneder .... | 28  |
| Andre halvår i PricewaterhouseCoopers.....                         | 49  |
| Tredje halvår i PricewaterhouseCoopers .....                       | 69  |
| Kursopphold i Helsinki .....                                       | 82  |
| Etterkant av kursopphold i Helsinki - faktaundersøkelse .....      | 82  |
| Utenom faktaundersøkelse .....                                     | 83  |
| «Varslingssvar» og videre .....                                    | 104 |
| Videre brevveksling og jobbytte .....                              | 107 |
| Etterkant og noen refleksjoner .....                               | 120 |
| Erfaringer fra varsling og råd .....                               | 121 |

# Introduksjon

## Formål og hensikt med boken

Denne boken handler ikke om noen stor forbrytelse i mangemillionersklassen. Den handler om mangfoldige små og mellomstore giftigheter, løgnaktigheter, overgrep, og etiske brudd – oppførsler som aldri burde skjedd på en arbeidsplass, særlig ikke i et advokatfirma.

En sektpreget ukultur og taushetskultur, der Advokatfirmaet PwCs ledelse *beskyttet* noen som hadde utført overgrep på arbeidsplassen og løyet om det, *skjulte og villedet internt* om hva han gjorde, og *truet med oppsigelsesprosess for å stoppe varsling til Arbeidstilsynet og Datatilsynet*.

Et falsk ytre, regissert og solgt inn til offentligheten, en konstruert og regissert «merkevare», i kontrast til hva som fant sted bak dørene.

Mens boken ble skrevet fikk PwC gebyr på kr 3,2 millioner for mange og grove brudd på hvitvaskingsloven. Finanstilsynet skriver i vedtaket at deler av PwCs tilsvar «fremstår som oppkonstruert» (direkte sitat), og fremstiller PwCs interne prosedyrer som et falskt skall uten substans. Dette samsvarer fullstendig med egne opplevelser i PwC.

Problemene er ikke isolert til enkeltpersoner. Etikkmangel i PwC er utbredt. På bare ett halvår jukset fem advokatfullmektiger på lovpålagt hjemmeeksamen for å bli advokat. Nasjonal HR-direktør Kristin Hesla Halvorsen prøvde å avskrekke fra å snakke med verneombud ved å true med mulighet for advarsel om det ble gjort – varslingsmottaker og tidligere førstestatsadvokat Gunnar Holm Ringen hevdet uriktig dette aldri skjedde, selv om du kan høre disse ordene selv. Forholdene er omtalt på [www.pwcsaken.no](http://www.pwcsaken.no).

Slikt finner nok sted på mange arbeidsplasser. I 99% av tilfeller vil trolig noen som opplever slikt ligge psykisk skadet igjen i grøfta og forsvinne i historien, mens de ansvarlige klatrer videre på stigen. Flere fortalte om dårlig behandling, og takket for at jeg står opp mot PwC – ingen vet deres historie, alle kjenner til PwC.

Normalt kan ingenting bevises. Straks noen navngav norske advokater og advokatfullmektiger som overgripere som glatt og systematisk avlegger falske forklaringer, ville man blitt saksøkt for ærekrenkelse, og tapt.

Men noe av det første som møtte meg i fast jobb i PwC var flere måneder med mobbing. Etter en stund med mobbing begynte jeg først å ta enkelte notater, og så enkelte taleopptak. I varslingsprosessen krevde jeg innsyn og fikk først avslag, men krevde på nytt og fikk innsyn likevel. Uten slik dokumentasjon ville jeg vært helt maktesløs og boken kunne ikke skrives.

### **Og nå sitter jeg på denne dokumentasjonen, på det som skrives her.**

Da er det et ansvar å demonstrere for verdens sosiopater at handlingene deres kan ha en kostnad: Neste gang du føler for å ruse deg på en annens følelser og reaksjoner, skal du vite at det du gjør kan bli offentliggjort. I hoder som mangler empati, kan frykten for offentlighet virke istedet.

Arbeidsgivere skal vite at det kan være en kostnad ved å opptre som Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers. De skal se en mulig kostnad ved å ikke ta varsler alvorlig, verne verdsatte overgripere, og å psyke ut sykemeldte varslere til de ikke har noe annet valg enn å si opp.

Det skal fremstå en mulig kostnad å ansette personligheter som Ole Jakob Raa, Linn Katrin Hansen, Bendik Harstad og Gunnar Holm Ringen, Jeg vil at andre som omgås disse er forberedt og kan håndtere situasjoner som oppstår.

Varslingsmottakere skal vite om den mulige kostnaden ved å beskytte dem det varslets mot urettmessig. Varslingsmottakere skal gjøre jobben sin med samvittighet, selv om det varsles mot de høyeste nivåene.

Kostnaden er den mest grusomme hevn: offentlighet. Det kan virke lite, men for de involverte her er offentlighet utålelig, verre enn den verste pine.

Samtidig er dette en dypt personlig og biografisk gjenfortelling, om hendelser som ledet til langvarig sykemelding og satte livslange spor, en forklaring til tidligere kolleger som ble løyet til og ble holdt i villrede av ledelsen, og et varsel til andre og veiledning om det å varsle. En del erfaringer om faktaundersøkelser og deres bruk og misbruk kan også komme med.

## **PricewaterhouseCoopers som sekt og arbeidsplass**

PricewaterhouseCoopers er en av «Big 4», sammen med Deloitte, KPMG, og EY. Dette er i utgangspunktet store revisorselskaper, det vil si selskaper som kontrollerer regnskapene utarbeidet av bedrifter og andre.

Rundt kjernen av revisjon er det vokst opp et spekter med andre tjenester ofte etterspurt av firmaer. Regnskapsføring, det å utarbeide regnskapene. Konsulenttjenester, rådgivning om ulike forhold. Diverse kontroller, undersøkelser og vurderinger. Skatte- og avgiftsrådgivning. En del av tjenestene er juridiske, og utføres av et advokatfirma som markedsføres som del av samme gruppe – Advokatfirmaet PwC.

To viktige dimensjoner ved disse tjenestene skal jeg si litt om: minstestandard og rykte.

### ***Minstestandard og rykte***

Med minstestandard menes at tjenestene er nødt til å oppfylle et minimumskrav, eksempelvis at revisjon må fylle de ganske etablerte kravene til «God revisjonsskikk». Ut over dette er det liten grunn, og dermed motivasjon, til å gjøre mer.

Dermed er miljøet i stor grad «produksjonsorientert» - følg etablerte og minste nødvendige prosess, på så mange oppdrag som mulig.

Med rykte menes at kunder er villige til å betale ekstra for anseelsen og halo-effekten av navnet de har leid inn. At dokumenter får sitt «kvalitetsstempel» fra Kalkulator-Karls Revisjon & Råd AS gir ikke den samme signaleffekten og haloen som et Big 4-navn – selv om kravene til revisjon er lovfestet.

Dermed er 'rykte' liv og død og penger for selskapet. Ansatte får hamret inn viktigheten av å beskytte og fremme merkevaren, «protect the brand». Det kurses i historiefortelling, «storytelling». Ansatte oppfordres

til å se på seg selv som interne merkevarer, og markedsføre sin personlige merkevare internt i selskapet.

Som følge av å være med i et internasjonalt «nettverk», må PwC i Norge også betale en meget stor sum årlig i royalties, og bruker et lappeteppe av tungroddede systemer.

### ***Noen resulterende problemer, basert på min erfaring***

Fordi rykte står sentralt, jobber et internt PR-apparat med å promotere PwC i alle kanaler. Det bygges et image som fantastisk, tidsriktig, ungt og perfekt.

Det fremstår iblant surrealistisk hvilken avstand som er mellom imaget som selges inn offentlig, og realiteten. De ansatte lever bare ikke opp til dette promoterte idealet. Arbeidsforholdene og vilkårene er ikke gode nok til å tiltrekke mange «superstjerner» - blant de høyest lønnede advokatene er det få som jobber i «Big 4», eller PwC. Det er stadig små «branner» og tabber, og lite optimal oppførsel.

Salgsinnsatsen innprenter i de ansatte viktigheten og aksepten av et slags dobbeltliv, der «merkevaren» skal være feilfri<sup>1</sup> – jeg tror dette er en rotårsak til falske forklaringer.

Uten å kunne tilby fra øverste hylle, satses det sterkt på en tett internkultur. Nyansatte sendes på ukeslangt kursopphold der de isoleres med andre PwC-ansatte, og skifter mellom fag og fest fra tidlig morgen til sent på kveld, en klassisk måte å bygge samhold.

Man vet samtidig godt at penger er viktig. De som har høyt inntjeningspotensiale blir dermed vernet i særskilt grad – alle avveininger vil få utfall som verner og ivaretar dem. Om det er varslet mot noen i PwC,

---

<sup>1</sup> Den interesserte kan sammenholde to offentlige kritikker, og PwCs to tilsvar: intervju om mobbing i Advokatbladet og PwCs tilsvar, og varsel om gebyr for brudd på hvitvaskingsloven og PwCs tilsvar.

er det første spørsmålet jeg ville stilt: «Hvor høyt oppe på faktureringslisten er den varslet mot, og hvor høyt er den som varsler?»

Når dette systemet egentlig er ganske «kjipt» i det daglige, så krever det noe helt spesielt å «holde ut» lenge. Svært mange slutter etter kort tid. Dermed får «gamle travers» også en helt spesiell status – og i neste rekke, et spesielt vern når de gjør noe galt.

Det er også fullstendig påregnelig at advokatfullmektiger jukser på hjemmeeksamen i samlet flokk. Man skal ha et ekstremt samhold, man skal skape resultater for firmaet, man er allerede litt baketter og må gjøre hva man kan for å lykkes og skape resultater. Etikk fremstilles internt som et middel mot et mål, en måte å skape resultater – og da må jo også andre måter å skape resultater vurderes. Dersom en advokatfullmektig hadde avslått å jukse, og ikke hadde bestått mens de som jukset besto, ville vedkommende blitt sett på som en naiv idiot.

## **Bevisbarhet, nøkternhet og faktafokus**

Et drivende prinsipp i boken er bevisbarhet. Det som skrives skal ha tilstrekkelig understøttende materiale.

Bevisbarhet *må* stå sentralt, fordi Advokatfirmaet PwC vil granske boken med lupe for å finne noe å saksøke for.

De vil finne nyttig den sektpregede kulturen – flere forklarte seg beviselig falsk, eller som et minimum (eksempelvis partner Bendik Harstad) ikke i samsvar med faktum. De som har fått presset inn firmabudskapet, og kjenner til hverandres skittentøy og juks, vil også beskytte hverandre. Dermed kan hendelser bare tas opp hvor bevisene er sterke. Mye er utelatt.

To andre prinsipper er nøkternhet og faktafokus.

Mye fant sted bak PwC-veggene disse to årene. Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen kjente til mobbing, men løy om dette og fortalte til kolleger at det var usant – hun ble trodd, jeg ble ikke.

Partner og advokat Pål Heggernes fikk bevis for mobbingen, men sendte ut et rundskriv til kolleger der han villedet dem om hva som hadde hendt, og vernet den mest aktive.

Slik vekker forholdsvis sterke følelser. Følelser kan absolutt fremheves i andre settinger, men her er fokus på faktum.

## **Flerfoldige forsøk på å avverge og unngå utviklingen**

Man begynner ikke i en fast jobb med plan om å slutte. Flere ganger fremla jeg innspill, forslag og tilbud som kunne avverget hendelsene og løst saken internt. Disse ble i stor grad avslått.

PwC vil, som tilsvar til boken, måtte komme opp med narrativer. Internt må narrativet være at PwC har gjort sitt beste hele veien, og at boken er et uventet og urimelig angrep – dette skal jeg vanskeliggjøre, ved å liste opp alle tilbudene som ble fremlagt og avvist.

Bokplaner ble meldt til ledelsen et halvt år før det ble gjort umulig å fortsette i jobben. Siste forsøk på forsonlig løsning var å be om tillatelse til å fortelle kolleger det som beviselig hadde funnet sted, med oppfordring om at ingen skulle være slemme mot noen og vi alle skulle gå videre – dette ble ikke innvilget.

Ledelsen tok altså bevisste valg, prioriterte med åpne øyne, vernet en overgriper, og gjorde det umulig å fortsette i jobben. Å slutte og å skrive bok ble bare gjort etter at mange andre forsøk ble avvist.

## **Det formelle**

«PricewaterhouseCoopers» og «PwC» brukes som felles betegnelse av flere tett tilknyttede selskaper med integrerte systemer, delt kontorbygg i Dronning Eufemias gate 71, og uklare grenser og ansvarsforhold.

Forholdene beskrevet her fant i hovedsak sted i «Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS». Ordene «PricewaterhouseCoopers» og «PwC» henviser oftest til dette, men kan også henvise til andre selskaper i PwC-nettverket, særlig «PricewaterhouseCoopers AS» der enkelte individer som spilte sentrale roller jobbet.

Boken er delvis skrevet i nåtidsform, hvor «nåtiden» er midten av 2020 da boken ble påbegynt, og jobbtitler, ansvarsforhold og lignende er stort sett per denne dato.

Enkelte av de involverte har i ettertid sluttet i PwC.

## **Bokens struktur**

*Del 1 Hendelser og opplevelser i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers* beskriver hendelser som fant sted i advokatfirmaet, fra oppstart til utgangen av 2020.

*Del 2 Perspektiver og kommentarer* inntar en del kommentarer om hendelsene, og om teknikker og metoder som psyker ut ansatte.

*Del 3 Om faktaundersøkelser og varsling* omtaler faktaundersøkelser som lett misbrukelig verktøy, det å være varsler, og problemer med varslervernet i dag.

*Del 4 Kildemateriale* inneholder kildemateriale – mailer, skjermbilder mv.

Materialet vil bli publisert gradvis og episodisk.

## **PwC vil fremstille situasjonen som om jeg var problemskaper i en ellers lykkelig bedrift. Det stemmer ikke.**

Flere opplevde dårlig behandling i firmaet, og det var frykt for å si ifra. Flere betrodde seg til meg, trolig fordi jeg fremsto både erfaren (eldre) og mer uavhengig av «karrierestigen». Mange erfarne sluttet også i perioden. Dette kan i begrenset, men noen, grad bevises, uten at jeg skal anonymisere eller risikere hevnaksjoner for noen.

Beviselig ble det, noen måneder etter at jeg startet, foretatt en medarbeiderundersøkelse, kalt «Global People Survey», med mange spørsmål, om man opplevde seg ivaretatt, var fornøyd i jobben mv.

Partner Lars Helge Aasen fortalte pr mail<sup>2</sup> at resultatet for Tax var lavt på flere dimensjoner, og viste lave søylediagram på storskjerm. Hvis PwC eller noen andre skulle hevde arbeidsmiljøet på denne tiden var godt, oppfordres det til å be oversendt mailen det ble henvist til her.

Samtidig er det helt utenkelig at noen vil stå frem med navn og fortelle hvorfor, med henvisning til noen intern grunn. Det vil være et karriereselv-mord, vise at man ikke er en «lagspiller», ikke i tråd med å opptre som intern «merkevare», slik man ble oppfordret til.

---

<sup>2</sup> Felles mail sendt 5. juli 2019

En annen sak i Advokatfirmaet PwC ble omtalt i Advokatbladet<sup>3</sup> kort forut:

## **Kvinnelig advokat varslet om trakassering: - Den enkleste løsningen var å slutte**

En ung, kvinnelig advokat sluttet etter det hun hevder var verbal trakassering over tid fra en mannlig partner. Kvinnen forteller at hun varslet tre ganger, uten at det skal ha fått konsekvenser.

«Er du dum?!», «Jeg er partner, ikke du. Du gjør som jeg sier, når jeg sier det» og «idiot!».

Dette er eksempler på trakasserende adferd som en advokat i slutten av tjuårene hevder hun ble utsatt for mens hun jobbet for PwC.

Kvinnens erfaring er lik min egen: det å varsle er uforenelig med å være ansatt i PwC. Du bør vite før du varsler at det er første steget på veien til å slutte i jobben. En senere del av boken omhandler egenopplevde måter å psyke ut og bli kvitt ansatte.

PwC har kurs om «historiefortelling», såkalte «narratives» eller «storytelling». Fluen som spolerer historiesuppen er nå servert – hvis PwC forteller om et lykkelig arbeidsmiljø, les artikkelen i Advokatbladet, og be om svarene for Tax fra Global People Survey 2019.

(Det betyr ikke at resultatet er pålitelig – for det er tross alt mye større sjanse for at noen svarer kunstig høyt, i frykt for at svarene kan spores til dem, enn kunstig lavt. Dermed er det ekte resultatet trolig verre).

---

<sup>3</sup> <https://www.advokatbladet.no/kvinnelig-advokat-varslet-om-trakassering---den-enkleste-losningen-var-a-slutte/115527>

# Del 1

Hendelser og opplevelser i

Advokatfirmaet

PricewaterhouseCoopers

# Bakgrunn før PricewaterhouseCoopers

## Bakgrunn og veien inn

Boken er ikke ment å handle om min fortid. Likevel kan denne bli kort gjengitt for å skape en forståelse av hvor jeg kommer fra, og perspektivet på vei inn i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers.

Jeg flyttet ut av Norge i en alder av 19 for å få nye opplevelser og erfaringer. Veien gikk til England, til det som nå er Manchester Business School, og en bachelorgrad i bedriftsøkonomi. Graden gav mulighet til å spesialisere seg i år to og tre, og regnskap og finans var spesialiseringen med særlig appell.

Etter dette fem år i finansbransjen, der vi arbeidet med å tildele investeringsmidler til fondsforvaltere. Arbeidet var en kombinasjon av teknisk kunnskap om aksjer, verdsetting, fondsstrukturer, gjennomgang av selskapsanalyser mv., med mye av noe nærmere en psykologrolle – å intervjuer fondsforvaltere om deres beslutningsprosesser, og forstå deres handlingsmønstre, perspektiver, tendenser og personlighet.

Med tiden ble det mange hundre intervjuer, med svært interessante mennesker – i og med hvor vanskelig det er å slå markedet, er forvaltere som i noen grad lykkes med dette typisk ganske annerledes enn salgsapparatet rundt dem. Dermed også øvelse i å vurdere beslutningstagere ut fra å tilbringe tid med dem.

Underveis ble det påbygning med mastergrad fra London School of Economics, det typiske løpet for analytikere med å sitte de tunge Chartered Financial Analyst (CFA) og CAIA-eksamenene, og Autorisert Finansanalytiker (AFA) med MBA fra Norges Handelshøyskole.

## Retur til Norge

Etterhvert savnet jeg imidlertid Norge, av flere grunner.

Til dels opplevdes forskjellene i England for store. Sør-London der jeg bodde var svært fattig, og å se mennesker med tomme blikk og utslitte klær på bussen hver dag opplevdes vanskelig.

England gir lite vern til arbeidere, og dette satte samfunnsvide spor. En illustrasjon er at London for de fleste nordmenn vil fremstå som en helt fantastisk by – fordi man kommer dit som turist og «kjøper». Når du i London går inn i en butikk vil du normalt få bedre service enn i Norge, ved at noen straks går bort og spør hva de kan bistå med.

Ikke like synlig er arbeidsforholdene for ansatte som jobber for «selger». De er normalt dårlig betalt, og om de ikke straks går bort og spør hva de kan bistå med, risikerer de strenge reaksjoner, og blir meget lett byttet ut eller dårlig behandlet.

Denne formen for systemisk underkuelse har samfunnsvide konsekvenser. Jeg vil møte på folk i hverdagen som føler seg frie og glade, og som absolutt setter høyt å gjøre en god jobb og dedikerer seg til arbeidet, men som ikke trues inn i en slik nevrotisk og underkuet tilstand at de må utslette sine tanker og behov for å overleve.

Om personen i kassen i en butikk bruker noen sekunder på å skrive ferdig en tekstmelding før de betjener deg, bør du se positivt på det – for dette kunne like gjerne være din venn, kollega eller partner, eller du kunne jobbet der selv, og hadde satt pris på muligheten.

Samfunnet blir gladere og mer menneskelig med litt slik godhet og toleranse, og dette føltes manglende i London. Greit nok som ung og turist, ikke et samfunn å tilbringe hele sitt liv i for meg.

Til dels savnet jeg også årstidene. I Norge føler man at tiden går, og vekslingen mellom ganske ulike årstider gir en livsrytme det er vanskelig å ikke savne.

Så dermed ble det retur til Norge. Fondsanalyse var lite utbredt i Norge, men noe må man jo holde på med, og det ble jusstudier.

## **Jusstudier som godt voksen**

Jusstudiet er trivelig, og en god pust i bakken. Samtidig en litt farlig pust i bakken å begi seg inn på i voksen alder – det er på mange år, og du står utenfor arbeidslivet lenge, og på vei ut er det sterk konkurranse om advokatjobbene.

Samtidig er det hyggelige mennesker, interessante problemstillinger for de som liker litt tankearbeid, og kan fungere godt sammen med tidligere kompetanse.

I løpet av studiet føltes det litt leit å forlate finansverdenen helt, og at all opparbeidet kunnskap skulle gå i glemsel, så jeg begynte å holde aksjekurs for jusstudenter gjennom økonomiforeningen ved fakultetet, Congregatio Forensis.

Til dette trengtes noe studiemateriell - en kjedelig oppdagelse var at norske «aksjebøker» rettet mot allmennheten i stor grad er villedende, absurde og gir uetiske løfter («du kan tjene 20% årlig uavhengig av markedets bevegelser!»), så mye at de ville blitt stoppet med lov om de gav tilsvarende råd for helsen som de gir for økonomien.

Dermed ble det 80 sider egenprodusert studiemateriale, som senere ble en bok om aksjer publisert på et norsk forlag.

## **Traineeopphold i PricewaterhouseCoopers**

Mot slutten av jusstudiet er det vanlig å søke om korte opphold som trainee i ulike advokatfirmaer. Oppholdet er normalt på bare 4-5 uker, og er ment som en måte for advokatfirmaet og student å bli kjent.

Jeg søkte om, og fikk, traineeopphold i skatteavdelingen til Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers. Jeg ville lære og lykkes, fikk gode tilbakemeldinger, og traineeoppholdet ble forlenget to ganger. Senere også skriveplass for masteroppgave i skatterett med god karakter, og tilbud om fast jobb.

Bakgrunn, vilje og evne til å lykkes var altså til stede på vei inn. Det var imidlertid minimal kontakt med personene som skulle dominere den første tiden som nyansatt – Advokatfullmektiger Ole Jakob Raa, Linn Katrin Hansen som sideordnede, og direktør og advokat Bendik Harstad som linjeleder i det daglige.

# Vei inn i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers

## Fast jobb i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers – og en del vansker som enkeltvis er ganske vanlige i ny jobb

Hvordan arbeidsplasser møter nyansatte varierer sterkt. Noen har mer kurs og innføringer, men min erfaring er at mange inntar en «sink or swim»-holdning, hvor den nyansatte blir kastet litt uti det, og må finne sin plass og lære seg på egenhånd.

Dette kanskje noe mer i Norge enn i England, hvor vi kanskje har litt mer berøringsangst, og litt mer kultur for å skulle la folk «prøve seg til dåd».

Dermed er gjerne de første månedene de mest intense. Dette er de fleste forberedt på. I PwC gjorde flere samvirkende faktorer de første månedene litt særlig vanskelige.

*Læring «on the job» ved å få oppgaver med liten veiledning om hvordan de skal løses.*

Skattefaget på jusstudiet er høyst teoretisk, lite praktisk. Studiet forteller ikke hvordan et 'notat' skal utformes forskjellig fra et 'vedlegg'. Vanlige praksiser, som å kreve innsyn i Skatteetatens utkast til vedtak før de fattes, er helt fraværende i studiet.

Det var tilnærmet<sup>4</sup> ingen slik strukturert opplæring som nyansatt i PwC. Normalt er ikke dette et stort problem – det er nok mer regelen enn unntaket på arbeidsplasser, og noe man lærer seg de første månedene av jobben.

---

<sup>4</sup> PwC inviteres til å publisere en oversikt over den strukturerte skattefaglige opplæringen skreddersydd for nyansatte jeg ble invitert til de første seks måneder av fast jobb.

### *Komplekse interne prosesser, helt utenom de skattefaglige*

Advokatfirmaet PwC deltar som medlem av et internasjonalt PwC-nettverk, der datasystemene og prosessene i stor grad var felles. Disse var mange og tungroddede med et lappeteppes av gammel og ny funksjonalitet, løsninger et frittstående norsk advokatfirma aldri ville designet på egenhånd. Bare tillatelse til å rådgi en ny klient som tok kontakt og ønsket råd, krevde først omfattende «søknader» som måtte godkjennes i to forskjellige systemer, og kunne ta dager.

Det å lære seg disse, og i det hele tatt få dem til å virke, tok tid de første månedene av jobben.

### *Høye forventninger på grunn av bakgrunn, uten forståelse for at erfaringen var lite overførbar til å løse rene skatterettslige problemer*

Å være skatterettsadvokat er en høyst teknisk og spesialisert jobb. Den juridiske kunnskapen er teknisk. Jobben behøver en meget god kjennskap til skatteregelverket. Annen kunnskap betyr, i hvert fall for nye, lite.

De prosessuelle sidene, ved kontakt med skatteetaten, er også tekniske. Utformingen av skriv, prosessen for kontakt, den daglige praksisen (hvem snakker man med hvordan) kan ikke tas intuitivt.

I PwC var det høye forventninger, fordi jeg hadde en omfattende bakgrunn. Det fremsto ingen forståelse av at erfaring fra verdsetting, selskapsanalyse og vurdering av fondsforvaltere har tilnærmet null overføringsverdi til å løse skatterettslige spørsmål på egenhånd.

### *Mange som sendte arbeid, med tilsynelatende ingen koordinering*

I et stort advokatkontor, i hvert fall i PwC, sitter en rekke erfarne advokater/partnere og får inn problemstillinger. De sender disse videre via mail til en nyansatt/fullmektig, og forventer et komplett svar tilbake, som de sjekker og sender til klient.

Dette gir mye tilfeldighet knyttet til hva man får og ikke. Plutselig er det tre som ber deg gjøre noe, uten at de vet om hverandre. Som nyansatt ønsker man ikke å si nei til høytstående, og jeg har aldri hatt for vane å avvise oppgaver heller.

### *«Career Coach» Bendik Harstad*

En «career coach» i PwC er en linjeleder, den som er ansvarlig for deg i det daglige, nærmest i ett og alt. Jeg fikk tildelt advokat Bendik Harstad.

Etter tre måneder ba jeg om å bytte vekk fra Harstad uformelt. Etter ni måneder via en formell forespørsel, og det ble gjennomført. Dette helt selvdrevet - ingen hadde sagt det var mulig å bytte.<sup>5</sup>

Etter å ha blitt mobbet over tid, begynte jeg å dokumentere enkelte episoder med taleopptak. Dette ble tilfeldig og sporadisk, og lite dokumentert med Harstad. Hendelsene mellom oss de første månedene som ledet til å be om bytte kan dermed vanskelig bevises.

Dokumenterbart er at Bendik Harstad la ut en kommentar om utseendet til noen på internbloggen, som hadde lagt ut bilde av seg som ung og eldre – Harstad skrev det var godt å se at personens duckface sitter like godt nå som før.<sup>6</sup> «Duckface» brukes iblant om damer som har leppeinjeksjoner eller skyter leppene frem. Personen så ut som vanlig på bildene.

---

<sup>5</sup> PwC inviteres til å fremlegge eventuell informasjon de mener jeg fikk om muligheten for å bytte «career coach» som nyansatt.

<sup>6</sup> Vedlegg 2, side 112

Grunnene til å be om å bytte vekk fra Harstad etter bare tre måneder var på tomannshånd mellom oss, og kan ikke bevises, og må dermed stå usagt. Uansett kan det legges til grunn at det var en grunn.

Det normale for nyansatte er å ha en «fadder» og en «career coach». Harstad hadde bestemt at jeg ikke skulle ha noen fadder, dermed besto mitt univers som ny i jobb av advokat Bendik Harstad og de to jeg delte sitteområde med.

### **Når alt finner sted samtidig over 3-4 måneder – noen eksempler**

En del av det beskrevne er forventelig i en ny jobb, og noe man bør kunne håndtere. Arbeidslivet i finansbransjen i England hadde også til dels høye krav, med mye sen jobbing.

Men å få alt dette i en periode på noen måneder var vanskelig. Samtidig var det svært viktig å lykkes i jobben – å falle ut i prøvetiden fra der jeg hadde vært trainee og skrevet masteroppgave, ville vært katastrofalt, og gjort det nærmest umulig å få jobb i noe annet advokatfirma.

Dermed la jeg alle krefter i jobben de første månedene. Som skulle vise seg å være helt på kanten til nok. To eksempler:

#### **1. Mail til career coach Bendik Harstad kl 05:56**

Direktør Bendik Harstad ba om å lage avansert dokumentasjon for en sak, uten veiledning om en rekke kompliserte spørsmål. Jeg maillet ham etter å ha forsøkt natten igjennom, med en beskrivelse av problemene støtt på:

From: Michael Anderson (NO) <[michael.anderson@pwc.com](mailto:michael.anderson@pwc.com)>  
Date: Thu, Mar 7, 2019 at 5:56 AM  
Subject: Re: Lion structuring  
To: Bendik Harstad (NO) <[bendik.harstad@pwc.com](mailto:bendik.harstad@pwc.com)>

Det normale når noe slikt skjer, ville vært å løse saken sammen med den nyansatte for å sikre læring. Dette skjedde ikke. Ordene sagt i etterkant kan heller ikke dokumenteres.

## 2. Beskjed om å skrive bloggpost for publisering dagen etter

Proposisjon 98 L (2018-2019) om skattemessig omgåelse ble publisert 10. april. Jeg ble bedt om å skrive en bloggpost om denne for å publiseres neste dag. Et privat notat<sup>7</sup> om dette tidsstemplet den 12. har ordlyden:

Jeg skriver 10. april 19 en mail til Bendik Harstad om at jeg kan skrive en bloggpost om ny proposisjon om omgåelse til over påske. Dvs. at jeg melder meg frivillig til dette. Han videresender denne til Trine Lorentzen.

Trine Lorentzen sier ca. halv 6 på kvelden at jeg skal skrive et utkast til bloggpost til 11. april. Jeg har ikke engang lest proposisjonen. Det vil si at jeg må skrive hele natten. Jeg sender utkastet kl. halv fire på natta.

Litt kontekst:

- Det fremgår ikke klart, men bloggposten skulle legges ut den 11. april. Advokatfirmaene konkurrerte om å være først til å legge ut oppdateringer om skattenyheter.
- Før en bloggpost ble lagt ut måtte den kontrolleres faglig av overordnede («4 eyes»), og igjennom korrektur og bloggteam. Det var helt urealistisk å påbegynne en skattefaglig tekst samme dag den skulle bli sjekket av flere instanser og legges ut offentlig.
- Det plager meg ikke i det hele tatt å jobbe natten igjennom når det er nødvendig for å nå en milepæl, og at bedriften kommer

---

<sup>7</sup> Vedlegg 3, side 123

først og best. Det er flere leger i familien, og familiemottoet er vel å kunne jobbe døgnet rundt i krisetider. Dette skjedde iblant også i England, men:

- Det koster av krefter, og i samme periode hadde jeg også begynt å dokumentere mobbing. Å ofre seg selv er greit – å ofre seg mens man blir mobbet og hånet i et giftig arbeidsmiljø, er ugreit.

Situasjonen ble senere beskrevet i varsel slik:

*Da jeg begynte i PwC i januar 2019 så jeg veldig frem til det, men fant dette raskt vanskelig. Til dels opplevde jeg svært høye forventninger fordi jeg hadde arbeidet flere år tidligere, men dette var arbeid av en helt annen type. Til dels var det en nærmest vertikal læringskurve både i forhold til PwC sine interne systemer og til Skatteetaten samtidig. Jeg fant det naturlig nok vanskelig å si nei til mailer som ba meg gjøre noe, og det kom mange av disse uten noen slags koordinering. Jeg opplevde liten hjelp og dårlig kommunikasjon med career coach, som også hadde bestemt at jeg ikke behøvde fadder, og jeg hadde derfor ingen å prate med om dette (jeg ba første gang om å bytte career coach etter tre måneder - dette ble gjort sent på året). Utfallet av dette var at jeg ofte var trøtt og fortvilet. Det hendte at jeg satt ved pulten med hodet i hendene.*

Jeg satt iblant på pulten med albuen/e på bordet og hodet på hånden i noen minutter og prøvde å lade batteriene fra 0 til 1%, samtidig som jeg fulgte med på hva som skjedde rundt meg. Det var åpenbart ikke ideelt eller ønskelig, men også ikke mulig å unngå. Jeg så nettopp og hørte også det som skjedde.

## Kontekst: faktaundersøkelse, løgner og munnkurv

Arbeidshverdagen ble raskt dominert av noe ganske annet enn jobb: Opplevelser med to advokatfullmektiger som hadde startet noe før meg.

I etterkant av hendelser i Finland (sitert på 3. side) varslet jeg mot den ene, Ole Jakob Raa, om både det som nettopp hadde hendt, og dårlig behandling som nyansatt 10 måneder tidligere. Det ble satt i gang en 'faktaundersøkelse', en formell granskning, og en rapport produsert, senere oppdatert i en rapport 2.

Advokatfullmektig Ole Jakob Raa skulle ikke bare avgi falsk forklaring til faktaundersøkerne i Moment Organisasjon og Ledelse, som det vil vises. Han omtalte også faktaundersøkelsen på jobb, fremstilte det som at han ikke hadde gjort noe spesielt galt og hevdet den tok feil, til tross for ekstraordinære bevis. En kollega forklarte:

***Etter rapportens ferdigstilling, ble jeg informert av OJR om at rapporten inneholder feilaktige gjengivelser av hendelser, samt konklusjoner som ikke gjenspeiler hva som faktisk har skjedd.<sup>8</sup>***

Alle visste at jeg hadde varslet, og at det ble utført en faktaundersøkelse. Nesten ingen hadde lest hele rapporten derfra, som ble hemmeligholdt. Samtidig som rapporten ble hemmeligholdt løy Raa om hendelsene og fremstille seg selv som omtenkst og god, jf. de falske «jeg tilgir deg»-påstandene, fremstilte seg som et offer, og fikk kolleger på sin side.

Jeg tilbød å fortelle hva som hadde hendt til kollegaer som tok hans side, men ble avvist. Partner i Advokatfirmaet PwC, Pål Tangen Heggernes, fikk fremlagt klare bevis for mobbing, men nedtonet hendelsene og villedet kolleger i et rundskriv. Jeg ble presset til taushet om det opplevde, og PricewaterhouseCoopers forsøkte å stoppe varsling til Arbeidstilsynet og Datatilsynet med oppsigelsestrussel.

---

<sup>8</sup> Kommentarer under faktaundersøkelse, innsyn i mail fra kollega

Denne boken er dermed første faktiske og utfyllende gjengivelse en rekke av mine (eks)-kollegaer kommer til å lese. For ledelsen i Advokatfirmaet PwC er hendelsene derimot velkjente og boken lenge varslet.

Mange ytterligere hendelser skulle finne sted, som hører hjemme senere – men dette var sentralt i å dominere hverdagen fra første stund.

Sitteplasser i 3-4 måneder ved oppstart var at jeg hadde fast arbeidspult vendt mot Raas med en lav skillevegg imellom, og Linn Katrin Hansen Hansen satt ved siden av ham. Vår sittegruppe var til dels avskjermet for syns- og hørselsvidde fra andre, men ledelsens kontorer lå noen meter ned en gang ut mot kanten av bygget, slik at de passerte jevnlig forbi.

# Advokatfullmektig i Advokatfirmaet PwC AS – De første måneder

## Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen forteller om en særskilt «flåsete» «sjargong» i avdelingen som hun og Ole Jakob Raa var spesielt aktive i å bruke

Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen fortalte til faktaundersøkerne om en språkbruk på avdelingen, spesielt mellom henne og Ole Jakob Raa, som hun kalte for en «flåsete» «sjargong», fra rapport:

*LKH forklarer at flere på avdelingen har en sjargong som hun beskriver at kan være «flåsete». Hun forteller at det var en veldig humoristisk tone blant flere på avdelingen og spesielt mellom henne selv og OJR.<sup>9</sup>*

Advokatfullmektig Ole Jakob Raa understreket at «flåsete» humor ikke var rettet mot samtlige i arbeidsmiljøet, eller var utbredt:

*Det er ikke slik at «flåsete» humor har vært rettet mot samtlige i arbeidsmiljøet, eller at dette er en utbredt væremåte. Dette understøttes av Michael Anderson sitt referat hvor det presiseres at dette gjelder en liten gruppe («en klikk») (..) <sup>10</sup>*

Det stemmer at den «flåsete» «sjargongen» ikke var brukt av alle, eller rettet mot alle. Den var brukt av en klikk på avdelingen, der de to sentrale var advokatfullmektiger Linn Katrin Hansen og Ole Jakob Raa, men også omfattet en annen jeg omgikk på arbeidsplassen.

---

<sup>9</sup> Rapport 1, Moment Organisasjon og Ledelse AS

<sup>10</sup> Kommentarer under faktaundersøkelse, Ole Jakob Raa

Samtidig må partner Pål Tangen Heggernes ha vært godt kjent med dette, i og med at «sjargongen» i all hovedsak var begrenset til medlemmer av teamet han var leder i, «Deals Tax». Jeg opplevde ingen tegn til at Heggernes brydde seg om dette, eller prøvde å stoppe det.

«Sjargong» er ellers et begrep sjeldent brukt om det daglige, sosiale språket på arbeidspulten i et kontor. Normalt brukes dette om teknisk språk, som ‘maritim sjargong’ – begrepet gir ingen mening her. Ordene Ole Jakob Raa og Linn Katrin Hansen brukte finnes i enhver ordbok.

Min hele verden, i PricewaterhouseCoopers’ kontorer i Dronning Eufemias Gate, var altså å sitte lange arbeidsdager med de to mest aktive brukerne av en selvbeskrevet ‘sjargong’, på faste plasser skjermet fra syns- og hørselsvidde fra andre, og direktør Bendik Harstad som den jeg eventuelt skulle varsle eller betro meg til.

### **Advokatfullmektig Ole Jakob Raa forteller at han bevisst kom med «humoristiske» «enkeltkommentarer»:**

Raa fortalte til faktaundersøkerne at han kunne ha kommet med enkeltkommentarer, ment humoristiske. Det var hans egen godhet og omtanke som fikk ham til å bruke «sjargongen» overfor meg:

*OJR forklarer at han overhodet ikke kjenner seg igjen i at han skal ha mobbet eller «vært kjip» mot MA. OJR sier imidlertid at han sikkert kan ha kommet med enkeltkommentarer til MA som var ment som humoristiske.<sup>11</sup>*

*OJR hevder at hans intensjon hele veien har vært å være inkluderende mot MA, og ikke ekskluderende. Han har i utgangspunktet ment at hans egen væremåte har bidratt positivt*

---

<sup>11</sup> Rapport 1 fra faktaundersøkelse, Moment Organisasjon og Ledelse AS

*til dette. Han omtaler kommentarene som en form for inkludering i et fellesskap av fleipende tilbakemeldinger.<sup>12</sup>*

Men det er ingen 'inkludering i et fellesskap av fleipende tilbakemeldinger', når det er ensidig fra to til en som aldri returnerer det.

### **«Sjargongen» var i virkeligheten en jevn strøm av nedsettende, latterliggjørende og sarkastiske kommentarer**

Det er ikke naturlig å notere ned noe første eller andre gang du hører en kjip spøk. Det gjorde jeg ikke heller – tidfesting kan gjøres etter at dette allerede hadde pågått 3-4 måneder.

Én var en sarkasme om at jeg kom for sent på jobb:

*Jeg kommer inn og sier god morgen til folk, fem på ni, for et kvarter siden. Ole Jacob kommer med en sarkastisk kommentar: "Du er tidlig inne i dag" eller liknende.<sup>13</sup>*

En annen etter en hendelse:

*Linn var her for noen timer siden. Jeg har sittet på et møterom og jobbet. Jeg går tilbake til plassen. Ole Jacob sier: Har du vært og sovet på jobben? Linn sier: Hver gang du er borte, så sier Ole Jacob at han sikkert er gått opp i 8. etasje for å sove. Virker lite hyggelig og kjipt. Jeg har ikke sovet på jobben.*

Kommentarene gikk på forskjellige ting, oppførsel, utseende, jobbkvalitet, alltid med en eller annen form for stikk eller brodd.

---

<sup>12</sup> Rapport 1 fra faktaundersøkelse, Moment Organisasjon og Ledelse AS

<sup>13</sup> Vedlegg 1, side 122

**Advokatfullmektig Ole Jakob Raa sto jevnlig rett foran meg på pulten med kameraet mellom begge hender og lo mens han tok bilder, og sa til meg at han skulle lage en kollasj av disse bildene.**

Varslet inkluderte noe jeg så Raa gjøre flere ganger:

*OJR var ekkel og drev med noe som kan regnes som mobbing på flere måter. Han tok flere ganger bilder av meg som satt slik, og jeg oppfattet det slik at han gikk rundt og viste dem til folk og sa at jeg sov på jobb. Han sa han holdt på å lage en collage av slike bilder, og kom jevnlig med ekle og latterliggjørende kommentarer.<sup>14</sup>*

Nærmere utdypet, fra merknader til rapporten:

*Grunnlaget for at MA forklarte at OJR tok bilder av ham når han satt ved pulten, er at OJR enkelte ganger langsomt reiste seg fra bak skilleveggen, med telefonen holdt sidelengs mellom begge hender, pekende mot MA, trykket på den, satte seg igjen og lo.<sup>15</sup>*

Forestill deg dette: Du sitter ved pulten utslitt og deprimert, prøver å håndtere situasjonen beskrevet under «Vei inn i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers». Du har knapt sovet, fordi du var oppe store deler av natten og prøvde å løse noe ingen har fortalt hvordan, samtidig som du er ganske deprimert fordi du blir mobbet.

Så ser du noen reise seg rett foran deg, holde kameratelefonen utstrakt mellom begge hender foran ansiktet ditt, som for å gjøre et poeng ut av det, og ler hånlig og tar bilde. Han vet godt at du har det vanskelig, og at han ikke har ditt samtykke.<sup>16</sup> Han forteller deg at han skal lage en kollasj av disse bildene som skal henges opp.

---

<sup>14</sup> Varsel mot Ole Jakob Raa, undertegnede

<sup>15</sup> Merknader til rapport 1, undertegnede

<sup>16</sup> Taleopptak, pwcsaken.no

Og dette gjør han gjentatte ganger, over flere måneder.

Det er utslettende, og oppløsende. Det er en mental knusing.

Latteren husker jeg godt, langsam og hånlig - «Hå..Håhå..Hå.Hå..» Jeg hørte aldri hørt fra Raa noen latter som fremsto menneskelig, eller med ekte glede over noe som helst, uten å komme i sammenheng med hån, ydmykelse eller latterliggjøring av *noen*.

Varslingsbeskrivelsen «*jeg oppfattet det slik at han gikk rundt og viste dem til folk*» kommer av at han ikke alltid satte seg ned, men at jeg så ham gå av sted holdende telefonen, med bildet han nettopp hadde tatt synlig på skjermen, tilsynelatende for å vise frem til andre. Åpenbart ikke noen som reagerte eller satte en stopper for dette.

Som mann skal man ikke bli ydmyket, misbrukt eller utsatt for overgrep. Det forbindes med skam og svakhet.

Og disse månedene var jeg svak, ikke på grunn av Raa, men fordi jeg la alt i å lykkes som helt ny i en dårlig organisert jobb med høye forventninger.

Raa kom dermed til «dekket bord», der jobben gjorde at jeg lå åpen for hugg, en mulighet å utnytte. På taleopptak uttrykker han at han visste jeg sleit. Han så noen som var svak, og fikk muligheten til å ruse seg selv.

## **Advokatfullmektig Ole Jakob Raa avgav falsk forklaring om at han aldri hadde tatt bilder på denne måten**

Raa ble konfrontert med beskrivelsene i varselet. Han nektet for å ha gjort dette:

*På påstanden fra MA om at «OJR enkelte ganger langsomt reiste seg fra bak skilleveggen, med telefonen holdt sidelengs mellom begge hender, pekende mot MA, trykket på den, satte seg igjen og lo (...), så avviser OJR at dette noen gang har skjedd.<sup>17</sup>*

Advokatfullmektig Ole Jakob Raa avgav falsk forklaring – løy til granskerne – ikke bare om mobbingen som nevnt, men også om andre forhold – han misbrukte også eksempelvis en kvinnelig ansatt i et annet angrep han innrømmet å ha oppdiktet, der han også hyllet seg selv. De andre forholdene kommer senere i boken.

Tredje side i boken gjengir en hendelse med realistiske falske voldsrop. I forkant av disse falske voldsropene hadde Raa og jeg en lengre samtale. Denne tok jeg taleopptak av, klok av skade om å dokumentere mobbing. Et utdrag fra samtalen kan høres på det journalistiske nettstedet [www.pwcsaken.no](http://www.pwcsaken.no)

Raa bekrefter i samtalen helt uttrykkelig at han tok slike bilder, og sa han skulle lage en kollasj av dem – det samme han avgav falsk forklaring om i sitatet over at han ikke gjorde.

La oss gjenta hva som nettopp er vist til: Etter at jeg varslet mot advokatfullmektig Ole Jakob Raa avgav han falsk forklaring, og løy om at det jeg varslet om ikke fant sted – hans falske forklaring avsløres på taleopptak alle kan høre. Dette prøvde PwC å undertrykke internt, tildekket og krevde taushet om.

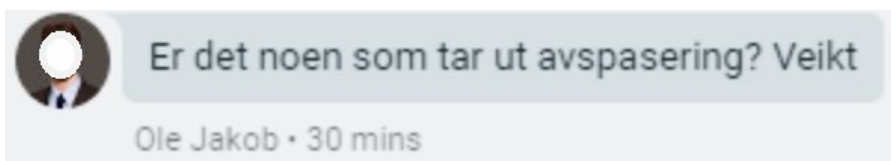
---

<sup>17</sup> Rapport 2 fra faktaundersøkelse, Moment Organisasjon og Ledelse AS

## Raa viste også offentlig dominans- og ydmykelsesoppførsel

Raa skulle også offentlig vise behov for å være dominant og ydmyke andre samtidig.

I avdelingen ble det jobbet mye overtid, og overtidstimene kunne bli tatt ut som enten lønn eller avspasering. Raa postet om dette i gruppechat med mange deltagere:



Bakgrunnen var at når man hadde jobbet eksempelvis 20 timer overtid, kunne man enten ta 20 timer fri, eller jobbe like mye som vanlig og få ekstra lønn. Raa viste frem i gruppen at han anså det som «veikt» å ta fri i stedet for ekstra lønn.

Dette var lenge etter mobbingen, og vi snakket ikke da sammen – jeg syntes det var komplett dustete. Det finnes mange grunner til å ønske noe nærmere en normal arbeidsuke, der overtid oppveies med fri – å skulle «skamme» folk som «veike» for dette er dårlig.

Derav også noe av grunnen til å skrive boken – Raa har personligheten til å komme langt i PricewaterhouseCoopers, og vil trolig bli gitt personalansvar en dag.

Jeg vil at andre som jobber for ham skal være forberedt på hva de kan oppleve, vite villigheten til å avgi falske forklaringer i PwC, og vite hvordan firmaet lett kan avvise alle varslingspunkter der det foreligger «ord mot ord». Det eneste som ikke lett kan avvises, er der hvor du har full dekning i taleopptak eller bildebevis – måtene «ord mot ord» lett avvises skal beskrives i omtalen av faktaundersøkelsen.

**Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen forteller at jeg beskrev mobbingen til kollegaer, som ikke trodde meg og tok hennes side**

Da vi jobbet i PwCs kontorer i Dronning Eufemias Gate 8, og dette pågikk, var jeg i et nærmest svart hull av depresjon og fungerte ikke i hverdagen, åpent kjent og synlig. Ikke kjent var hvorfor.

Da vi senere byttet bygg, til et stort og åpent landskap alle kunne se hva som skjedde og uten faste plasser (Dronning Eufemias gate 71), var det mulig å holde seg unna Raa og Hansen.



*Nytt kontorlandskap – langstrakt og uten avskjermede områder*

Etter en tid rant det ut til kollegaer i lunsjpauser at både Raa og Hansen hadde mobbet meg.

Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen skriver om dette, i et anklageskriv til ledelsen mot meg:

*... med jevne mellomrom kom folk stadig og spurte om min forklaring fordi Michael hadde sagt til de at jeg mobber ham ...<sup>18</sup>*

- Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen, anklageskriv til ledelsen

Dette er nesten presist – jeg fortalte i lunsjpauser at både Hansen og Raa hadde mobbet meg. Gitt Raas beviste bildetagning, og at han var mer aktiv med det de kalte «sjargong», gir det ingen mening at jeg skulle utelatt navnet hans når jeg fortalte om mobbingen.

Hansen skriver imidlertid at samtlige ikke trodde meg om mobbingen, som er helt rett:

*... samtlige som har kommet til meg er overrasket over påstandene, og har gjort det klart at de ikke oppfatter meg slik han fremstiller det ...<sup>19</sup>*

- Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen, anklageskriv til ledelsen

Som Hansen skriver, trodde ikke kollegaene meg når jeg fortalte om mobbingen. De tok Raa og Hansens side, og stengte meg senere ute. Det vekket naturlig nok sterke følelser.

Normale mennesker i en normal bedrift ville, når noen åpenbart svært deprimert forteller om at de har blitt mobbet, trekke i nødbremsen umiddelbart og eskalere dette til ledelsen. PwC er ikke en normal bedrift.

---

<sup>18</sup> Kommentarer til faktaundersøkelse, advokatfullmektig Linn Katrin Hansen

<sup>19</sup> Ibid

Noe helt særlig her er også at advokatfullmektig Linn Katrin Hansen brukte ytringene om mobbing som et våpen mot meg – hun skrev til ledelsen at jeg hadde diktet opp falske mobbeanklager mot henne, som gjorde henne fortvilet, redd, utrygg og lei seg, og tryglet ledelsen om å utføre inngrep for å få meg til å stoppe min ondsinnede kampanje mot henne.

Ikke bare advokatfullmektig Linn Katrin Hansens villighet til å avgi falsk forklaring rent defensivt, ved å nekte for å ha deltatt i mobbing i flere måneder – men å bruke beskrivelse av mobbing offensivt som våpen mot den som sier ifra – fremstille seg selv som nesten gråtende og sammenbrutt av frykt på grunn av denne ondsinnede «kampanjen» mot henne, og så ydmykt og inderlig ønske ledelsens hjelp til å gjøre at hun kan leve i trygghet.

Det krever noe helt særskilt og eksepsjonelt, et hode som passer rett inn i PwC.

Hansens angst var samtidig ikke for stor til å komme med et grenseløst og massivt angrep på faktaundersøkerne for å ha skrevet et par linjer om at det var risiko knyttet til henne, jf pwcsaken.no.

## **Advokatfullmektig Linn Katrin Hansens falske forklaringer var sentral i å delvis frifinne Raa**

Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen ble intervjuet i faktaundersøkelsen, og nektet i sine forklaringer for enhver kjennskap til bildetagning og «kollasj»-utsagn:

*Jeg har aldri vært vitne til at OJR har tatt bilde av MA i noen som helst situasjon.<sup>20</sup>*

*Jeg vil også få poengtere at jeg fortalte at jeg ikke kan erindre kommentarer fra opptil 14 måneder tilbake i tid til MA, men at jeg ikke har oppfattet at verken OJR eller andre har kommet med «kommentarer» til MA, humoristiske eller andre.<sup>21</sup>*

Advokatfullmektig Hansens falske forklaring var instrumentell i å delvis frifinne Raa:

*Undersøkelsen har heller ikke sannsynliggjort at det er tatt bilder av MA i tråd med det har han anført i sin klage.*

*Undersøkerne har i denne forbindelse lagt vekt på at OJRs oppfatning av omfang og innhold av kommunikasjonen med MA, som MA oppfattet negativt, støttes av LKH.*

*LKH delte arbeidsstasjon med MA og OJR i den aktuelle perioden og var således vitne til samhandlingen dem imellom.<sup>22</sup>*

Over dette tidsrommet hadde vi faste plasser, ikke som senere, der man kunne sette seg hvor man ville. Det var ett arbeidsrom i hele etasjen man kunne sette seg uten videre, med høye barstoler, utenom møterom som måtte bookes.

---

<sup>20</sup> Kommentarer til faktaundersøkelse, advokatfullmektig Linn Katrin Hansen

<sup>21</sup> Ibid

<sup>22</sup> Rapport 2 fra faktaundersøkelse, Moment Organisasjon og Ledelse AS

Vi satt dermed alle tilnærmet all tid på våre faste plasser, og jobbet så mye det kan forventes at kontorbaserte advokatfullmektiger gjør i sine første år.

Og vi vet nettopp at Raa gjorde akkurat det som står i varselet, som du selv kan høre ham nærmest skryte av i taleopptak, hånlig og selvsikkert.<sup>23</sup>.

Advokatfullmektig Hansen hadde altså fast plass på pulten inntil, med stolen ca. en meter fra, noen som gjentatte ganger sto oppreist, holdt telefonen sidelengs mellom begge hender og tok bilder mens han lo, og sa til personen overfor ham at han skulle lage en kollasj av bildene han tok – men Hansen forklarte at hun aldri så eller hørte noe til dette.

Jeg vet selvpoplevd at Hansen har avgitt falsk forklaring, fordi hun også satt og lo mens Raa gjorde dette. Hun oppmuntret ham indirekte.

Nettopp derfor fortalte jeg at Hansen og Raa mobbet meg – fordi hun hadde vært med på det. Det gir ingen mening at jeg skulle ha omtalt henne som mobber til kollegaer kort tid etter, om hun ikke var med på det.

Hansens falske vitnemål til ledelsen, om hun var lei seg, redd og frustrert over mine falske mobbeanklager, ender med å felle henne selv – ved å nettopp bekrefte at jeg fortalte «i sanntid» at hun deltok på det som beviselig hendte en meter fra hennes sitteplass.

---

<sup>23</sup> Et utdrag er i journalistisk omtale på [www.pwcsaken.no](http://www.pwcsaken.no)

## **Verken Ole Jakob Raa eller Linn Katrin Hansen hevdet at jeg en eneste gang i løpet av disse månedene enten lo av eller returnerte «sjargongen»**

Raas og Hansens intervjureferat oversendt inneholder mye om hva de selv sa og gjorde.

Noe det er lite av, er henvisninger til hva jeg sa og gjorde i løpet av disse 3-4 månedene. Spesifikt, verken at Raa eller Hansen hevdet at jeg en eneste gang enten lo av, eller på noe vis returnerte, deres «flåsete» «sjargong».

Det er allerede avgitt falsk forklaring om fotograferingen, som vist. Det hadde kostet dem lite å legge på en løgn om at jeg storlo, koste meg med «sjargongen», fotograferingen og kollasj-utsagnene. Likevel har ingen av dem gjort dette, kanskje fordi det var så helt utenkelig.

La oss veie muligheten for at dette var «flåsete» humor som tok litt av. La oss tenke oss at du spør om noen til ansiktet deres om at de er feite, late, udugelige, fattige eller liknende. Du ler høylytt av hva du selv nettopp har sagt til dem, slik Raa beskrev at han oppfattet egne utsagn som «lættis» og «morsomt».

Du vet allerede at de sliter stort, slik Raa uttrykker på taleopptak, men du synes det er greit å spøke slik med dem likevel, du er jo veldig morsom.

Og personen ler aldri av en eneste av spøkene, bare ser på deg, åpenbart under omstendighetene ganske trist, og rister iblant på hodet eller sier «det er ikke sant».

Dette fortsetter du å gjøre i månedsvis.

På hvilket tidspunkt er det snakk om en alvorlig personlighetsforstyrrelse?

Et normalt fungerende menneske, med en normalt utviklet empati, kan absolutt komme til å gjøre noe slikt, en gang i et flyktig øyeblikk hvor situasjon, humør og impulser kombineres på feil måte. Etter å ha gjort det,

vil man så stoppe opp og tenke litt, og reflektere over kontrasten mellom ens egen latter og den man rettet seg mot, føle at man kanskje har gjort noe ganske galt, og dernest ikke gjøre dette mer.

Å komme med utsagn om negative og uønskede sider ved noen, ta bilder av dem og si man skal lage en kollasj av bildene, mens man hånler selv, og «mottageren» ikke ler en eneste gang, og fortsette å gjøre dette i flere måneder, og bare stoppe fordi det ikke lengre er mulig på et nytt kontor, krever noe ganske abnormalt.

Advokatfirmaet PwC vernet Raa, skjulte det han gjorde, tilgodeså ham, og viste på alle måter at han var tiltenkt en stor fremtid i firmaet. Hendelsene skulle hemmeligholdes, jeg ble avkrevd taushet.

Nettopp derfor er det utrolig viktig at andre som i fremtiden kan og vil komme til å jobbe med Raa eller Hansen, da særlig med dem som overordnede, slik PwC legger opp til, kjenner til hva de kan oppleve og måtene de kan verne seg og dokumentere hendelsene.

## **Å være fanget i en mobbesituasjon uten mulighet til å komme vekk**

Å slutte i jobben uten videre var ikke realistisk.

I første jobb etter seks års jusutdannelse, og uten å ha vært trainee noe annet sted, var det ikke mulig å gå rett til noe annet firma, hvor det uansett i intervju ville være helt umulig å forklare ønske om å slutte etter bare tre måneder.

Å si man har blitt mobbet reiser en rekke spørsmål for en ny arbeidsgiver. Alt annet like, vil en som ikke påstår å ha blitt mobbet og som prøver å slutte på grunn av dette, alltid foretrekkes i søknadsprosessen om mulig. Og det er mange som søker advokatjobber.

Å varsle eller si ifra på noe vis framsto også umulig. På tomannshånd mellom meg og min 'Career coach' Bendik Harstad forekom det hendelser som gjorde at jeg søkte vekk fra ham etter bare tre måneder – åpenbart ikke et tillitsfullt forhold.

Ut fra situasjonen måtte også overordnede partner Pål Tangen Heggernes kjenne til dette. Å varsle ville dermed vært som å gå til frontalangrep på hele gruppen og teamet jeg jobbet i, og særskilt på alle de tre som utgjorde min hverdag. Dette etter bare tre måneder i ny jobb, og når kreftene så vidt holdt til å klare jobben fra dag til dag.

Videre var det åpenbart at Raa og Hansen ville verne hverandre og nekte for og lyve om mobbing, og at en persons ord ikke ville få medhold mot to – nettopp og presis som faktisk hendte da jeg varslet.

Faktisk muliggjøres hele denne delen av boken bare av taleopptaket fra Finland 10 måneder senere, og igjen bare av at det er såpass klart og utvetydig. Slike bevis har man i <0,1% av tilfeller.

Noe av det mest mentalt tyngende var dermed ikke bare hendelsene i seg selv, men at dette var hverdagen, og å se frem til 6-12+ måneder av det samme.

## **Sent på arbeidsplassen – og lønnskrav som oppsigelsesgrunn**

Jeg var knusende deprimert over mobbingen og situasjonen, klarte ikke fungere, og ble sittende igjen på jobb mens alle andre gikk hjem – delvis og jobbet, delvis å forsøkte å jobbe. Dette visste ledelsen godt om, jevnlig til midnatt eller senere.

Jeg klandret likevel meg selv, og førte bare 8 timer i timelistene. Dette visste også ledelsen var uriktig, at jeg hadde sittet der mye lengre.

En god del senere, etter svært mye dårlig behandling, følte dette urettferdig, og jeg fremmet krav om betaling for timene.

Advokatfirmaet PwC anførte da det å kreve betalt for timene som en oppsigelsesgrunn:

*... varsling om etteroppgjørskrav mot AdvPwC vedrørende angivelig ikke utbetalt overtid, til tross for at overtid er avregnet i samsvar med Deres timelister.<sup>24</sup>*

Altså igjen: Jeg satt, beviselig og velkjent for arbeidsgiver, svært sent på arbeidsplassen. Da jeg fremmet krav om betaling for timene, **anførte Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers det å kreve betaling for timene de visste jeg hadde vært på jobb som en oppsigelsesgrunn.**

Eventuelle arbeidsrettsadvokater som leser dette får vurdere lovligheten.

---

<sup>24</sup> Brev fra PwC ved advokat Helge Olav Bugge i BA-HR, 2020.08.18

## I halvårlig vurdering tar jeg all skyld og ansvar for situasjonen selv

I halvårlig vurdering skulle vi vurdere oss selv på ulike dimensjoner og merkelapper. En av merkelappene er «Care», og beskrivelsen av meg selv der i lys av situasjonen sier nok litt:

### **“Care:**

*I feel I have shown respect, care, acceptance and support for people, which is very important to me. Although I am not always the most sociable, I try to be as welcoming as I am able to under the circumstances, which due to workload and general stress is not always the greatest, but usually reasonably much so and something that should improve.*

*I want to feel part of a team where people want to succeed together, help each other out, and support each other, and to play my role in that, and try to be that same team member myself. I have many times been asked small questions or to do small tasks that can take from minutes to a few hours, and I have always done my best to help.*

*As my skillset grows, and my stress level decreases, I should and hope to be able to make an even bigger positive impact on the working environment.”*

Jeg har alltid vært vant til å få høye krav, og oppfylle disse, og være den som ansvaret ender opp hos når situasjonen krever det. Det å klandre meg selv for å ikke takle situasjonen er symptomatisk.

Jeg vil være en del av et team som støtter hverandre, bryr seg om hverandre og hjelper hverandre – men noe slikt fantes ikke i PwC.

Dette hadde også sammenheng med den generelle tonen og kulturen i bedriften. PricewaterhouseCoopers lever av å selge sitt rykte og image – det offentlige inntrykket av selskapet er det viktigste bedriften har.

Dermed legges ned enorme ressurser i å forvalte og styre image. Man skal fremstå som en lykkelig, fremadskuende og perfekt gjeng i forkant av samfunnsutviklingen.

For å vise at man er «med på leken», «spillet» som er PwCs leveblod, må man gjøre dette også innad. Man blir oppfordret til å tenke på seg selv som en intern merkevare som skal forvaltes.

Å innrømme at man har det vanskelig, bryter i seg selv med image. Å peke på noen andre som skylden, er desto mye verre. Så lenge feil bare skyldes egen midlertidig svakhet, kan man over tid forbedre seg og rette opp i feilene, og gå inn i dette utopiske fellesskapet. Men peker man på noen andre, er det en svært støyende og uvelkommen anklage i et slikt miljø.

## Når overgriperen fremstiller seg som omtensksom venn - Ole Jakob Raas oppdiktede «kompisforhold»

Ole Jakob Raa hevdet i intervju med Moment at det hadde vært en god kompisrelasjon mellom oss:

*OJR forteller at MA ikke har vært blant de kollegaene han har følt seg nærmest med, men at han har opplevd at de har en god «kompisrelasjon» Han forteller at han blant annet har invitert MA på hotellrommet for en øl i Praha før de skulle ut, at han har invitert ham hjem til seg på fest utenfor PwC-sammenheng, introdusert ham for sin samboer og for venner utenfor PwC.<sup>25</sup>*

Videre at han var overrasket over at jeg hadde slike tanker om ham:

*OJR understreker at han ikke visste at MA hadde et så motsetningsfullt forhold til ham som han nå forstår at han har hatt.<sup>26</sup>*

Dette er i utgangspunktet ganske forbløffende. Jeg fortalte til kolleger at han mobbet meg, og de må ha spurt ham om dette, slik de spurte Hansen. Jeg unngikk ham, og lagret en kommentar han skrev i gruppechat.

Han inviterte meg aldri på noen øl – påstanden ville veid tyngre om han hevdet at vi faktisk hadde tatt en øl. En felles fredagspils for hele gruppen dukket en han kjente utenom PwC opp, som hilste på alle tilstede, uten noen kontakt i etterkant.

---

<sup>25</sup> Rapport 2 fra faktaundersøkelse, Moment Organisasjon og Ledelse AS

<sup>26</sup> Ibid

Litt pikant høres det jo ut: «invitert ham hjem til seg på fest» og «introdusert ham for sin samboer». Sannheten er at det første uken i jobb gikk ut en mail fra teamassistent Camilla Holløkken til 23 personer i gruppen med tema «innflyttingsfest», der han sa navnet til alle fra PwC til sin samboer.<sup>27</sup> Igjen uten noen kontakt i etterkant, og uten å være der igjen.

Ingenting var rettet til meg personlig. Et tynt grunnlag for å fastslå kompisrelasjon 14 måneder senere.

Jeg fortalte at «kompisrelasjon» var oppdiktet, og etterlyste helt grunnleggende spor av denne:

*Påstand om at vi har vært kamerater og venner kan ikke understøttes skriftlig (mangel på tekstmeldinger eller eposter mellom meg og han hvor en av oss f.eks. spør den andre om den skal spise lunsj snart, hvordan helga var, hvordan det går eller liknende).*

Ingenting slikt ble fremlagt, ikke en eneste telefonsamtale på over et år – naturlig nok, hvorfor ha noen form for kontakt med en mobber?

Merk at Raas påståtte *relasjon* mellom oss sitert, tar formen *opplisting av hans egne påståtte godhetshandlinger*. Altså en hyllest til ham selv.

Det må fremstå som en sosiopats og mobbers største seier, å få anerkjent at man egentlig har vært omtenksom «kompis» overfor den man har mobbet. Som barneskolemobberen som jevnlig slår en annen, men når læreren går forbi, kaster armen rundt vedkommendes skulder og sier falske vennskapsfraser.

Eller i et parforhold – innad en mishandler, utad en helgen.

Om det skulle fremkomme anklager, kan den storsinnede påberope seg stor overraskelse over de urettferdige anklagene fra noen man har vært så god mot, liksom:

---

<sup>27</sup> Vedlegg 4, side 123

*«Jeg trodde vi hadde et så godt forhold, jeg har tatt meg av dem og gjort så mye for dem, dette skjønner jeg ingenting av!»*

Anklageren blir med dette en «løs kanon», ustabil, som plutselig og uventet retter anklager mot selv sine nærmeste. «Velgjøreren» må bære på sine skuldre ikke bare all innsatsen vedkommende har gjort av egen godhet, men urettmessige og uforståelige anklager på toppen. Fra seier til seier.

## Andre halvår i PricewaterhouseCoopers

Over sommeren flyttet vi kontorer fra Dronning Eufemias gate 8 til et nytt bygg i Dronning Eufemias gate 71. Det nye bygget hadde åpent landskap og var uten faste plasser, slik at Raa og Hansen ikke kunne fortsette, og det ble mulig å sette seg noen pulter unna.

Overgang fra mobbing til ingenting er ikke enkel. Sporene sitter igjen. Opplegget man skal passe inn i forutsetter at man er uten slike spor, men man er det ikke.

Å varsle mot Raa og Hansen var urealistisk – eneste bevis var enkelte notater, de var «to mot en», og nærmeste leder å varsle til var Bendik Harstad.

Så jeg prøvde å fokusere på jobb. Det som hadde hendt rant imidlertid ganske ukontrollert ut i lunsjpauser.

## Maria Inderberg klandrer meg for å fortelle om mobbing

Advokatfullmektig Maria Inderberg jobber med personopplysningsrett i Legal-gruppen, en annen enn Deals Tax. Vi jobbet dermed ikke sammen i det daglige, men gikk ofte til lunsj samtidig. Inderberg forklarte senere om denne tiden:

*Michael spiser lunsj med en del i Legal-gruppen, inkludert Maria, hvor også en nyansatt trainee er tilstede. Han forteller om uheldige opplevelser med sin tidligere career coach [Bendik Harstad], om dårlig arbeidsmiljø og at ting hadde vært vanskelig da han startet i PwC. Maria syntes dette var upassende å ta opp (...)*

Advokatfullmektig Maria Inderberg, forklaring

Det er absolutt ikke ideelt å fortelle om mobbing foran en nyansatt trainee. En konsekvens av mobbing er imidlertid å ikke alltid ta helt kontrollerte og viljestyrte valg.

Når jeg fortalte om mobbing fra Raab og Hansen gikk mine kolleger og spurte. De ble fortalt at dette var oppdiktet, og trodde på det:

*... med jevne mellomrom kom folk stadig og spurte om min forklaring fordi Michael hadde sagt til de at jeg mobber ham ...<sup>28</sup>*

*... samtlige som har kommet til meg er overrasket over påstandene, og har gjort det klart at de ikke oppfatter meg slik han fremstiller det ...*

Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen, erklæring

Å sitte og fortelle om svært vonde hendelser som faktisk har funnet sted, og merke at folk reagerer med avstand og mistro er ganske kjipt. Inderberg kunne blitt inspirert av arbeidsmiljøloven § 2-3:

*§ 2-3 (2) Arbeidstaker skal:*

*d) sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,*

Det er nok selvsagt i mange bedrifter, og skal ikke trenge oppslag i noen lov. Om noen på min arbeidsplass fortalte om mobbing ville jeg prøvd å trekke i alle nødbremser – men bakenfor det svært konstruerte offentlige imaget av PwC (*f.eks. toppsjefen intervjues i dress og fotballstrømper<sup>29</sup>*) ligger det ikke til PwC-kulturen å eskalere slike hendelser. Det er ingen vinnerhandling.

Inderberg jukset senere på lovpålagt hjemmeeksamen for å kunne praktisere som advokat, jf side 115. Det var en vinnerhandling.

---

<sup>28</sup> Kommentarer til faktaundersøkelse, advokatfullmektig Linn Katrin Hansen

<sup>29</sup> <https://www.pwc.no/no/karriere/fra-fotballproff-til-revisor-og-toppleder.html>

## Teambuilding i Lisboa

Både nyansatte og mer erfarne ble sendt på kursopphold i utlandet. Hele hotellet ble leid slik at man ikke omgås andre enn PwC-ansatte.

Dette var ikke et vanlig kursopphold, men en kombinasjon av informasjon om firmaet, gruppeoppgaver under tidspress og sosiale begivenheter med alkohol, fra morgen til kveld. Instruktøren blåser i fløyta, og man skal avbryte gruppearbeidet og ut for å konkurrere i selskapslek, så tilbake igjen, med kort frist.

Det å motta informasjon, ta instruksjoner og løse oppgaver sammen under press, mens man viser seg selv fra faglige, fysiske og sosiale sider, påvirker psyken. I det amerikanske militæret kalles en slik prosess for «indoctrination»<sup>30</sup>, og en del forskning er gjort på de psykologiske effektene.

Denne typen teambuilding er ikke uvanlig i større firmaer, kanskje mer i utlandet. Jeg skal absolutt ikke fordømme den, bare påpeke at den produserer utfall som kan være nyttige i noen sammenhenger, problematiske i andre.

### *Lagkonkurranser og «kulturbygging»*

To konkrete hendelser skal nevnes:

I en av lagkonkurransene skulle hver person blåse opp en ballong og binde den i en snor rundt livet. Så skulle en annen sprekke ballongen mellom kroppene uten å bruke «hender eller tenner». Dette ble til å jkke på den som hadde ballongen til den sprakk.

---

<sup>30</sup> <https://www.usafa.edu/military/basic-cadet-training/>

På laget var en ung dame som virket litt følsom, og en kraftig mann som var svært opptatt av å vinne. Han beinfløy bort til henne, slo armene rundt henne og humpet kraftig. Hun virket ganske ukomfortabel etterpå.

Jeg sier ikke at dette var et overgrep, eller at selskapsleker er en dårlig idé. Akkurat *denne* leken skulle imidlertid blitt fjernet fra programmet av noen – den er uprofesjonell, og en unødvendig risiko, spesielt i tilfelle noen har hatt vonde opplevelser før. Et eksempel på manglende kvalitet, jf side 9.

### *Konsekvenser for å komme for sent*

Dørene til salen ble stengt presist på klokkeslettet, og den som kom senere måtte synge en sang for forsamlingen på rundt 150 stykker. Dette skjedde en person – han nølte en stund før han begynte, og skalv i stemmen.

Det framsto ikke som han ble spurt hvorfor han kom for sent – samme person kunne fått en telefon om et sykt familiemedlem, og ingenting av sekvensen å komme inn av døren, få en mikrofon direkte i hånden og beskjed om å synge for salen virket som den ville gå annerledes.

Dette er ikke store begivenheter. Det er subtile sider ved hvordan folk behandles, hvilken tone som settes, og hvilke signaler arbeidsgiver sender, som setter små spor. Resultater er det som betyr noe – Kjør på – Har du tabbet deg ut kan du gjerne få det litt kjøpt.

## Uønsket sengebesøk fra advokatfullmektig

Under kursoppholdet delte vi hotellrom med enkeltssenger, da ca 90cm brede. Fra informasjonen sendt ut:

historiske byen Sintra. I Portugal vil du bo i twin room som du deler med en annen deltaker. Romfordelingen blir tilsendt nærmere avreise, det er ikke mulig å bytte romkamerat eller flight. Du vil ha samme romkamerat i Portugal og Praha.

En natt lå jeg sidelengs med laptop foran i sengen og så på en livestream. Advokatfullmektigen jeg deler rom med legger seg avkledd over i min seng, med dynen mellom oss fra livet og ned, og «spooner» meg, med skulder og arm over meg.

Han puster meg tungt og langsomt nedover ryggen, og begynner å stille spørsmål om det jeg ser på med monoton stemme – men helt merkelige spørsmål, som «hvor stor tror du bilen deres er?» om statister i en film. Jeg svarer kort og avvisende. Etter en halvtime på klokka legger han seg over igjen i sin seng. Han sa også noe som ikke skal gjengis her, som bidro til inntrykket.

Dette høres kanskje lite ut, som noe man kan oppleve på speidertur. Prøv først selv å bli holdt fast bakfra, kropp mot kropp, av en naken og ukjent mann som puster ned ryggen din i en halvtime.

Jeg noterer dette per mail, sendt kl 02:20 på natten:

*Michael Anderson (NO) <michael.anderson@pwc.com>*

*To: Michael Anderson michael.anderson@pwc.com*

*Wed, Aug 28, 2019 at 2:20 AM*

*Jeg ligger på sengen under dyna med ryggen vendt mot den andre sengen og ser på en Twitch-streamer på laptopen. [NAVN] legger seg over på min seng veldig nær opptil meg og spør hva jeg ser på.*

*Blir liggende der veldig lenge og stiller meg spørsmål mens jeg kjenner pusten hans mot ryggen min. Synes dette er jævlig rart og ubehagelig. Stoppet etterhvert og la seg tilbake i sin seng.*

En stund senere kom innleide Advokatfirmaet BAHR med et bredt utvalg av spytt og angrep (mer av dette side 107):

*Samtidig med Deres ekstremt aktive konfliktoppsøkende adferd indikerer De på den ene side at AdvPwC påfører Dem PTSD og/eller stressbelastning (sml. f.eks. «jeg ser på det som nødvendig å be fastlegen om økt sykemeldingsgrad, som resultat av økt stressbelastning ved arbeidsgivers handlinger») samtidig som De på den annen side på alle mulig måter nærmest på fulltid forfølger ethvert tenkelig konflikttema og velger å tilbringe (mer enn vanlig) full tid i AdvPwCs lokaler i en situasjon hvor De ifølge egne opplysninger er 50/80 % sykemeldt på grunn av det stress AdvPwCs opptreden og Deres kolleger påfører Dem.*

*PwC v/innleide advokat Helge Olav Bugge, BAHR*

Svaret til setningen/avsnittet var at en rekke hendelser, eksempelvis den over, tvert imot var blitt skjult lenge:

*Det stemmer ikke at undertegnede har forfulgt de konflikttemaer som kan forfølges. På samme måte som undertegnede tålte en rekke hendelser uten å si ifra lenge, av hensyn til kolleger og avdeling og en viss iboende tendens, er det fortsatt en særlig episode ikke fremlagt av hensyn til den ekstraordinære forlegenheten det ville forårsaket en kollega. Dette til tross for at den påregnelig av undertegnede opplevdes svært ubehagelig og fysisk uønsket. I lys av at undertegnede har tålt også dette uten å legge det frem, av hensyn til kollega, avdeling og bedrift, bes det om forståelse for at Deres utsagn oppleves urimelig.*

Jeg varslet ikke om det da det hendte, og kommer ikke til å navngi personen. Det virket som en klønete tilnærming heller enn noe ondsinnet forsøk på krenkelse. Mye av grunnen til at det ble jævlig var bare at jeg nettopp hadde opplevd en del uønskede handlinger, og ikke hadde psyken til å sparke ham vekk på tidspunktet.

## **Hendelser med N andre halvår – PwC-ansattes nettkampanje**

Andre halvår i PwC bragte hendelser knyttet til en person som skal anonymiseres som N.

Etter at bok om første halvår i PwC ble publisert, fikk den oppmerksomhet i sosiale medier. Det kom også en del støtteerklæringer som ble satt stor pris på.

Ansatte i PwC svarte med å aktivt mate omgivelsene både med falske anklager, og med påstander knyttet til N postet offentlig i sosiale medier:

Kan du bekrefte/avkrefte ryktet om at du meldte en ■■■ år yngre ansatt til HR for å «flørte og danse for utfordrende» når hun likevel ikke var interessert? Det pwc-fullmektigene sier nå...

Spørsmålet om dette burde omtales her, er dermed allerede avgjort av ansatte i PwC selv, sannsynligvis de samme ansatte omtalt i boken. Det er ingen annen mulig kilde til påstandene. Forholdet til GDPR må nesten PwC svare for.

@2 kilde: allmenn kjent ifølge fullmektigene i pwc.  
Forfatteren fikk forbud mot å komme på kontoret

N var på tidspunktet godt voksen og høyt utdannet. Jeg fikk aldri noe forbud mot å komme på kontoret<sup>31</sup>, men var borte på grunn av sykemelding med akutt stressdiagnose, slik man kan få av vold, krig, brann mv.<sup>32</sup>

Det viser egentlig bare kvaliteten på PwC-ansatte at fremtidens PwC-advokater kjører en slik kampanje.

### *Første hendelser med N*

Ved første møte med N virket hun knisende, lystig, kontaktsøkende og sportslig.

I forkant av kursoppholdet pratet vi bare litt, personlig og spøkefullt. Under kursoppholdet ble dette annerledes.

Flere ganger når vi satt ved samme bord og spiste lunsj og middag på ulike dager la hun leggen inntil min under bordet og gned den kjapt opp og ned. Jeg ble overrasket og noe satt ut, som hun så, og hun la hodet bakover og gliste. Dette var ikke etter alkohol, men direkte etter felles samlinger.

Trengsel, dulting og at folk sveiper borti hverandre skjer hele tiden under bord. At noen gnir leggen sin opp og ned din er annerledes, og ikke noe som likner på dette.

---

<sup>31</sup> Et slikt forbud i en varslingssak ville hatt høy notoritet. Det gis et juridisk bindende tilbud om å avpublisere boken hvis bevis for dette fremlegges, av noen, fra øverst til nederst i PwC. Det er løgn, og viser kvaliteten på PwC-ansatte.

<sup>32</sup> Side 93

N kom også med komplimenter utenom det profesjonelle og normale – hun sa hun følte seg så komfortabel med meg, at det føltes så godt å høre meg prate, og annet.

På kveld med alkoholservering var hun også svært fysisk nærgående. Dette kunne skyldes på alkohol, men ikke det andre.

Ingen har påstått at jeg returnerte noen fysisk handling i løpet av denne tiden – ikke så merkelig, jeg var helt slått ut etter flere måneder med uønskede hendelser det var umulig å komme unna.

### *N forteller om sin samboer*

N hadde, som en del i bransjen, en samboer med god økonomi.

Hun fortalte om hans økonomi og hvordan han hadde tatt enkelte valg som kom henne til gode. Hun snakket bare ikke positivt om ham personlig – heller motsatte historier. Hun fortalte etterhvert også om sin egen økonomi, fortid og private planer.<sup>33</sup> Hun fortalte ubedt at han kom til å dra til utlandet, og hun derfor skulle bli alene hjemme i Oslo i flere år<sup>34</sup>. Måten dette ble sagt på spilte også en rolle.

### *Oppfatninger av hva dette betyr*

Mot slutten av oppholdet trodde jeg N var romantisk interessert. For meg gnir man ikke beina på noen uten å være interessert i dem. Hun framsto dermed som et lyspunkt i en ganske mørk hverdag.

Samboerskap skal man respektere. Den regelen var lett å overse med inntrykket N gav, sammen med at hun skulle bli etterlatt av ham i Norge i mange år.

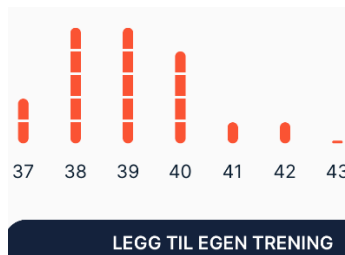
---

<sup>33</sup> Detaljene skal ikke gjengis offentlig, men kan til dels sjekkes opp mot fakta. Deler som samboeren fortjente å vite fortalte jeg senere til ham.

<sup>34</sup> Da han senere ringte bekreftet han å ha hatt slike planer på tidspunktet, s. 104

### *Nytt og bedre liv*

Uten noe annet lyspunkt i hverdagen følte jeg at jeg burde bli en bedre person, til dels for å leve opp til N. Fra å knapt ha trent noen gang på flere år, skrudde jeg om livet fullstendig fra første dag etter kurset:



*Skjerm bilde av SATS-app*

### *N oppretter Snapchat-gruppe*

Ved slutten av kursoppholdet opprettet N en gruppe på SnapChat hun kalte 'PeeWeeCee'. Jeg har aldri hatt Snapchat-konto før, men var lett å overtale.

*Jeg foreslo derfor at vi skulle lage en snap-gruppe. Jeg invitert alle med i gruppa.*

N, forklaring

SnapChat er en app for å dele meldinger, bilde og video. Vanligvis blir det som legges ut på Snapchat automatisk slettet når det er lest/sett, slik at det ikke kan bevises i ettertid hva som ble lagt ut.

N brukte Snapchat-gruppen til å legge ut bilder og filmer fra natteliv og dansegulv, der hun filmet og viste frem<sup>35</sup>. Andre begynte etterhvert med det samme, også jeg. Raa deltok også aktivt og postet bilder.

---

<sup>35</sup> Vedlegg 6, side 124

### *En veldig flørtende person*

De neste to-tre ukene<sup>36</sup> så jeg fram til å møte N på jobb, og det virket å være gjensidig. Vi spiste sammen ofte og tok kaffepauser sammen.

Så var det som noe skjedde og endret seg. Hun ble plutselig veldig kjølig.

Jeg spør om å prate en kveld vi er alene; hun sier bare: «*Jeg har aldri tenkt på deg på den måten, jeg er en veldig flørtende person*», og går ut.

Det var en ganske tung beskjed under omstendighetene.

### **Jeg spør kolleger om råd, men skjuler bakgrunnen**

Tidlig oktober måned spurte jeg et par kvinnelige kolleger om råd når vi var på tomannshånd, de som virket å kjenne N best. Hva som lå bak sa jeg ingenting om – bare at jeg hadde fått følelser for N og lurte på hva jeg skulle gjøre.

En forklarte i ettertid:

*I fjor høst hadde Michael og jeg et vennlig kollegaforhold og han spurte meg av og til om jeg ville prate med han. Jeg synes det var hyggelig, men jeg begynte å reagere litt når han skulle begynne å snakke om [N] og åpne seg opp for meg om sin forelskelse til henne. Dette opplevde jeg flere ganger. Han spurte meg om råd, men jeg sa ifra til han på en vennlig måte at han ikke kunne prøve seg noe mer på [N] og at han måtte respektere at de er kolleger og at [N] har en samboer. Responsen jeg fikk tilbake fra Michael var at han trodde ikke at [N] og samboeren hadde et så bra forhold.*

Forklaring fra kollega som kjente N godt

---

<sup>36</sup> Bilde fra SATS-app er vel nærmest en graf over dette

Gjennomtenkt var dette ikke i det hele tatt, men så hadde jeg på tidspunktet heller ingen særlig evne til å tenke igjennom ting.

De siste månedene hadde bragt mobbing, søvnmangel, depresjon, dårlig behandling og press fra leder, å ikke bli trodd av kolleger, en mannlig kollega som spooner meg uønsket, og noen dagers fysisk oppmerksomhet fra N fulgt av en lite rimelig begrunnelse. Hendelser som hadde vært ubehagelige om de var spredt ut over fem år.

For å beskytte N sa jeg ingenting om hvem som først hadde tatt initiativ – så på toppen, å kjenne på et inntrykk av at jeg plutselig hadde blitt interessert i en kollega uten noen slags foranledning.

### *Hva mener man egentlig med sånt?*

Det tok litt tid å synke inn. Det virket ganske uforståelig.

Jeg lurte på hva hun egentlig hadde ment, om hun var full eller om hun hadde noen slags forklaring på det. Jeg ville høre at hun angret seg, og forsto at det er ugreit å gjøre slikt, uansett hvor mye man er en «flørtende person». Det er ukollegialt, et inngrep i en kollegas hverdag. Man vet ikke hvordan noen vil ta slikt, spesielt om de ikke har det helt bra på tidspunktet.

En uke etter spurte jeg igjen om vi kunne ta en prat. Hun svarte «nei».

Senere ble jeg nysgjerrig på samboeren hun hadde snakket om. Han hadde lagt ut mye på sosiale medier, og han virket der som en utrolig sympatisk person. Virkelig et svært snilt, generøst, oppegående og godt menneske. En helt sjeldent topp person.

Så jeg klandret N dobbelt opp – ikke bare for initiativ overfor meg, men også i relasjon til ham.

Midten av oktober var vi på fredagspils, og hun sier adjø til meg og en ny kollega med å blåse slengkyss.<sup>37</sup> Det er ingen stor sak, men når man vet noen nettopp har hatt følelser ulykkelig, hvorfor gjøre slikt? Har det noe annet formål enn å få «kick» ut av andres reaksjon?

Det er ikke som mobbing – men det treffer i tillegg og på toppen, fordi det en kort stund kan vekke et slags håp eller glede.

## **Kakebaking**

Depresjon kan få rare utfall. Kanskje i håp om å skape et slags lyspunkt selv bakte jeg kaker til avdelingen.<sup>38</sup>

Noen spurte: «Blir dette en engangshendelse?», som en spøkefull utfordring. Dermed ble det kake hver mandag i to måneder.

## **Endelig bytte av career coach**

Hendelser med linjeleder ('career coach') Bendik Harstad er nevnt i første del. Da jeg spurte om å bytte tre måneder inn i jobb, ble jeg bedt om å prøve en stund til med Harstad.

Hendelsene endret seg ikke, og jeg fikk i oktober godkjenning for å bytte.

---

<sup>37</sup> Bekreftet av N selv i «oppskværingssamtale», side 74.

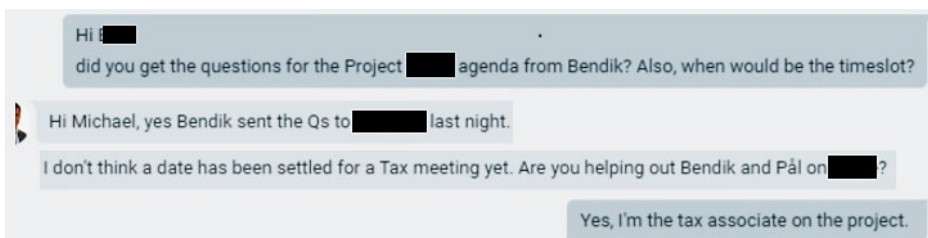
<sup>38</sup> Vedlegg 7, side 125

### *Hendelser med Harstad i etterkant av bytte*

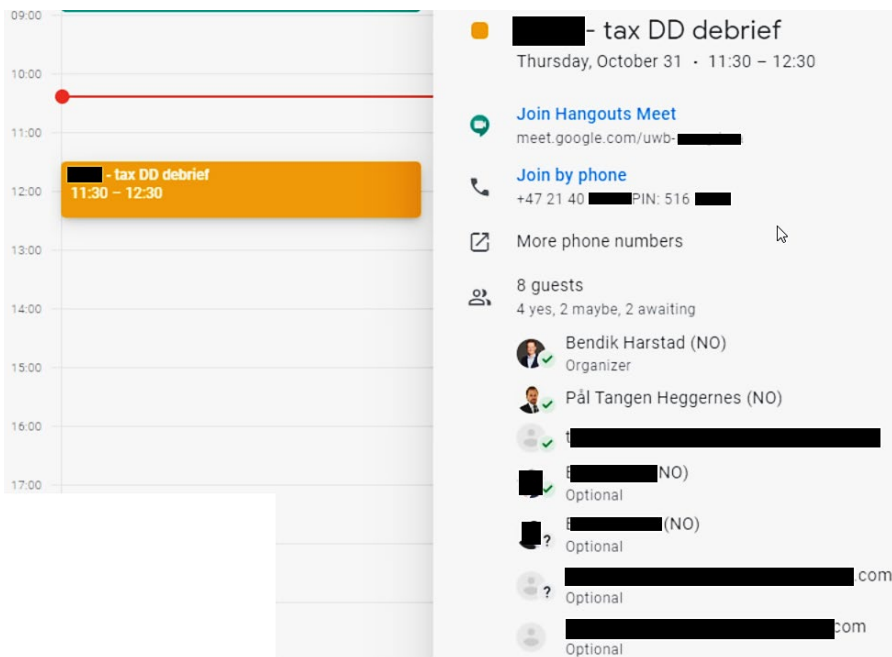
Etter å ha byttet kom en del spesielle opplevelser med Bendik Harstad, som om han ønsket å ta igjen, på dysfunksjonelle vis.

Prosjektene vi utførte sammen var typisk høyt strukturerte, på et visst antall dager. Man innmeldte hvilke deltagere som var på prosjektet, og bare disse skulle være involvert. Underveis var det viktig å sette hverandre på kopi på alt, så man visste hva som var sagt. Som advokatfullmektig skulle man også bli tatt med på prosjektmøter.

Rett etter var vi på prosjekt om skattemessig granskning, og jeg hadde utarbeidet en del spørsmål for Harstad som skulle til klienten. Harstad meldte (tilsynelatende) ikke inn at jeg var på prosjektet, satte meg ikke på kopi når han maillet klienten, og inviterte meg ikke på prosjektmøte:



*Chatten er klippet om for å få plass på siden – kollegaens svar sto på en linje*



*Prosjektmøte Harstad ikke inviterte til – kort etter spurte jeg partner Heggernes istedet, og fikk da likevel invitasjon*

### *Partner Bendik Harstads bruk av system for tilbakemeldinger*

Vi hadde også et datasystem der man kunne be noen om tilbakemelding om arbeidet på et prosjekt, kalt Snapshot. Vi ble fortalt at dette var opp til den ansatte å be om. Samtidig skulle man, for hver halvårsevaluering, helst ha et visst antall Snapshots for halvåret som hadde gått.

I første halvår jobbet jeg mye på et prosjekt med Harstad. I tredje halvår kontaktet Harstad meg og ba meg sende ham en forespørsel om dette i Snapshot-systemet.

Først svarte jeg ikke. Så insisterer han. Jeg svarte at prosjektet nærmest utelukkende skjedde i første halvår, og ikke hørte hjemme på denne evalueringen.

Harstad skriver at hvis jeg ikke ber ham om et Snapshot skal han sende til HR i stedet for at den skulle havne på personalmappen min.

Oppførselen var abnormal – materialet om Snapshot gjorde det klart at vi selv kunne velge hvem vi ba om Snapshot fra. Motivasjonen var også helt abnormal – feedback om ytelse i første halvår hørte ikke hjemme i tredje halvår med ny sjef. Dette var særlig motiverende grunner til å ikke ønske formell «scoring» fra ham lenge etter.

Dette er et eksempel på å få utløp for dysfunksjonelle impulser gjennom jobben. Jeg nikket og gjorde mitt beste det han ba om helt fra første dag, og «returnerte» ikke noe tilsvarende i forkant av dette.

Også her kan jeg bare anbefale nye ansatte – vær forberedt, be evt. om å bytte, og dokumenter om det blir for ille.

### *Andres notater tatt i perioden*

Etter det dårlige resultatet på medarbeiderundersøkelsen<sup>39</sup>, ble vi kalt inn for samtaler med HR. Jeg visste ikke at HR tok notater, og fikk først disse etter innsynsbegjæring:

*Hadde mye på hjertet og trengte ikke spørsmål for å starte. Gikk rett på tavlen og skrev "care" som første tema. Mener det blant noen, og spesielt egen CC [Career Coach] er stor mangel på care.*

HR-medarbeider Benedicte Hvidsten, notert etter samtale

---

<sup>39</sup> Side 13

### *Noen betraktninger*

Et system der man jobber to tett sammen, en senior og en junior, har ofte mye for seg, avhengig av om arbeidsoppgavene tillater det. Imidlertid er det svært viktig at de to da helt grunnleggende kommer overens.

En kollega fortalte at en annen, Anne, også hadde bedt om å bytte vekk fra Harstad, men jeg hadde ingen måte å sjekke det på. Hun sluttet i PwC.

I større bedrifter med «tomannsteam» bør nyansatte imidlertid gjøres oppmerksom på muligheten for å bytte leder/gruppe – at den sammensetningen som gjøres ved oppstart er litt tilfeldig, og at det godt kan hende man etterhvert ønsker å jobbe sammen med en annen. Gevinsten i ytelse om to klikker godt sammen er stor, og det mulige tapet i motsatt fall også stort.

## ***Et siste forsøk på å snakke ut***

I slutten av oktober ønsket jeg fortsatt en forklaring og beklagelse fra N. Vi tok heisen sammen, og jeg spurte en siste gang: «Kan vi prate sammen?». Hun svarte nei.

N har forklart at jeg etter dette prøvde å unngå henne:

*Han unngikk meg på jobb og tok bråvendinger i gangene eller tok demonstrative omveier dersom han så meg eller passerte meg i gangen. Han var tydelig sint, og gjorde det han kunne for å holde seg langt unna meg.*

N, erklæring

Det er riktig. Vi hadde en plikt til å samarbeide når det var nødvendig for jobben, men ut over dette ønsket jeg ingen kontakt med noen som framsto gjennomgående forkastelig.

Det er klart at alle kan trekke seg fra enhver flørt når som helst. Likevel kan det være ukollegialt å innlede noe man ikke mener noe med.

Når denne personen så blir synlig lei seg, og ydmykt spør «kan vi prate?», er det dårlig gjort å si nei – uansett om du skulle mene de overreagerer og burde tålt det. Du vet ikke hva annet denne personen har opplevd.

Jeg kan ikke tvinge noen til å forklare seg. Derimot kan jeg klandre dem og se på dem som en dårlig person. Og det gjorde jeg.

Ganske håndgripelige planer ble lagt for å finne ny jobb, si ifra til Ns samboer, og aldri se noen av disse menneskene igjen.

## Forsøk på å bytte jobb

Mot slutten av andre halvår, under et år inn i ny jobb, begynte jeg å søke jobb andre steder.

EY, et annet av «Big 4»-revisjonsselskapene, lyste ut en stilling – for en nyutdannet advokatfullmektig, til å jobbe med skattemessige sider ved transaksjoner, i kontorer noen hundre meter bortenfor PwC i Dronning Eufemias Gate<sup>40</sup>.

Det vil si ingen endring i selskapstype, fagområde, arbeidsoppgaver eller arbeidssted – den eneste forskjellen å arbeide med bedre mennesker enn i PwC.

### *Om ulike arbeidsplasser*

Bokens innledning kan ha virket som en universell fordømmelse av revisjonsselskaper. Det er den ikke ment å være. Selv om arbeidsoppgavene innen en bransje kan være de samme, er det stor forskjell i hvordan mennesker tilnærmer seg arbeidshverdagen hvor de utfører disse.

En dimensjon er om folk får utløp for negative impulser på jobb. Aggresjon, rus ved å «fucke» med mennesker, behov som både vil variere fra person til person, og hvordan de får utløp for dem. I hvilken grad man bryr seg om å gi egnede arbeidsoppgaver og prøve å utvikle folk. I hvilken grad man føler seg bundet av noen slags profesjonsetikk.

Hendelsene i PwC var ekstreme, og personene støtt på helt uvanlige. Særlig uvanlig var kombinasjonen av så mange slike personer på ett sted. EY ville dermed uten tvil være et bedre sted å jobbe, fordi det tross alt ikke kunne være verre.

---

<sup>40</sup> Stillingsannonse <https://archive.md/bjRyZ>

## Intervju i EY

I EY møtte jeg Kristian Råum og Lena Johnsen.

De var svært hyggelige, men selvsagt interessert i å vite hvorfor jeg ønsket å bytte etter mindre enn et år til «den samme jobben» hundre meter unna. Jeg hadde det tydelig ikke helt bra.

På dette nivået holder det ikke å si at man «ikke trivdes» – det skal ikke være store uklarheter hengende over en kandidat. Man konkurrerer med kandidater som har sovet godt i det siste, og har en inspirerende historie om hvorfor EY er det helt riktige for dem akkurat nå.

Det er vanskelig å lyve, så jeg fortalte om noen hendelser med «career coach» og arbeidsmiljøet.

I etterkant skal man gjerne sende en takkemail. Min var vel mer en slags beklagelse over hvordan samtalen gikk:



Jeg fikk ikke jobben, forståelig nok.

## Tredje halvår i PricewaterhouseCoopers

Det lyktes ikke å finne noen ny jobb i løpet av november og desember.

Tredje halvår bragte imidlertid håp om å kunne komme tilbake i god jobbform. Sår blir leget med tiden, eller føles i hvert fall mindre påtrengende.

Fortsatt prøver jeg å unngå Raa, Hansen og N. Advokat Raas oppdiktning av «god kompisrelasjon» mellom oss er provoserende i lys av at vi det siste halvåret knapt utvekslet fem ord i måneden.

For Hansens del fikk jeg høre om henne fra to traineer.

### **Traineer forteller om hendelser med advokatfullmektig Linn Katrin Hansen**

Nyansatte og traineer er i en vanskelig situasjon jeg har stor sympati for. Det er mye press, høye forventninger, og manglende kunnskap om prosesser de erfarne tar for gitt.

Hansen mobbet meg når jeg var nyansatt<sup>41</sup>, og ideelt skulle jeg unngått all kontakt med henne. Imidlertid fortalte to traineer om negative opplevelser også de hadde hatt.

---

<sup>41</sup> Side 38-42

### *Første trainee*

I slutten av eget traineeopphold kunne jeg velge noen å invitere på avslutningslunsj. Dette var et svært positivt tiltak – som trainee møter man mange, som ofte kanskje jobber i andre grupper og avdelinger, men som likevel kan gå ut av sin vei for å være til hjelp, eller bare generelt hyggelige og støttende. Det føltes godt å kunne peke ut noen man hadde satt pris på, og gi noe tilbake til dem. En reversering fra den rollen man har i forkant, hvor man bare får tildelt oppgaver – at man selv kan «tildele» en takk.

Kort etter at første trainee var ferdig med oppholdet snakket vi sammen, og jeg spurte om hvem hun hadde invitert ut på sin avslutningslunsj. Hun fortalte at Linn Katrin Hansen hadde prøvd å få henne til å velge bestemte personer, så hun følte hun ikke kunne velge selv.

Dette virker kanskje trivielt, men etter egne opplevelser var det lite greit å tenke på at andre nye ble utsatt for kjipheter. En trainee er helt nederst på rangstigen og vil lyde ethvert vink, og om en advokatfullmektig prøver å få traineen til å «velge» noen, vil de alltid bli «valgt». Det blir en parodi og skuespill av «valg». En flott ordning som ble vridt om til noe dårlig.

Jeg mailer Hansen om samtalen med traineen, og spør hvorfor dette er endret. Hansen er unnvikende og uklar, og svarer ikke på spørsmålet, men avviser ikke å ha styrt hvem som ble valgt.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Vedlegg 10, side 126

## *Andre trainee*

En annen sympatisk trainee satt en dag og så ganske fortvilet ut. Da jeg spurte hva som var i veien betrodde han følgende, notert<sup>43</sup>:

*Sen ettermiddag 5. mars gikk jeg forbi trainee [redacted]. Dette var hans neste siste dag på jobb. Jeg spurte hvordan det gikk, og han sa han sleit med noe.*

*Han sa han hadde fått i oppgave av Linn Katrin å gjøre teknisk sjekk på [redacted] og beskjed av henne om at han ikke skulle snakke med andre enn henne om det, men at han ikke hadde fått noen opplæring i hvordan gjøre tekniske sjekker. Linn Katrin var ikke tilstede.*

*Han var frustrert over at han fått en oppgave han ikke var istand til å løse ordentlig. Men det var ikke hans feil at han sleit med å løse den - dokumentet er komplisert og uklart med en del forkortelser, og det kan ikke forventes at folk "finner ut" hvordan det skal fylles inn på egenhånd.*

*Dette synes jeg er å behandle ham dårlig, og det plager meg at gode traineer blir behandlet slik.*

Forøvrig illustrerende at han betrodde seg mot ordre. Et godt utgangspunktet for at folk følger ordre, er at de får rimelige ordre.

Det er en ganske uutholdelig situasjon å være «på prøve» og få en oppgave man ikke har forutsetning for å kunne, samtidig som man har ordre om å ikke diskutere den med noen. Prosessen med «teknisk sjekk» slet mange med, og en stund senere la jeg inn en del veiledninger for å spare andre fra det samme.

Det henvises til overordnede mål med boken. Håpet er at bedrifter blir flinkere til å passe på at nyansatte og traineer behandles godt – og dette finnes det mange hyggelige oppfordringer til omkring i samfunnet, men hyggelige oppfordringer vil ikke være virkningsfulle overfor alle.

---

<sup>43</sup> Vedlegg 9, side 126

Et alternativt virkemiddel er da å motivere med frykt for offentlighet. Bedrifter begrenser på ingen måte virkemidlene sine til hyggelige oppfordringer, jf brev fra innleide BAHHR senere.

Litt mer snevert blir forhåpentlig de som jobber med Raa, Hansen og Harstad forberedt på at de kan få kjipe opplevelser, eventuelt å dokumentere dem om de blir ekstra kjipe.

### *Hva kan man gjøre for å hjelpe?*

Traineeopphold på jusstudiet er som nevnt en periode på ca. en måned. Det er kanskje ikke mange paralleller i andre studier, mulig praktikanter eller vikarer.

Situasjonen er i hvert fall at traineer er på vei ut i arbeidslivet, og er desperate etter å gjøre et godt inntrykk, i håp om å få jobbtilbud, eventuelt å kunne få seg jobb et annet sted. De konkurrerer med mange andre med liten arbeidserfaring og samme bakgrunn (jusstudier), og alt som kan hjelpe dem å stikke seg ut positivt er til stor hjelp.

Noe av det beste man kan gjøre er derfor å gi dem et personlig anbefalingsbrev. Dette vil ikke bare være nyttig for å stikke seg ut i mengden i nært forestående jobbsøk, men også mulig av varig nytte mange år inn i fremtiden. Samtidig kan det sitte langt inne og føles presumptivt for en trainee å be om.

Dermed fikk flere av dem personlige anbefalinger siste dagen ganske uten å ha bedt om det, i et forsøk på å skape litt godhet i en kjip hverdag:

To Whom It May Concern,

**Personal recommendation**

I have had the pleasure of working with [REDACTED] as an intern in the Tax and Legal department at PricewaterhouseCoopers.

[REDACTED]  
[REDACTED]

I would like to give him my full personal recommendation.

## **N gir uønsket oppmerksomhet**

N visste at sosial kontakt mellom oss var uønsket:

*Han unngikk meg på jobb og tok bråvendinger i gangene eller tok demonstrative omveier dersom han så meg eller passerte meg i gangen. Han var tydelig sint, og gjorde det han kunne for å holde seg langt unna meg.*

N, forklaring i faktaundersøkelsen

Likevel tok hun stadig kontakt i hverdagen, iblant påtrengende, som å sette seg ned overfor meg i lunsjpausen enda hun visste det var uønsket.

N forklarte dette slik selv:

*Etter en stund forsøkte jeg å være hyggelig mot MA for å få denne floken til å løse seg.*

N, forklaring i faktaundersøkelsen

Jeg avviste forsøkene, men de gjorde likevel et inntrykk.

## Halvårlig evaluering, forsøk på å skvære opp med N

Partner Pål Tangen Heggernes kaller inn til halvårlig evaluering. I evalueringen forteller jeg om å ha blitt påvirket negativt av opplevelser på jobb både i første halvår og annet, uten å fortelle hva.

Jeg spør samtidig om å kunne ha en konfidensiell samtale med HR. Kort etter tar HR-medarbeider Benedicte Hvidsten kontakt.

### *Ønske om oppskværingssamtale med N*

I møte med HR-medarbeider Hvidsten forteller jeg at det nå har vært isfront mellom meg og N i tre måneder, og bakgrunnen for den. Jeg ber om at Hvidsten får i stand en samtale for å skvære opp:

*Jeg kunne gjerne tenkt meg et obligatorisk "oppvaskmøte" hvor jeg først kunne fortelle om hvordan jeg har opplevd dette, stille spørsmål og få beklagelser, og hun så kunne det samme.*

*Jeg har ikke noe krav om at hun innrømmer alt, og å kreve det ville også gitt en fastlåst "ord-mot-ord"-situasjon. Det vil være godt tilstrekkelig om hun beklaget dette betinget og hypotetisk - i formen "Jeg husker ikke/har ikke gjort dette, men HVIS jeg hadde gjort det, SÅ er jeg enig i at det ville vært dårlig gjort".*

Kommunikasjon til Benedicte Hvidsten

Det var ikke viktig at N skulle innrømme noe. Det viktige var bare å fortelle at det hadde vært skikkelig vondt, og føle at jeg jobbet sammen med noen som hadde evnen til å se at det var dårlig gjort. Hvis hun bare i det minste kunne si at hun skjønnte at det var ukollegialt å gni seg på noen som tok det seriøst, ville det være mulig å se henne som en kollega.

Det kunne absolutt hende N klandret meg for noe som hadde hendt underveis selv, som hun kunne få beklaget samtidig:

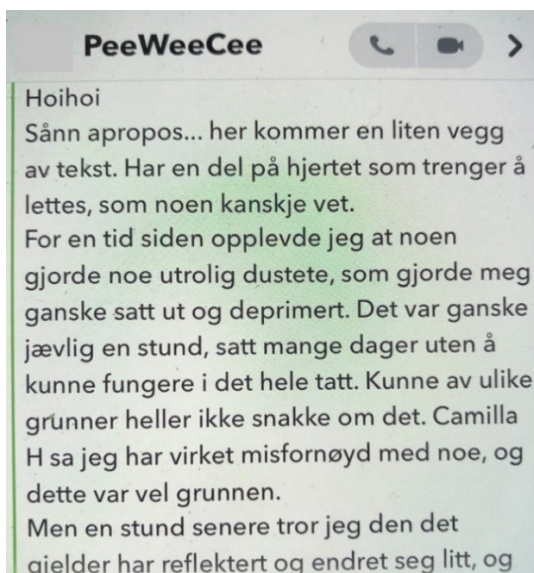
*Det kan også være hun mener jeg burde gjort noe annerledes, og det tilsvarende er i så fall og naturlig, at hun beskriver hvordan hun har opplevd dette, og jeg beklager tilsvarende, enten faktisk eller hypotetisk.*

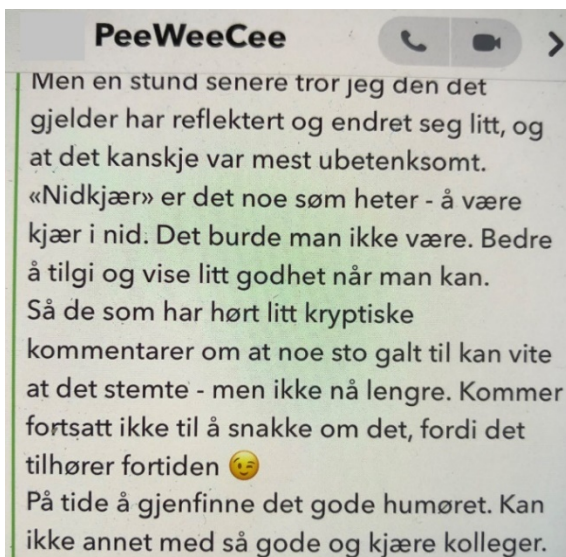
## Tilbake til HR

*Ny oppmerksomhet fra N*

Rett etter virker N igjen å forsøke å vise en slags hyggelig oppmerksomhet. Jeg avviser den igjen.

Det føles etterhvert ganske ille. Etter en del ettertanke poster en lang melding i Snapchat-gruppen 'PeeWeeCee':





Det var en beskjed med flere mottagere. Til de som bare hadde sett meg svært deprimert ved pulten, å formidle at det faktisk var en god grunn til det, ikke bare egen svakhet, men at jeg nå skulle gå komme i bedre humør.

Til de som hadde hørt meg snakke om dårlig behandling som nyansatt fra flere<sup>44</sup>, at jeg nå var ferdig med dette, hva det enn hadde vært, og at det var på tide å tilgi og prøve å se fremover. Og til N selv, at jeg godtok forsøkene på å «være hyggelig» som tegn på at hun var lei for hvordan det hadde blitt.

Kanskje halvparten av det faktisk var å føle seg bedre, etter hvert som tid hadde gått, halvparten å prøve og ønske å føle seg bedre.

---

<sup>44</sup> Side 49

### *Tilbake til HR*

HR-medarbeider Hvidsten kaller igjen inn til møte. I møtet sies at det å legge ut meldingene ble sett på som alvorlig, at en advarsel var blitt vurdert, men at man i stedet gav muntlig veiledning på grunn av flere formildende omstendigheter – at meldingene ikke navngav noen, at gruppen ikke var noen offisiell PwC-gruppe, og at jeg var «ferdig med saken». Det gis også forbud mot å være avvisende mot N på noe vis.

Jeg bekrefter at utfallet er rimelig og greit, ingen innvendinger.

*Takk for det jeg opplevde som god, rimelig og balansert behandling.*

Mail til Benedicte Hvidsten i etterkant av møte

### *Oppskværingssamtale med N*

Oppskværingssamtale med N som etterspurt blir likevel satt i stand, litt overraskende i og med at postene over var grei nok avslutning på dette. Det avtales at vi skal snakke ut fra hver vår kant, være ferdig med dette, og ikke snakke noe mer om det fremover med noen.

Jeg begynner å fortelle, det samme som skrevet her. «*Kan du se på meg når du snakker til meg?*» Joda, så jeg ser på henne mens jeg snakker til henne, og fortsetter, at jeg var langt nede i Lisboa, at det var dårlig gjort, og vanskelig å aldri få sagt dette, men at det virket som hun angret seg, og at jeg nå håpet vi kunne gå tilbake til å jobbe sammen igjen som kolleger.

N blir rasende, veldig hørbart, og spytter ut: Vi hadde knapt noen gang pratet noe i det hele tatt, alt om hennes fortid, økonomi, samboer, planer mv var noe jeg måtte ha overhørt henne si til andre, aldri til meg direkte,

og ingenting hadde hendt under noe bord. Dette var ren fantasi. At hun sier adjø med slengkyss betyr åpenbart ingenting.

Til sammen gav hun 2-3 ulike og selvmotsigende versjoner av samme hendelser. Men for all del. Hun hadde virket som hun angret, og det viktigste var å kunne få sagt hvordan dette hadde vært, så det var likevel en grei løsning. En knute som løste seg opp.

*N er på ingen måte «ferdig med saken»*

Avtalen var at vi skulle være ferdige med dette etter møtet, legge det bak oss, og ikke omtale det noe mer til noen:

*Det som var avtalen var at vi begge skulle få legge frem saken uavbrutt og at vi deretter skulle legge saken bak oss.*

N om samtalen

N bryter med dette og blir synlig rasende i hverdagen, snur i gangene og går store, demonstrative omveier for å unngå meg:

*Jeg valgte å holde meg unna MA etter denne samtalen.*

N om samtalen

Det er vanskelig, når man endelig hadde sett frem til å være ferdig, at den andre bryter en slik avtale. To dager etter «av-venner» Ns fadder meg i sosiale medier, tilsynelatende fordi N også hadde brutt avtalen om at vi skulle holde dette fortrolig.

Jeg mailer HR at jeg fortsatt kommer til å holde avtalen selv, men om det blir fler tegn som dette måtte jeg vurdere veien videre.

## Tilbake til HR – Nasjonal HR-direktør

HR kaller nok en gang inn – denne gangen for møte med Nasjonal HR-direktør Kristin Hesla Halvorsen.

I forkant av møtet ber jeg om navn på verneombud<sup>45</sup>, kontakter vedkommende og sier at det kanskje kan bli nødvendig med en samtale, men at per akkurat nå blir det trolig ikke nødvendig.

Halvorsen er hånlig og hetsende, sier det er paranoide tanker og som barna hennes å bry seg om hvem som er «venn» med hvem på sosiale medier. Det fullstendig ubegrunnet – at Ns fadder bruker tid på å gå inn og «av-venne» rett etter et konfidensielt møte er absolutt et spesielt tegn.

### *Spørsmål om å snakke med verneombud*

Verneombud er en sterkt lovbeskyttet rolle i norske bedrifter. Det er ikke lovlig å stoppe ansatte fra å snakke med verneombudet.

Halvorsens tirade virker som et absolutt bunnivå av profesjonalitet. Det er ikke akseptabel språkbruk for en HR-topp å sammenligne noen med barna sine og si deres tanker er paranoide uten meget god grunn. Etter å nettopp ha vært i kontakt med verneombudet dukker innskytelsen opp å sjekke ut hva PwC har å si om dette:

*«Premisset her var jo at dersom jeg snakket om dette, så ville det utløse en advarsel?»*

*«Mhm.»*

*«Gjelder det også å snakke om det med verneombudet?»*

*«Da er du ikke ferdig med saken, tenker jeg.»*

*«Så da, det hadde..»*

*«Da tenker jeg at da er du ikke ferdig med saken. Hvis noen på arbeidsplassen utenom vi som er i dette rommet må involveres..»*

---

<sup>45</sup> Vedlegg 5, side 124

*«Ja?»*

*«... så tenker jeg at da er du ikke ferdig med saken.»*

*«Da hadde det i utgangspunktet utløst en advarsel?»*

*«Nei, altså, da måtte vi vurdert det da, og snakket med en arbeidsrettsadvokat.»<sup>46</sup>*

Med andre ord, om jeg snakker med verneombudet skal det vurderes å gi meg en advarsel, i samråd med en arbeidsrettsadvokat. Hele PwC fremstår på dette tidspunktet som en farse av inkompetanse og grunnleggende mangel på profesjonalitet.

Det er klart at Halvorsen gjerne skulle være kvitt hele situasjonen, slik jeg selv gjerne hadde villet. Men å true med mulig advarsel for å snakke med verneombudet er bare en fundamental feil, noe som ikke skal forekomme, stryk på den første og enkleste oppgaven.

#### *Advokat Cecilie Aas produserer falsk «dokumentering»*

Direkte etter møtet treffes direktør Cecilie Aas og jeg på tomannshånd. Jeg påpeker at trussel om advarsel for å snakke med verneombud bryter arbeidsmiljøloven. Aas avviser dette kort.

Ukjent på tidspunktet, som bare kom fram ved innsynskrav lenge etter, sendte Aas samme dag en hemmelig mail til HR-assistent Hvidsten:

*Han gjorde da et nummer ut av at dere aktivt hadde rådet han fra dette [=å snakke med verneombud] som var brudd på diverse bestemmelser. Jeg var tydelig på at jeg ikke var enig i at dere hadde frarådet han dette (...)*

---

<sup>46</sup> Taleopptaket er lagt ut på pwcsaken.no

*Jeg ville gjerne bare dokumentere opp dette da jeg frykter siste ord ikke er sagt fra hans side i denne saken.*

Advokat og styremedlem Cecilie Aas, mail samme dag

Formålet med advokat Aas' mail var ikke å være en samtale om noe, men å «dokumentere opp» hva som ble sagt i møtet for bruk i fremtidig varsling eller tvist, jf. siste setning.

Leseren kan selv høre taleopptaket fra møtet der jeg ikke bare blir aktivt «rådet fra», men aktivt forsøkt truet vekk og stoppet fra, å snakke med verneombudet.<sup>47</sup> Det er ikke mulig å tolke samtalen slik advokat Aas fremstiller i dekkhistorien produsert få timer senere. Hukommelsessvikt kan ikke være en grunn etter bare et par timer.

Når direktør og styremedlem Aas aktivt involverer Hvidsten i den falske dokumentasjonen, en HR-assistent langt under henne på stigen, legger hun samtidig også føringer på hva Hvidsten kan forklare. Det vil være umulig for Hvidsten å «gå imot» dekkhistorien Aas etablerer – karrieremessig umulig for en HR-assistent å motsi en advokat.

Aas spør om jeg likevel vil snakke med verneombud, på tross av trusselen fra Nasjonal HR-direktør. Jeg avslår. Det er ikke noe arbeidsgiver kan styre, og tilliten er nettopp havnet på bunn.

---

<sup>47</sup> [www.pwcsaken.no](http://www.pwcsaken.no)

## **Kursopphold i Helsinki**

Kursopphold i Helsinki, varsling, faktaundersøkelse og varslingssvar har det ikke vært tid til å skrive utfyllende om, men er til dels allerede omtalt, også på pwcsaken.no. Dette vil utfylles i neste utgave.

## **Etterkant av kursopphold i Helsinki - faktaundersøkelse**

Kursopphold i Helsinki, varsling, faktaundersøkelse og varslingssvar har det ikke vært tid til å skrive utfyllende om, men er til dels allerede omtalt, også på pwcsaken.no. Dette vil utfylles i neste utgave.

## Utenom faktaundersøkelse

Arbeidshverdagen pågår samtidig med faktaundersøkelsen. Kolleger flest hadde ikke sett og hørt hva som hendte i Helsinki, og hadde dermed ingen andre kilder enn det de ble fortalt.

Raa begynner intern «lobbyvirksomhet», og sprer aktivt at varslingen var uberettiget og grunnløs:

*Etter rapportens ferdigstilling<sup>48</sup>, ble jeg informert av OJR om at rapporten inneholder feilaktige gjengivelser av hendelser, samt konklusjoner som ikke gjenspeiler hva som faktisk har skjedd*  
Kollega, mail fått innsyn i

Jeg kjente ikke til at Raa spredte denne oppfatningen på tidspunktet, ellers ville jeg reagert tidligere. Endelig rapport som kom seks uker senere var bare enda mer knusende mot Raa enn denne tidlige utgaven, helt velbegrunnet basert på lyd og video.

Arbeidsgiver kjente til både at Raa drev intern «lobbying» der han fremstilte faktaundersøkelsen som uberettiget og grunnløs, og at kolleger trodde på ham.<sup>49</sup> Et mål med å legge ut lyd og bilde på pwcsaken.no er å vise for tidligere kolleger at, jo, det var helt berettiget å varsle.

---

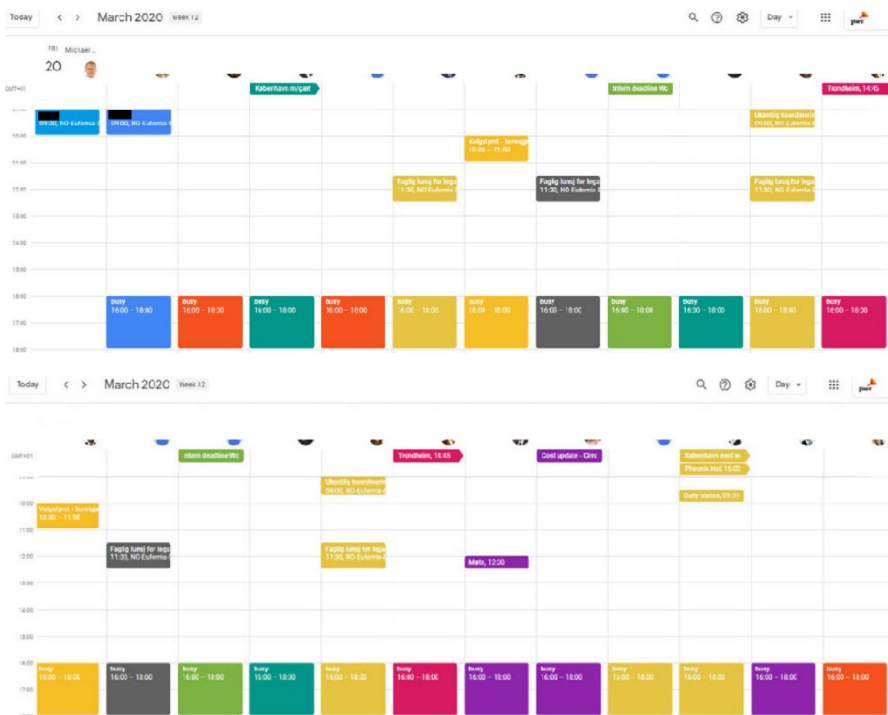
<sup>48</sup> En tidlig versjon av rapporten, 2. april, seks uker før siste rapport

<sup>49</sup> Dokumentert av PwC i varslingsvar

## Utfrysning i hverdagen på jobb

Jeg hilser på folk i og nær Deals Tax-gruppen, sier «god morgen», og de svarer ikke. Eller: Vi samles for å gå til lunsj, og folk svarer meg ikke og vender meg ryggen.

Teamassistent Camilla Holløkken, medlem av sosialkomitéen, sender ut en invitasjon til «fredagspils på Hangout» (chat) til alle andre i gruppen, der jeg er utestengt:



Holløkken utestengte basert på det hun hadde blitt fortalt av andre, uten å bry seg med å finne ut bakgrunnen. Det er dårlig.

Jeg tar opp utestengelsen med linjeleder advokat Cecilie Aas, og varsler til varslingskanalen, omtalt nedenfor. Holløkken fikk valget mellom å invitere eller å avlyse for alle, og valgte å avlyse heller enn å invitere<sup>50</sup>. Det krever en ganske ekstrem grad av antipati.

*«Fredagspilser» omtalt til granskerne rett etter*

Kort etter tar flere sentrale personer kontakt med granskerne og omtaler fredagspilser forbausende spesifikt. Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen skriver:

*Det har aldri vært snakk om å utelate noen ved invitasjoner til eksempelvis fredagspils eller lignende fra hva jeg vet.*

Advokatfullmektig Linn Katrin Hansen, erklæring

N skriver til granskerne:

*Vi har ofte fredagspilser hvor alle er invitert, ...*

N, erklæring

Disse var ikke inngitt som svar på spørsmål, men på eget initiativ, ment å lede konklusjonene i faktaundersøkelsen.

---

<sup>50</sup> Sitat fra Gunnar Holm Ringen nedenfor

*Ella Førørisdal får tilbud om å høre hva som har hendt, varsler mot tilbudet, og jukser på eksamen*

At to personer som har hatt en konflikt unngår hverandre er ganske naturlig. At en klikk tar den ene personens side, er dårlig – at ingen bryr seg med å finne ut hva som har hendt fra den andre er verre.

Hvem i Deals Tax-gruppen som deltok i denne utfrysningen er ikke dokumentert, og dermed kan ingen pekes ut. Jeg tok kontakt med Ella Førørisdal i Deals Tax-gruppen for å unngå videre utfrysning, og tilbød å fortelle hva som hadde hendt, et stykke inn i første corona-nedstenging:





Michael Anderson (NO) 40 min

litt sånn på siden av jobben, men ikke helt: vet ikke om dette er et inntrykk du deler, men jeg følte vel vi prata veldig greit i starten, men at det hendte noe ganske spesielt med arbeidsmiljøet sånn i tiden før vi ble sendt hjem

og tror det er blitt sagt litt av hvert.

Skulle bare tilby å fortelle litt om hva som har hendt i PwC fra mitt perspektiv siden oppstart her, om du var interessert i å høre det. Åpent tilbud :-)

E

Ella Marie Stokkan Førrisdal (NO) 35 min

Ja, føler jeg kommer godt overens med alle på kontoret egentlig! Jeg har skjont at det er noe som foregår, men hvis jeg skal være helt ærlig så vet jeg ikke hva som foregår fra noen sitt perspektiv og jeg vil egentlig ikke blande meg inn nettopp fordi jeg er så ny. Jeg har hvertfall ingen mening i verken den ene eller andre retningen, og håper at ting ordner seg for alle som er inkludert 😊



Hehe, ok, men da skal jeg ikke dytte sånn bak-scenen-ting på folk.

Det har vært litt ukoslige ting som har hendt til tider.

E

Ella Marie Stokkan Førrisdal (NO) 34 min

Hvis du ønsker å fortelle så må du selvfølgelig gjøre det, men som sagt så prøver jeg å holde meg utenfor



Michael Anderson (NO) 34 min

Hehe, det er snilt og fornuftig. Neida, trenger ikke det.

Vi får se fremover!

00:00 / 00:00

E

Ella Marie Stokkan Førrisdal (NO) 33 min

Men ikke noe å kjekt å høre at det har skjedd ukoselige ting! Håper det ordner seg og at ting går over



Michael Anderson (NO) 31 min

Jauda. Ting kommer jo litt på avstand med tiden, og ferier som dette er geniale for det. Hehe.

Men bare spør hvis det er noe da, jeg prater gjerne om ting.

E

Ella Marie Stokkan Førriisdal (NO) 30 min



ja, det er sant! så blir det litt "fresh start" når vi endelig får komme tilbake på kontoret!

Ok, det er godt å vite! Du får ha en fin dag videre 😊

Like etter blir jeg kalt inn av partner Pål Tangen Heggernes og Cecilie Aas. Ella hadde varslet om chat-henvendelsen over, sitert om dette:

*Han ønsket å fortelle meg sin side av saken og hva som har skjedd siden han startet i PwC. Jeg svarte at jeg ikke ønsket å bli blandet inn i selve konflikten, noe han aksepterte. Likevel valgte han å påpeke at det hadde skjedd en del ukoselige ting. Jeg opplevde denne henvendelsen og situasjonen som veldig ubehagelig (..)*

Advokatfullmektig Ella Førriisdal

Men Ella Førriisdal var en del av Deals Tax-gruppen der jeg jobbet og ble utfrys, ikke noen utenforstående tredjeperson.

Å først fryses ut daglig av folk som tror på andres løgn, er ganske kjipt. Å sende et hyggelig tilbud om å fortelle hva som faktisk har hendt, og få dette avslått, er også litt kjipt. At dette tilbudet brukes til enda et angrep ved å varsle mot det, er svært dårlig.

Varslingen illustrerer også: Det kan alltid oppstilles gjensidighet i enhver situasjon – på den ene siden blir en person systematisk fryst ut av en klikk – men jo, personen har jo selv i retur kommet med en veldig ubehagelig henvendelse ved å gi et tilbud om å fortelle sin side.

Noe senere jukset advokatfullmektig Ella Førriisdal på hjemmeeksamen for å bli advokat, jf side 116.

Cecilie Aas og Heggernes fremla ikke skjermbildene i møtet<sup>51</sup>, bare at advokatfullmektig Førriisdal hadde varslet om en henvendelse på chat.

Jeg svarte at å tilby å fortelle ens side er helt naturlig når man blir utfryst av folk som ikke vet sannheten, å gjengi innholdet i chatten punkt for punkt, og tilby å levere oppsigelse hvis Førriisdal kunne fremlegge skjermbilde som viste noe annet<sup>52</sup>. Saken ble da droppet.

### **«Menn med damekropp, det er sånne som deg det»**

At henvendelsen over ble innmeldt som «veldig ubehagelig» fremstår nærmest surrealistisk sett opp mot jevnlige hendelser siden oppstart.

Jeg melder dermed selv inn noe «ubehagelig», for en tid tilbake. Vi satt i kantinen, en mellomleder sitter til venstre for meg, til venstre for ham en partner, som diskuterer med noen til venstre for ham igjen.

Partneren diskuterer transseksuelle med sidemannen, snur seg og sier til mellomlederen: «*Menn med damekropp, det er sånne som deg det, [navn]*». Mellomlederen ser oppgitt ut og ler ikke.

Det er klart at om to personer er med på å spøke om transseksuelle og finner det gøyalt seg imellom, så er det ikke min plass å gripe inn. Men å snu seg til noen som ikke er involvert i samtalen, og si noe som ikke egentlig er en særlig varm spøk, til en mann som ikke ler av det, er nettopp den samme typen dysfunksjonelle «avløp» jeg selv også ble utsatt for. Det ubehagelige var å se en annen bli utsatt for det samme.

---

<sup>51</sup> Det er ukjent hvorfor Heggernes og Aas ikke fremla dokumentasjonen som fantes for kontradiksjon. Skjermbildene ble først kjent ved innsynsbegjæring. Andre som blir innkalt til slik «konfrontasjon» bør spørre om bevis er fremlagt.

<sup>52</sup> Å tilby oppsigelse om motparten har dokumentasjon for noe påstått klanderverdig er et rimelig kraftig grep, men og en kjapp måte å avslutte noe på.

## Mail som innmelder hendelsen:

ons. 20. mai 2020 kl. 14:00 skrev Michael Anderson (NO) <[michael.anderson@pwc.com](mailto:michael.anderson@pwc.com)>:

Hei Cecilie,

takk for svar. (...)

For meg virker det noe ukollegialt og spesielt å innrapportere et slikt åpent tilbud fra noen det går rykter om å fortelle sin side av saken. (...)

En annen ubehagelig episode var når jeg satt i lunsjen med [redacted] på venstre side av meg og [redacted] på venstre side av ham, og [redacted] snakket med noen (andre) om transseksuelle, og kommenterte at [redacted] hadde damekropp akkurat som kjønnsbyttende menn. [redacted] fremsto som om han ikke syntes dette var en gøyale spøk i det hele tatt, uten å le - som er grunnen til at jeg opplevde dette ukomfortabelt.

Muntlig får jeg en stund senere vite at mellomlederen ikke kunne huske hendelsen, og at det derfor ikke skjedde noe videre. Spørsmålet er vel om det hadde vært mulig for ham å huske den i PwC, og hans karriereløp i PwC om han husket eller ikke husket.

Det gir ingen mening å dikte opp en slik episode – hvis den er oppdiktet vil den garantert avvises av alle, og å ikke få medhold er til skade mer enn nytte. Uten bevis kan heller ingen navngis offentlig.

Jeg kan forhåndsvarsle til alle i PwC: du vil sannsynligvis ikke få «medhold» i noe som helst i noen sak uten taleopptak, jf også prosessen for varslingsbehandling nedenfor.

## Stresslidelse og gradert sykemelding

Jeg får gratis psykologtimer gjennom helseforsikring, og uttalelse derfra:

Psykolog [redacted] AS

Pasient: Michael Anderson

Uttalelse på vegne av pasient til den/de det gjelder:

22.04.2020

Pasient ble henvist til UT. for behandling og første time var 23.03.2020. Ved utredning skåret pasient sine symptomer til mild angst og moderat/alvorlig depresjonsdiagnose, men siden dette høye symptomnivået hovedsaklig skyldes konflikter på jobb med opplevd mobbing i 2019, kollegakonflikt etter Lisboa-jobbtur og konflikt om falske voldsanklager, ble det mer vurdert som en tilpasningsforstyrrelse. (...)

I Norge har vi arbeidsmiljøloven som skal ta vare på arbeideren og bedriftene er lovpålagt å følge disse. Særlig § 4-3. krav til psykososiale arbeidsmiljøet vil være sentralt i denne saken for min pasient. UT. sin mandat er å utrede og behandle og hjelp pasient til å forstå sin egen psykiske helse. Det tar ca 1 år før en er integrert i en jobb, derfor er det første året spesielt viktig og veldig bra med career coach og fadder mm. Men pasient opplevde verbale kommentarer tidlig på arbeidsstedet hvor det kan virke som det i flere år har vært "vanlig" med en slik verbal/trakassering/mobbekultur som kan påvirke sine ansatte sin mentale helse slik at de også kan ta sitt eget liv. Pasient er en meget ressurssterk ung lovende advokat som prøver også her å ikke bare stå opp for sin egen sak, for å bli hørt, men som UT. er opptatt av at andre ansatte også opplever god oppfølging i et stort internasjonalt spennende firma.

Uttalelse fra psykolog og gradert sykemelding ble sendt til PwC. Videre trusler og press fra PwC kan sees i lys av at dette gikk til en ansatt man visste hadde en stressreaksjon på tidspunktet.

Første psykolog var via mobilkamera på grunn av corona. Da jeg fant en å gå til fysisk, konstaterte han en F43.0 Akutt stresslidelse og F32.1 Moderat depressiv lidelse. Fra diagnosemanualen:

#### *Akutt stressreaksjon*

*Forbigående lidelse av betydelig alvorlighetsgrad som utvikles hos et individ som ikke har noen andre påviselige psykiske lidelser, som reaksjon på uvanlig legemlig og psykisk belastning, og som vanligvis avtar innen timer eller dager. Belastningen kan bestå av en sterkt traumatisk opplevelse som innebærer en alvorlig trussel mot personens sikkerhet og fysiske integritet, eller mot hans nærmeste (f. eks naturkatastrofer, ulykker, kamp, overfall, voldtekt), eller en uvanlig brå og truende endring i individets sosiale posisjon og sosiale nettverk, som store tap eller brann i hjemmet. Risikoen for lidelsen øker hvis også fysisk utmattelse eller organiske faktorer (f eks hos eldre mennesker) er til stede.*

Leseren kan selv forsøke å lage en punktliste med belastninger siden oppstart og telle opp. Hvis noen andre i PwC får tilsvarende som følge av boken skal jeg uttrykke sympati.

## **Varsling om utestengelse og nasjonal HR-direktør – Gunnar Holm Ringen**

Det er umulig å ha en arbeidshverdag der omgivelsene ikke svarer når man snakker til dem. Tilliten var allerede tynnslett etter møte med nasjonal HR-direktør og styremedlem Aas i etterkant, og dette var vel tidspunktet jeg ikke lengre gadd å ta imot andres møkk.

Jeg varsler derfor om utestengelse i hverdagen og fra fredagspils, og om Nasjonal HR-direktørs verneombud-trussel og nedsettende språkbruk. Håpet var å få varsler behandlet på en profesjonell måte, og dermed også å få tilbake noe av tilliten. Slik skulle det ikke gå.

Varslingene ble behandlet av varslingsmottaker, Nasjonal leder for Granskning & Compliance i PwC, partner, advokat, statsautorisert revisor og tidligere førstestatsadvokat Gunnar Holm Ringen.

### ***1. Ringens svar om utestengelse fra «fredagspils på chat»***

Jeg varslet om utestengelse fra «fredagspils på chat», og vedla bevis i form av skjermbilder av kalendere, som avbildet over. Ringen svarte til dette:

*Arrangementet det vises til er et privat arrangement utenfor arbeidstid og ikke et AdvPwC-arrangement. AdvPwCs møtesystem ble likevel benyttet da det ble invitert til det private arrangementet. Forut for og uavhengig av din varsling har AdvPwC i «sanntid» klargjort overfor initiativtager at dersom PwCs møtesystem benyttes, må alle innenfor den aktuelle personkrets inviteres. Vi er informert om at arrangøren alternativt til dette valgte å avlyse arrangement. Utover dette vil AdvPwC som arbeidsgiver ikke blande seg inn i hvem som inviteres til private sosiale arrangementer.*

Ringens svar er juridisk feil. Når et medlem av arbeidsgivers sosialkomité inviterer 30+ personer via bedriftens møtesystem til en «fredagspils» som skal holdes på bedriftens chatsystem, så er ikke dette et rent «privat arrangement». Det er kategorien «jobbrelatert sosialt arrangement», som blant annet julebord faller inn under.<sup>53</sup>

Ringen skrev konsekvent sine svar som om de interne etiske retningslinjene, «Code of Conduct», ikke fantes. Å utestenge en kollega fra en «fredagspils-chat» var et brudd på punkter som handlet om respekt og tillitsbygging. Den samme «Code of Conduct» man skulle henvise til for å vinne kontrakter og kunder,<sup>54</sup> fantes det bare ikke spor av i noen varslingsbehandling internt i PwC.

At PwC «forut for» dette tok initiativ selv som Ringen hevder er tåkete og gir ingen mening. Å legge ved skjermbilder var bare mulig fordi det ikke var avlyst på tidspunktet – når noe avlyses slettes det fra kalenderen.

Arbeidsmiljølovens vern mot gjengjeldelse gjelder også utfrysning, jf arbeidsmiljøloven § 2 A-4:

*(2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel*

*a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden*

Utfrysningen var, dokumentert av PwC selv, til dels motivert av å ha varslet mot Raa.<sup>55</sup> Utfrysningen var dermed brudd på arbeidsmiljøloven. Denne siden ble bare ikke kommentert av Ringen.

---

<sup>53</sup> Dom LA-2009-189015-2 viser til begrepet «jobbrelatert sosialt arrangement»

<sup>54</sup> Vedlegg \_

<sup>55</sup> Konstatert av PwC i varslingssvar av 5. juni

## **2. Ringens svar om utfrysning i hverdagen**

Ringen får varsel om utfrysning i hverdagen, utestengelse og kald skulder til hilsing, og spørsmål om hvordan dette skal dokumenteres. Ringen svarer med å anbefale at dette ikke dokumenteres:

*Å reagere på den adferd du er misfornøyd med opptak eller annen «dokumentasjon», vil åpenbart ikke bidra til at din sosiale relasjon til dem du er misfornøyd med, bedres.*

PwC konstaterte selv at utestengelse til dels var motivert av å ha varslet mot Raa. Utestengelse som følge av varsling er et lovbrudd. Å oppfordre til at en ansatt som blir utestengt på grunn av varsling ikke dokumenterer dette, sikrer fravær av bevis. PwC hadde ikke tidligere nølt med å true med advarsel for å være demonstrativ eller «avvisende», bare ikke her<sup>56</sup>.

Ringen legger til at:

*I dagens korona-situasjon, med hjemmekontor, fremstår den aktuelle lunsj-situasjon uansett ikke som noe dagsaktuelt og tid kritisk problem.*

Og dette var et rimelig poeng, som Advokatfirmaet Hjort og kom frem til litt senere.

---

<sup>56</sup> Side 77

### **3. Ringens svar om møte med Nasjonal HR-direktør**

Jeg varslet også mot Nasjonal HR-direktør for å true med advarsel for å snakke med verneombudet, samt nedsettende språkbruk.

*Hvordan anvende taleopptak i varsling?*

Varsling mot nasjonal HR-direktør bød på et dilemma: Hvordan anvende opptak av samtalen i varsling?

Taleopptak er et vanskelig tema. I utgangspunktet er det klanderverdig og ikke akseptabelt, men det kan bli oppveid av veldig god begrunnelse på forhånd, og/eller at man oppdager noe alvorlig nok.

Mitt grep var å gjengi utvekslingen om verneombud ord for ord, og be Ringen ta kontakt om noen andre i møtet nektet for at disse ordene ble sagt. Å nekte for ordene ville være en løgn, og dermed noe som høynet berettigelsen av å ha gjort taleopptak.

*I møtet falt følgende utsagn, sitert nedenfor. Det kan legges til grunn og forutsettes for undersøkelsen av varselet at dette er ordrett sitert. De andre møtedeltagerne vil enten bekrefte ordlyden, eller ikke motstride den. Om noen annen møtedeltager skulle mene dette ikke er ordrette sitater, bes det om at dette opplyses om og det tas kontakt for ytterligere underbygging.*

Varsel mot Nasjonal HR-Direktør Kristin Hesla Halvorsen

Løpet skulle derfor være lagt opp for Ringen – enten måtte han gi medhold i varselet basert på samtalen sitert, eller opplyse at ordlyden ble bestridt, og jeg kunne da fremlegge samme taleopptak postet på pwcsaken.no.

Sagt på en annen måte: Har du taleopptak av en nylig utveksling, er det mindre ideelt å bare fremlegge dette, bedre å gjengi innholdet ord for ord og spørre om noen nekter for ordlyden. Andre har da full mulighet til å innrømme at, ja, dette ble sagt, og du trenger forhåpentlig ikke fremlegge noe som helst. Hvis de nekter blir det mer interessant.

### *Varslingssvar om Nasjonal HR-direktør*

Ringens svarer om innsendt varsel med ordlyd fra utvekslingen om verneombudet:

*I møtet ble det fra arbeidsgiversiden gitt uttrykk for at det neppe var fornuftig å snakke med vern ombudet, men at det ikke var noe formelt til hinder for å gjøre dette, der om du insisterte. Dette ble også etterfølgende bekreftet av Cecilie Aas.*

Varslingssvar, Gunnar Holm Ringen

Og:

*Vi bemerker for ordens skyld at det ikke er truet med disiplinærtiltak for å avskrekke fra å snakke med verneombud.*

Ringens varslingsvar strider mot faktum. Det er klart, både fra sitater og taleopptak, at det ble truet med advarsel for å avskrekke fra å snakke med verneombud: «Da er du ikke ferdig med saken tenker jeg», «da må vi vurdere det da». Leseren kan selv høre opptaket på [www.pwcsaken.no](http://www.pwcsaken.no) og vurdere om Ringens svar er korrekt.

Ringens svarer ikke på den del av varselet som omhandler nedsettende språkbruk. At nasjonal HR-direktør sammenligner en ansatt med hennes barn og sier vedkommende har paranoide tanker uten rimelig grunn er ikke akseptabel språkbruk.

## Hva gjør man når øverste varslingsbehandling er gal?

Gunnar Holm Ringen er Nasjonal leder for Granskning & Compliance i PwC, statsautorisert revisor, advokat og partner.

Den stillingen skulle være uforenelig med å begå elementære juridiske feil som verner arbeidsgiver, å oppfordre til å ikke dokumentere ulovlig gjengjeldelse, og å hevde at en sitert og dokumenterbar samtale ikke fant sted uten noen form for forklaring. Også i senere varslingssvar fra faktaundersøkelsen gjorde Ringen flere helt klare feil som vernet PwC.

Mer spesielt er at Ringen er oppgitt som ekstern, betalt varslingsmottaker for flere bedrifter og institusjoner, f.eks. Drammen kommune.<sup>57</sup> PwC tar betalt for denne tjenesten av kommunen som oppdragsgiver.

Muligheten for at en ansatt i kommunen varsler, og får arbeidsrettslig gale svar som beskytter arbeidsgiver på samme måte, virker helt påtrengende – den samme tendensen til å beskytte eget firma, vil overveiende sannsynlig også spille seg ut i å beskytte eksterne arbeidsgivere som betaler for «varslingsbehandling». Det er tross alt de som betaler.

Om noen er part i en sak der motparten hyrer inn PwC som «gransker» eller «varslingsbehandler» ville jeg anbefale å kreve noen andre, gjerne med henvisning til bevismaterialet og taleopptak. Jeg stiller gjerne opp med dokumentasjon og som vitne.

---

<sup>57</sup> <https://archive.ph/l4YKF>

## **Advokatfirmaet Hjort kommer til at Ringen har begått feil**

Basert på arbeidsrett fra jusstudiet med god karakter framsto Ringens svar klart uforsvarlige, begrunnet over. Det er heller ingen høyere instans enn ham i varslingsbehandlingen. At varslingsbehandlingen i et advokatfirma skal gjøres av noen som systematisk begår «feil» som beskytter firmaet er vanskelig å akseptere.

Jeg spør Ringen om PwC er villig til å dekke kostnaden ved en ekstern vurdering av varslingsbehandlingen. Alternativt, om PwC er villig til å refundere kostnaden hvis ekstern part kommer til en annen konklusjon. Ringen avslår begge.

Så jeg kontakter Advokatfirmaet Hjort, og ber dem vurdere om varslingsbehandlingen var forsvarlig, betalt av egen associate-lønn.

En advokat kan alltid skrive sidevis med «partsinnlegg» som argumenterer ensidig for et bestemt resultat. Jeg ber Hjort om noe ganske annet, å vurdere Gunnar Holm Ringens varslingsbehandling objektivt og nøytralt, om den er i samsvar med lovens krav.

Hjort svarer med et notat 7. april 2020. Det er uklart om teksten kan klippes og limes av opphavsrettslige grunner<sup>58</sup>, men innholdet kan gjengis.

---

<sup>58</sup> Åndsverksloven § 29

**TIL** Michael Anderson  
**FRA** Advokatfirmaet Hjort DA v/advokat Kristian Brandt og advokatfullmektig Sjur Obrestad Gabrielsen  
**DATO** 7. april 2020

---

**Vurdering av varsler mot PwC**

Hjort kommer til at arbeidsgiver ikke trengte å følge opp varsel om utfrysning nærmere så lenge vi hadde hjemmekontor pga corona. Det er til dels forståelig, og viser at objektive svar ikke alltid gir medhold.

Hjort finner imidlertid også sannsynliggjort at:

- Trussel fra PwCs nasjonale HR-direktør om mulig advarsel for å snakke med verneombud var et brudd på varslingsreglene<sup>59</sup>
- Hendelsen var også et brudd på PwCs Code of Conduct,
- Nedsettende ordbruk fra Nasjonal HR-direktør reduserer takhøyden for varsling og var derfor i strid med formålet bak varslingsreglene. Hjort påpekte også at Ringen ikke tok stilling til dette i varslingssvaret.

At PwCs interne varslingsbehandling slaktes av Hjort i en uavhengig vurdering burde vekke litt oppsikt.

---

<sup>59</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-2 (1) db

## Intelligente spørsmål til en misfornøyd ansatt

Partner Pål Tangen Heggernes passer på at det alltid er to fra arbeidsgiver til stede når vi snakker. Et par ganger når vi har opphetede diskusjoner spør styremedlem Cecilie Aas varianter av: «*Vil du fortsatt jobbe i PwC?*»

Aas vet naturligvis at svaret er nei – enhver som har opplevd bare halvparten av det i denne boken vil selvsagt ønske jobb andre steder. Og midt i en diskusjon er det alltid fristende å si hva man virkelig tenker.

Men det ville vært en ren oppsigelsesinvitasjon med to vitner fra arbeidsgiver. Utvekslingen «**Vil du jobbe her?**» «**Nei!**» med vitner er arbeidsrettslig grunnlag for oppsigelsesprosess – ikke alene nok til oppsigelse hvis det raskt trekkes tilbake, men en god del av grunnlaget som kreves, jf side 113.

Uten noen annen jobb å gå til, svarte jeg et klart og tydelig: «*Ja, Det vil jeg*»

En illustrasjon på at mange vil være ganske sjanseløse overfor en smart arbeidsgiver, hvis de ikke holder kontroll på setningene i øyeblikket.

## Forslag om sluttpakke – ikke akseptert

I møte med direktør Cecilie Aas og partner Pål Tangen Heggernes snakker vi om ulike veier situasjonen kan gå.

Jeg fremlegger muligheten for å fortsette i PwC, men også muligheten for en sluttpakke, da inkludert taushetsavtale om alt som har hendt. Dette blir avslått av Heggernes.

I ettertid kan det hende enkelte skulle ønske PwC hadde godtatt tilbudet.

Det var flere som sluttet i PwC på grunn av dårlig behandling, eller ønsket å slutte<sup>60</sup> – men normalen i Norge er som sagt at folk bare forsvinner ut av historien og blir liggende skadet igjen i grøfta, til dels fordi de mangler bevis, til dels på grunn av presset de utsettes for. Det er dermed normalt liten grunn for arbeidsgiver til å gå med på noen sluttpakke – for den ansatte ender oftest med å forsvinne helt gratis.

Jeg håper for fremtiden at om en ansatt har hatt negative opplevelser i en bedrift, og lufter muligheten for sluttpakke som et av flere alternativer, vil dette tas meget seriøst.

For ansatte er nok det beste å fremlegge flere alternative løsninger, både å fortsette i bedriften, kanskje med visse endringer/tiltak, og sluttpakke. Å bare be om sluttpakke kunne bli brukt mot en, som noe som viser at «tilliten er opphørt» jf. side 113. Sluttpakke har forøvrig også noen risikoer, og burde vel kombineres med f.eks. attest og videreutdanning.

### *Innspill og forslag til løsninger underveis*

Tidlig i boken ble det lovet en oversikt med forsøk på løsninger som kunne avverget hendelsene. Den kan tas inn her.

Spørsmål til N om å snakke ut på tomannshånd – avslått

Tilbud til Raa om å droppe varsling mot beklagelse – avslått

Forespørsel til Ringen om synlig reaksjon mot Raa – avslått

Spørsmål til Heggernes om mulig sluttpakke – avslått

Forespørsel til Aas om å fremlegge bevis for kolleger – avslått

Dette var genuine forslag, og det er synd at de ikke ble tatt.

---

<sup>60</sup> Dette skal ikke fremlegges offentlig av hensyn til personene, men mulig privat bare om sikkerheten er fullstendig tvilløs. De som betrodde seg kan sove trygt.

Det var ikke for å oppnå egen gevinst at jeg delte ut anbefalingsbrev til traineer siste dagen, eller forsvarte deres mulighet til å velge hvem de skulle ta med ut på avslutningslunsj. Heller ikke for egen gevinst at jeg holdt gratis kurs for jusstudenter og brukte et par tusen på å kjøpe bøker til dem av egen lomme, og (åpenbart) ikke egen gevinst som motiverer å skrive denne boken.

Det hadde vært flott hvis dette ble forstått litt bedre, at forslag om løsninger blir lagt frem for å unngå noe mye kjøpere for både andre og meg selv.

## **«Varslingssvar» og videre**

Varslingssvar fra faktaundersøkelsen kommer 5. juni. Rett før ringer Ns samboer.

### **Ns samboer ringer**

Omtrent samtidig med varslingsvaret ringer Ns samboer, helt i starten av juni 2020. Han sier han er lei av at N stadig snakker om meg. Hun høres rope høyt i bakgrunnen.

Jeg svarer at det er en drøm å kunne snakke med ham, men at jeg bare kan det med Ns samtykke. Han vil snakke likevel, men jeg insisterer, og nekter å snakke med ham uten samtykke fra henne.

Så han legger på, og ringer opp kort etter, og sier han nå har samtykke. Og da forteller jeg – ulikt N har fortalt om ham, at N gnir seg på menn på sosiale jobbarrangement, både opplevd selv og sett overfor andre. Og noe mer hun hadde sagt, som skal være privat selv for denne boken.

Han bekrefter og å ha hatt planer om å flytte til utlandet, slik N fortalte at han skulle, men at han ombestemte seg kort etter.

Ta ikke mitt ord for dette, det bekreftes av PwC v/BAHR:

*De har i denne forbindelse også kommunisert direkte med [N]s kjæreste, etter forutgående samtykke fra [N] (..)*

Brev fra PwC v/Helge Olav Bugge, BAHHR

Dette fremstår for meg som en glimrende løsning. Jeg slapp å ha dårlig samvittighet overfor ham, i og med at han har fått nok informasjon til å stille de spørsmål han ønsker, og fremtidige hendelser med N var på hans eget ansvar.

PwC framsto mellom linjene meget misfornøyd – men kunne verken si eller gjøre noe. Jeg var ikke misfornøyd.

*Dette fremstår som en ekstraordinært fortun avslutning på konflikten, noe man knapt kunne håpet på.*

Svarbrev til PwC v/Helge Olav Bugge, BAHHR

I ettertid tenker jeg at samboeren fikk det han burde få ut av samtalen, i beste forstand, og at N har blitt en ny person, et godt utfall. Hun bør ikke få kritikk eller negativ oppmerksomhet etter dette, og det er heller ikke derfor boken ble skrevet.

Ns versjon er, som nevnt, at dette ikke var løgn eller oppdiktet, men innbilt, og oppfattet selv om det egentlig aldri hendte. Helt greit når løsningen ble god.

## «Varslingssvar» fra Heggernes og Ringen

Kursopphold i Helsinki, varslings, faktaundersøkelse og varslingsssvar har det ikke vært tid til å skrive utfyllende om, men er til dels allerede omtalt.

Dette vil utfylles i neste utgave.

## «Code of Conduct» - et skuespill

PwC fremstiller seg utad som å ha en intern etiske kode, «Code of Conduct». Intranettet anbefaler å henvise til denne i salgsprosesser. Partner Herman Skibrek brukte den for å forsvare firmaet i intervju:

*PwC har derfor utviklet et sett etiske retningslinjer, Code of Conduct, for alle i PwC og en formell varslingskanal, forteller han. – Code of Conduct er bygget opp rundt våre verdier, og tydeliggjør krav til atferd i praksis.<sup>61</sup>*

Partner Herman Skibrek, Advokatbladet

Den var bare absolutt ingensteder å finne i disse varslingsprosessene. Ingenting er vurdert opp mot «Code of Conduct». Ingen brudd på den er verken funnet eller tilbakevist. Den er ikke nevnt i varslingsssvar av 5. juni, heller ikke tidligere varslingsssvar.

Det eneste brudd på Code of Conduct omtalt i varslingsprosessen var når Advokatfirmaet Hjort konstaterte at PwCs nasjonale HR-direktør Kristin Hesla Halvorsen trolig hadde brutt denne.

Dette er igjen klassisk PwC – å kle på seg et falsk ytre, som ser veldig polert ut, men er helt uten substans

---

<sup>61</sup> <https://www.advokatbladet.no/pwc---vi-har-nulltoleranse-mot-trakassering/115539>

# Videre brevveksling og jobbytte

## Hånlige og nedsettende kommentarer

Jeg er på tidspunktet 100% sykemeldt med depresjon og akutt stressreaksjon av typen man får fra krig og overgrep, vedvarende i flere måneder.<sup>62</sup> Advokatfirmaet ved BAHR peprer brevene med hån og spytt:

*AdvPwC vil i denne forbindelse uttrykkelig oppfordre Dem til å skrive kortfattet, poengtert og punktvis. Det er ikke slik at «dobbelt lengde» gir «dobbelt uttelling ». Alle som har erfaring med korrespondanse med kverulerende trekk, vil kunne bekrefte at «long-winded» og «peprende» korrespondanse innimellom kan bidra til å drukne poengene, sml. Ibsens utsagn:*

*«Ve , om ingen der forstod tanken i din tales flod. »*

*AdvPwC ser seg i lys av den senere tids utvikling - herunder Deres «envishet» og manglende evne og/ eller vilje til et minimum av normal arbeidsopptreden - nødt til å benytte sommerferien til å gjennomgå hele utviklingen i Deres sakskompleks over tid og vil deretter fremme en personalsak relatert til Deres samlede problemadferd over tid.*

*Dette utgjør også et svar på Deres forespørsel i mail 30. juni kl. 7.46<sup>1</sup> om hvilke av Deres såkalte «varsler» i tiden etter 5. juni - «varsler» som i realiteten angår besværelser over AdvPwCs brev av 5. juni med tilhørende stort antall anklager om «ulovlig gjengjeldelse » - som AdvPwC anser ferdigbehandlet.*

*I mellomtiden må AdvPwC konstatere at det inntil videre dessverre har vist seg umulig å oppnå noe i nærheten av en normal kommunikasjon med Dem.*

På den ene siden i denne saken har du to av de mektigste og mest ressurssterke advokatfirmaer i landet. På den andre siden er jeg, med

---

<sup>62</sup> Side 93

sjokkreaksjon, depresjon og en fullmektiglønn som ikke strekker til for å dekke advokat.

PwC hadde samme plikten en arbeidsgiver normalt har overfor sykemeldte ansatte, til tilrettelegging og forsøk på å få den ansatte tilbake i arbeid. I stedet ble brevene skrevet som aggressive og ensidige prosesskriv for en rettssak. Denne siden ved PwC vises ikke frem i PR-kampanjer og rekruttering. En del advokatgrep man kan oppleve i kommunikasjonen vil bli omtalt i kommende del.

Jeg viser brevene til psykologen, som tilrår at Advokatfirmaet BAHR ikke fører kommunikasjonen:

**Tilrådning fra behandlende psykolog under sykemeldingsperioden:**

Følgende tilrådes:

(..)

- Advokatfirmaet BA-HR bør, i lys av tidligere korrespondanse, ikke føre kommunikasjonen. Det bes om at kommunikasjon istedet skjer via allerede kjente personer hos arbeidsgiver. Advokatfirmaet BA-HR kan gi juridiske råd, men bør ikke være avsender.

(..)

A large black rectangular redaction box covering the signature of the psychologist.

Psykologspesialist

I en varslingssituasjon kan nettopp en psykolog spille en viktig rolle. Arbeidsgiver har plikt til oppfølging av sykemeldte, og hva den ansatte ber om kan til dels angripes og trekkes i tvil, slik PwC flittig gjorde, men helsepersonell er en autoritet med tung vekt. Det er meget vanskelig og risikabelt for arbeidsgiver å ignorere tilrådninger fra en psykologspesialist eller fastlege.

## Å angripe med det man har - forskjellsbehandling etter varslings

Som advokatfullmektig i PwC, lik advokatfullmektiger i alle andre firmaer, er det deler av dagen man ikke jobber med noe som kan faktureres klienten. Dette kan være tid som går med til kaffepauser, å vente i kø hos IT fordi printeren ikke virker, lese mailer sendt rundt, eller annet man ikke kan kreve en klient noen tusen i timen for.

Praksisen jeg og andre ble bedt om å bruke, og fulgte siden første dag, var å sette slik tid på tidskoden «Egenopplæring», med forklaring/ beskrivelse «Egenopplæring» eller «Div. internt».

Etter å ha varslet anklaget PwC meg for å ikke ha jobbet denne tiden:

*AdvPwC har i forbindelse med ovenstående nettopp også undersøkt Deres arbeidstidsføring i varslings- og tvisteperioden.*

*Det har i denne forbindelse fremkommet at De i stort omfang har ført arbeidstid på den etterfølgende tvistekorrespondansen med AdvPwC fra 8. juni og utover, se nedenstående oppstilling:*

|                         |                                          |
|-------------------------|------------------------------------------|
| <i>Mandag 08. juni</i>  | <i>2,80 Div</i>                          |
| <i>Tirsdag 09. juni</i> | <i>2,50 Div</i>                          |
| <i>Onsdag 10. juni</i>  | <i>3,00 Div</i>                          |
| <i>Torsdag 11. juni</i> | <i>0,80 Div</i>                          |
| <i>Fredag 12. juni</i>  | <i>0,70 Div</i>                          |
| <i>Mandag 15. juni</i>  | <i>0,50 Div</i>                          |
| <i>Torsdag 18. juni</i> | <i>1,00 Oppfølging sak</i>               |
| <i>Fredag 19. juni</i>  | <i>2,50 Oppfølging brev fra PwC</i>      |
| <i>Mandag 22. juni</i>  | <i>1,60 Div</i>                          |
| <i>Tirsdag 23. juni</i> | <i>1,60 Div</i>                          |
| <i>Onsdag 24. juni</i>  | <i>1,60 Div</i>                          |
| <i>Torsdag 25. juni</i> | <i>1,60 Div oppfølging og intern sak</i> |
| <i>Fredag 26. juni</i>  | <i>1,60 Div oppfølging og intern sak</i> |

**Totalt 21,80**

Brev PwC v/BAHR, 30. juni 2020

Men dette var all interntid i løpet av dagen. Advokatfullmektiger kan bevitne at 1-2 timer daglig er lavt å føre på en samlet kode for all slags interntid i løpet av dagen, og på ingen måte er «i stort omfang». Andre kunne føre opp til 8 timer interntid. Det første året satte jeg klart mer tid på «egenopplæring» uten at dette ble kommentert på noe vis.

Det kom også brev fra PwC som ba om svar, jf tidkoden «oppfølging brev fra PwC». Det er helt utvilsomt at man har rett til å bruke arbeidstid på å svare på arbeidsgivers brev.

I utgangspunktet fremstår dette som ulovlig gjengjeldelse<sup>63</sup>, ved å være en negativ behandling som har oppstått i etterkant av og på grunn av varsling. Bruk av «Diverse»-tid ble aldri trukket i tvil eller ansett som å ikke være arbeidstid før varsling.

*Som arbeidsgiver kjenner Dere til at Associates jevnlig bruker koden «Egenopplæring» med memo «Diverse» eller «Div» til diverse forefallende arbeid som enten er av variert intern art eller ikke fremstår å kvalifisere til å føre på klient.*

Svarbrev til Advokatfirmaet PwC

Da jeg påpekte dette ble temaet bare droppet og ikke tatt opp igjen. Det ble ikke beklaget, ingen forklaring gitt.

Er det ulovlig gjengjeldelse om arbeidsgiver konstruerer anklager og krever forklaringer som følge av varsling, men uten å faktisk gjennomføre noen reaksjon? Vanskelig å si – man har ikke faktisk fått noen formell reaksjon, blitt straffet på noe konkret vis, bare anklaget. Det er likevel svært ubehagelig og stressende, og en måte å psyke ut en ansatt.

---

<sup>63</sup> Arbeidsmiljøloven § 2 A-4 «enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse»

### ***PwC v/BAHR lokker med penger om de får møte psykologen jeg går til***

Advokat Helge Olav Bugge i BAHN lokker med penger, på betingelsen av at PwC får møte psykologen jeg lenge har gått til:

*AdvPwC ser gjerne at Deres behandler [navn på psykolog] er med i et slikt møte. Hvis dette er aktuelt, er det kanskje greiest at møtet avtales via [navn] og avholdes hos ham?*

*Under forutsetning av at behandler deltar i et oppfølgingsmøte som avholdes i løpet av et par ukers tid, er AdvPwC uten prejudisering innstilt på å dekke kostnadene til inntil 10 ytterligere behandlingstimer + behandlers deltagelse i oppfølgingsmøtet, sml. [navn] mail 13. oktober og mail 24. oktober fra Dem.*

*AdvPwC ser frem til å motta Deres snarlige bekreftelse, herunder at oppfølgingsmøtet kan avtales via [navn].*

På den ene siden av bordet partner og advokat Pål Tangen Heggernes, advokat Cecilie Pande Dramstad Aas, og advokat med møterett for høyesterett Helge Olav Bugge. På den andre siden jeg og psykologen.

Det er ingen grunn til at en advokat fra BAHN skal være med på et møte med min psykolog om min jobbsituasjon i PwC. Heller ikke å fravike regelen om at den som møter er fastlege.

Dette er intelligent av arbeidsgiver. På den ene siden kan tre erfarne advokater spørre ut psykologen og sette ham fast med presise spørsmål – «hva er ditt syn på denne eposten som ble sendt i november i fjor, ja du kjenner vel til innholdet?» Om psykologen sier noe feil eller ikke kan svare godt, vil det være fantastisk nyttig ved en eventuell rettssak, der psykologen normalt vitner på vegne av den ansatte. Tre advokater fra arbeidsgiver kan straks «dokumentere opp» samtalen.

På den andre siden kan de lokke med penger for direkte kontakt med psykolog, organisere møter som PwC betaler for, med agenda satt av PwC, og med betalt tid for møteforberedelse. PwC kan dermed gradvis ta kontroll over situasjonen som møteorganisator, agendasetter, «oppdragsgiver» og betaler.

Jeg takker nei til å få dekket timer under disse betingelsene.

Andre som havner i noe liknende kan også henvise til at psykologer har taushetsplikt om pasientforhold, og fastholde denne hvis arbeidsgiver presser på.

### ***PwC bruker oppsigelsestrussel for å stoppe varsling***

PwC hadde flere ganger uttrykt sterk misnøye med varsling til offentlige myndigheter:

*Hertil kommer Deres ytterligere varsler om ekstern varsling, (allerede effektuerte?) varsel om varsling av Arbeidstilsynet og varsler om rettingsbegjæringer til Datatilsynet.*

Utdrag fra brev, Advokatfirmaet PwC v/BAHR

*De har videre varslet om ekstern varsling, om effektivt varsling av Arbeidstilsynet og om forestående (?) klage til Datatilsynet.*

Utdrag fra brev, Advokatfirmaet PwC v/BAHR

PwC sender innkalling til drøftelsesmøte for oppsigelse – og samtidig tilbud om å ikke gjennomføre hvis jeg er villig til å «se fremover», som skal inkludere å stoppe og trekke tilbake varsling til Arbeidstilsynet og Datatilsynet:

*AdvPwC er klar over at De for tiden er sykemeldt. Dette er likevel ikke til hinder for at det avholdes drøftemøte. Dersom De likevel gjør gjeldende at De ikke kan møte til drøftemøte, vil arbeidsgivers plikt til å avholde drøftemøte bortfalle, jfr. lovens ordlyd.*

Dette er en intelligent måte å gjøre det på. Hvis ordlyden i stedet hadde vært: «Vi kommer til å starte oppsigelsesprosess hvis du ikke trekker tilbake varsling» ville det sett ille ut, som en trussel. Ved å heller si at man setter i gang oppsigelsesprosess, og samtidig frafaller den hvis varsling stoppes, er trusselen mindre åpenbar:

*... i den utstrekning slike eksterne "varslinger", klager og omtaler allerede er avsendt, må disse trekkes/ikke videreføres ... Under disse forutsetninger kan oppsigelsesvarselet anses bortfalt.*

Jeg skriver til Arbeidstilsynet etter dette og ber innsendt varsel trukket.

### *Oppsigelsesgrunnen «Tillitsforholdet har opphørt»*

Mange har kanskje oppfatningen at oppsigelse krever at man kan klandres for å ikke ha utført arbeidsoppgavene ordentlig, uten noen unnskyldelig grunn. En slags feil i å utføre selve arbeidsoppgavene som ikke skyldes andre enn en selv.

Det stemmer ikke helt, og ville heller ikke virket her. Jeg fakturerte et rimelig høyt antall timer til tross for hva som hadde funnet sted.

Et mindre kjent grunnlag er at *tillitsforholdet mellom partene har opphørt*. I arbeidsretten er det teoretisert at det skal være et tillitsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og er det ikke slik tillit, så er det grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet.

Dette ble anført av PwC som oppsigelsesgrunn i innkallingen til drøftelsesmøte:

*«Tillitsforholdet mellom partene har opphørt – begge veier»*

Og på vei til denne situasjon er det ikke så veldig unyttig om den ansatte blir satt ut på ulike vis, så lenge ikke arbeidsgiver går for langt. Jo mer dysfunksjonell dialog arbeidsgiver klarer å fremskaffe, jo bedre forhold er det for oppsigelse. Det er lett å bite på provokasjoner fra arbeidsgiver med å svare tilbake – men det er en felle. Brevveksling der arbeidsgiver og ansatt begge kommer med sterke anklager og står steilt mot hverandre er helt ideelt for en arbeidsgiver som vil si opp noen.

Les igjen utdrag fra PwCs brev i forkant, og vurder om slike formuleringer bidrar til å øke tilliten og forbedre dialogen.

## **PwC-fullmektigers juks på hjemmeeksamen for å bli advokat**

For å ha lov til å praktisere jus i Norge på egenhånd, med advokatbevilling, er det pliktig etter loven å gjennomføre et kurs med eksamen. Kravet finnes i forskrift til Domstolloven:

### *§ 8-2. Obligatorisk advokatkurs*

*Ved søknad om advokatbevilling må søkeren godtgjøre at vedkommende har gjennomført et kurs i emner av særlig betydning for advokatvirksomhet (Advokatkurset).*

Lovdata, Forskrift til Domstolloven kap. 8

Advokatkurset avsluttes med en obligatorisk hjemmeeksamen.

Lik som enhver annen eksamen ved skole og universitet blir det sterkt fremhevet muntlig og skriftlig at deltagerne ikke har lov til å samarbeide. Dette blir fortalt deltagerne under kurset, og følger også helt utvetydig av utsendelsesmailen som har oppgaven vedlagt:

*Hjemmeoppgaven skal være en selvstendig og individuell oppgave og løses på egenhånd. Oppgaven skal ikke løses i samarbeid med andre kandidater.*

Utsendelsesmail, eksamen advokatkurset

I PwC ble det snakket åpent om når man skulle ha «oppgaveløsningsmøte». For å redusere risikoen for oppdagelse ble det holdt et tretimers møte like etter at oppgaven ble utsendt, og et entimers møte litt før innlevering – dermed passet man på at alle hadde fått med samme poenger, mens formuleringene ble helt forskjellige.

Disse møtene ble lagt side om side med klientmøter og annet i åpne kalendere, og også snakket om rundt ledere mens jeg var tilstede.

Som nevnt hadde man «career coaches» (linjeledere) man jobbet tett sammen med. Seks fullmektiger \* to kalendermøter hver, totalt 17,5

timer, med titler som ut fra et øyekast alene viste at dette var juks – at ledere visste om dette er ganske selvsagt.

Bildet viser tre som jukset - advokatfullmektig Maria Fonnelop Inderberg, Caroline Louise Lenngren og Ella Førreisdal. Nederste person på listen ble invitert men takket nei. To er ikke navngitt på grunn av helt spesielle omstendigheter – den ene på grunn av en stor personlig belastning i deres liv.

 **Gjennomgang av praktisk oppgave (advokatkurset)**  
Tuesday, November 3 - 16:00 – 18:30

 **Join with Google Meet**  
[meet.google.com/jkc-uwib-hrx](https://meet.google.com/jkc-uwib-hrx)

 **Join by phone**  
(NO) +47 21 [REDACTED] PIN: 8 [REDACTED]

 More joining options

 NO-Eufemia-6-6N26-[CB]-(6)

 6 guests  
5 yes, 1 awaiting

 [REDACTED] (NO)  
Organizer

 [REDACTED] ✓ Caroline Lenngren (NO)

 [REDACTED] ✓ Ella Marie Stokkan Førreisdal (NO)

 [REDACTED] ✓ [REDACTED] (NO) 

 [REDACTED] ✓ Maria Fonnelop Inderberg (NO)

 [REDACTED] (NO) 

 Forslag til agenda:

1. Gjennomgang av hvordan vi forstår oppgavene
2. Juridisk grunnlag i oppgavene
3. Identifisere relevante problemstillinger (RGA)

Skjermopptak som viser at møtene faktisk ble deltatt i, ikke bare invitert til, er lagt ut på [www.pwcsaken.no](http://www.pwcsaken.no).

Et hett tips om man skal jukse åpenlyst er å ikke gå inn for å skade noen som ikke har gjort deg noe samtidig. Undertegnede var også oppmeldt på samme hjemmeeksamen, og besto på egenhånd.

## **Siste forslag om løsning for å kunne jobbe i PwC**

Mot slutten av 2020 var jeg fortsatt sykemeldt, men kommet et stykke i en prosess som mulig kunne lede til et jobbtilbud.

Mine kolleger i PwC var matet av advokat Ole Jakob Raa<sup>64</sup> og advokatfullmektig Linn Katrin Hansen<sup>65</sup> løgner om at mobbing var oppdiktet, og at varsling om hendelser i Helsinki var urettmessig og grunnløst. Jeg ble utfryst.<sup>66</sup> Å gå tilbake til en slik hverdag ville være umulig.

Jeg skriver til styremedlem Cecilie Aas at et jobbtilbud er mulig, og fremlegger et forslag som kunne gjort det mulig å gå tilbake til jobb:

- de som har fått kjennskap til saken kalles inn til et konfidensielt møte,
- jeg får fremlegge taleopptak av Raa, som bevis for mobbing og begrunnelse for at varsling var fullstendig berettiget,
- kolleger får anledning de neste to ukene til å lese rapporten fra faktaundersøkelsen, som viser at varsling var fullstendig berettiget,
- etter dette skal alt materiale i saken være forseglet, ingen skal oppføre seg dårlig mot noen, og vi skal fokusere på jobb

---

<sup>64</sup> Side 83

<sup>65</sup> Side 50

<sup>66</sup> Side 84

Forslaget blir understøttet av psykologen jeg har gått til:

Psykologspesialis [REDACTED]  
HPR- ID NR.: [REDACTED]  
Tlf.: [REDACTED]

Oslo, 15.12.20

**Advokatfirmaet Price Waterhouse Coopers AS**

til: [paal.heggernes@\[REDACTED\]](mailto:paal.heggernes@[REDACTED])  
kopi: [cecilie.aas@\[REDACTED\]](mailto:cecilie.aas@[REDACTED])  
kopi: [michael.anderson@\[REDACTED\]](mailto:michael.anderson@[REDACTED])

Det vises til forespørsel om tiltak i tilknytning til sykemelding fremlagt av Anderson den 11. desember.

Ut fra samtaler med Anderson og fremlagt materiale har han blitt utsatt for belastninger i klart større grad enn det hans kollegaer kjenner til. Anderson er pålagt å ikke kommunisere dette til dem.

Det fremstår p.t. av stor betydning for Andersons mentale helse, evne til å gå videre fra belastningene, og å forsøke å vende tilbake til arbeidet, at han får mulighet til å fremlegge sine opplevelser med understøttende materiale, og at dette blir fasilitert av arbeidsgiver.

Aas svarer i desember at man ikke ønsker å diskutere dette nå, men i oppfølgingsmøte, som til slutt blir booket til utgangen av januar. Absolutt intelligent å verken svare ja eller nei, for da kan man ikke anklages for å ha svart nei.

Jeg takker ja til jobbtilbudet når det kommer, og melder ifra til PwC at denne omtalen vil komme.

From: **Michael Anderson (NO)** <michael.anderson@pwc.com>

Date: Mon, Jan 18, 2021 at 7:42 AM

Subject: Oppsigelse

To: Cecilie Pande Dramstad Aas (NO) <cecilie.aas@[REDACTED]>

Cc: Ida Kristin Antonsen (NO) <ida.antonsen@[REDACTED]>, Pal Tangen Heggernes (NO) <paal.heggernes@[REDACTED]>

Hei,

Det vises til mail av 11. desember som etterspurte tiltak nødvendig for å være i jobb.

I og med at arbeidsgiver avsto å svare på tiltaket innen tidsfristen for å vurdere et alternativt jobbtilbud, ble jeg nødt til å akseptere dette jobbtilbudet istedet. Jeg er derfor nødt til å si opp min stilling.

Valget om å ikke vurdere tiltaket innenfor den etterspurte tidsrammen fører seg til rekken av lite rimelige hendelser i PwC.

Å fortelle kolleger om mine opplevelser som nevnt fremstår dermed av mindre betydning - jeg kommer istedet til å informere kolleger om hendelser som ligger bak oppsigelsen etter avsluttet arbeidsforhold.

Med vennlig hilsen,

Michael Anderson

PwC har ikke bare sittet på nærmest all informasjonen her skrevet om, men fikk også varslet i god tid at GDPR-mulighetene for journalistisk og litterær dekning kom til å bli benyttet. Som varslet, så gjort.

# Etterkant og noen refleksjoner

## En del ulike formål med boken

Å vise frem et fullstendig togkræsje av en situasjon, for på den måten å inspirere folk til å bli bedre enn dette og unngå liknende selv, uansett hvilken slik «rolle» de kunne finne seg i. Som å vise en film om en flyulykke som skyldes en dårlig designet fartsmåler – det vil til en viss grad være traumatiserende for leseren, men det vil også være skikkelig motiverende for at leseren senere i livet bruker tid og penger på å designe gode fartsmålere.

Å vise bedrifter at det kan ha kostnader å presse og true ansatte. At gode løsninger for den ansatte kan koste mindre enn alternativet. At å ville tvinge på ansatte utfall de ikke kan leve med i stedet kan føre til at de søker andre alternativer de trives bedre og bedriften dårligere med.

Å vise personer at det kan ha kostnader å «fucke» med andre for rus og lek. At det å ville vinne over noen litt for mye kan ende med å skade deg på måter du ikke forutså. At når du først har startet noe, bør du medvirke til å avslutte det på en god måte, ellers kan det bli en avslutning du ikke ønsker.

Å gi en heads-up til de som kommer til å omgås enkelte i boken. Jeg kan ikke gi noe svar på hva som vil være det rette i hvert enkelt tilfelle, men det er alltid greit å være forberedt. Forhåpentligvis kan det publiserte være en oppfordring til å dokumentere godt, og kanskje være litt nyttig for å understøtte din side om det står ord mot ord.

Å dele litt erfaring om hvordan det er å sitte i en situasjon hvor mektige og ressurssterke prøver å knuse deg. Å snakke litt om følelser man kan oppleve og situasjoner man kan komme i, og mulige reaksjoner og strategier for varsling. Dette skal utdypes mer i videre publisering.

## **Erfaringer fra varsling og råd**

Dette må skrives mer på.

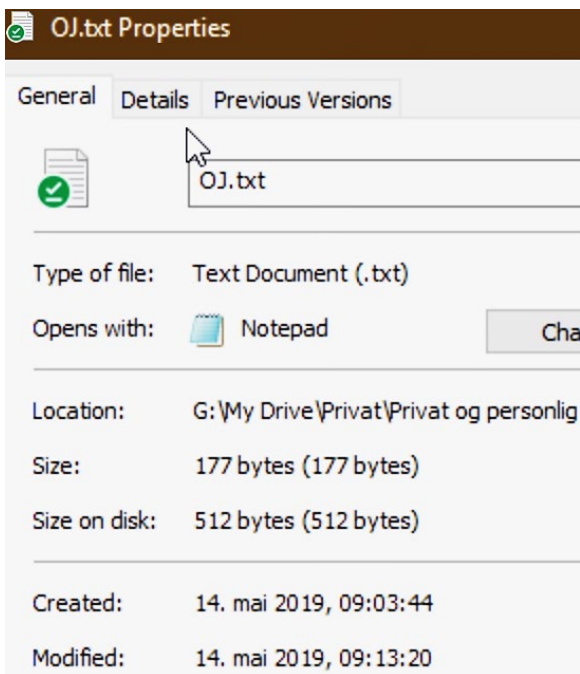
Det gjøres kort oppmerksom på en helt sentral utvikling siden denne situasjonen: Likestillings- og Diskrimineringsnemnda behandler nå klager om gjengjeldelse for varsling.

Gjengjeldelse er, som nevnt, enhver negativ behandling som skyldes varslingen. Typisk at før du varslet ble du behandlet på den ene måten (f.eks. fikk mye arbeidsoppgaver du likte) og etter varsling blir du på en annen og mer uønsket måte (f.eks. får mindre arbeidsoppgaver du liker).

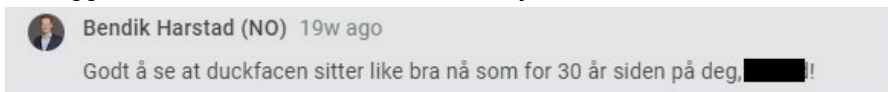
Eller at etter varsling blir du forskjellsbehandlet uten god grunn – andre behandles bedre enn deg.

Likestillings- og Diskrimineringsnemnda er gratis, og kan på det sterkeste anbefales. Det er viktig å dokumentere og beskrive situasjonen så godt som mulig, både situasjonen før varsling og situasjonen etter varsling.

### *Vedlegg 1 – Lagret kommentar fra OJR med tidsstempel*



### *Vedlegg 2 - Bendik Harstad om ansatts duckface*



Vedlegg 3 - tekstfil om å måtte bruke natten på å skrive om ny skatteproposisjon - tidsstempel

|               |                          |
|---------------|--------------------------|
| Size:         | 456 bytes (456 bytes)    |
| Size on disk: | 512 bytes (512 bytes)    |
| <hr/>         |                          |
| Created:      | 12. april 2019, 17:02:30 |
| Modified:     | 12. april 2019, 17:02:30 |

Vedlegg 4 - invitasjon til innflyttingsfest, sendt av teamassistent til alle i gruppen



## Ole inviterer til innflyttingsfest

Saturday, January 5, 2019 · 19:00 – 23:00



**Join with Google Meet**  
[meet.google.com/xeg-vfgf-ryg](https://meet.google.com/xeg-vfgf-ryg)

**Join by phone**  
(NO) +47 21 4[REDACTED] 52 PIN: 9[REDACTED]

**More phone numbers**



[REDACTED]  
[REDACTED] Oslo, Norge

**23 guests**  
11 yes, 2 no, 6 maybe, 4 awaiting



**Camilla Holløkken (NO)**  
Organizer

### *Vedlegg 5 - Innhenting av kontaktinformasjon for verneombud*

**Michael Anderson (NO)** <michael.anderson@pwc.com>  
to Benedicte ▾  
Hei,  
  
ber med dette om navn på verneombud og eventuell tillitsvalgt i Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS.  
  
Med vennlig hilsen,

### *Vedlegg 6 - N filmer fra utelivet og deler i PeeWeeCee*

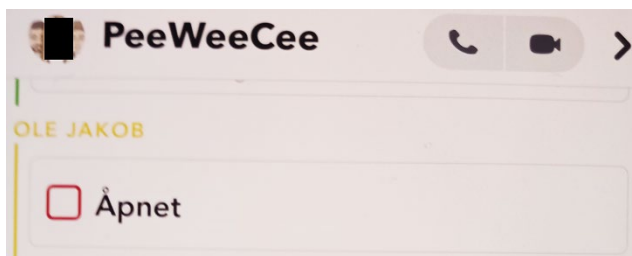


En hvitkledd jente hopper på dansegulvet med armene i været. N hviler kameraet på jenta et stykke unna, og deler med kolleger.

*Vedlegg 7 – kakebaking*



*Vedlegg 8 – Ole Jakob Raa er aktiv i PeeWeeCee*



## Vedlegg 9 -



Michael Anderson (NO) <michael.anderson@pwc.com>

### Privat - trainee

1 message

Michael Anderson (NO) <michael.anderson@pwc.com>  
To: "Michael Anderson (NO)" <michael.anderson@pwc.com>

Sat, Mar 7, 2020 at 6:52 AM

Sen ettermiddag 5. mars gikk jeg fordi trainee [redacted] Dette var hans neste siste dag på jobb. Jeg spurte hvordan det gikk, og han sa han sleit med noe.

Han sa han hadde fått i oppgave av Linn Katrin å gjøre teknisk sjekk på [redacted] og beskjed av henne om at han ikke skulle snakke med andre enn henne om det, men at han ikke hadde fått noen opplæring i hvordan gjøre tekniske sjekker. Linn Katrin var ikke tilstede.

Han var frustrert over at han fått en oppgave han ikke var istand til å løse ordentlig. Men det var ikke hans feil at han sleit med å løse den - dokumentet er komplisert og uklart med en del forkortelser, og det kan ikke forventes at folk "finder ut" hvordan det skal fylles inn på egenhånd.

Dette synes jeg er å behandle ham dårlig, og det plager meg at gode traineer blir behandlet slik.

## Vedlegg 10 – utveksling med Linn Katrin Hansen om trainee

*Hei Linn,*

*hadde en litt overraskende samtale med [Navn] på fredag. Hun sa hun hadde blitt fortalt at det var traineelunsj, men at hun ikke fikk velge hvem som skulle delta.*

*Hun sa du hadde foreslått en og sagt at det var naturlig at hun valgte den, og at du så navngav en annen og sa han hadde veldig lyst på en lunsj, sånn at hun følte hun måtte velge ham.*

*Kanskje hun trodde jeg ville istedet, og at dette bare var en slags unnskyldning? Virket ihvertfall merkelig, hun virket ganske overrasket da jeg fortalte at normalen var at traineen skulle velge helt fritt.*

*Michael*

*Takk for tilbakemeldingen. Normalen er at det er med 3-6 folk, hvor det er en blanding av de hun har jobbet med og noen som har fått henne til å føle seg hjemme. Traineen er alltid med på å velge, også nå. Vi gjør også alltid en vurdering ut i fra flere faktorer, så det ikke er bare 6 associates på tur, men at det blir en relevant avslutning på oppholdet. Mulig dette ble gjort annerledes før, men dette er linjen Ole og jeg har lagt oss på i samråd med Cecilie etter vi fikk svaret.*

*Hei Linn,*

*du skriver at "traineen er med på å velge" - det var vel der overraskelsen kom fra, i og med at jeg (og tidligere traineer?) har følt at vi kunne velge 2-3 personer fritt, mens hun beskrev at hun følte dere tok valget for henne. Da jeg var trainee var det ihvertfall slik at man ble spurt et åpent spørsmål om 2-3 personer man ville ha med, men ut ifra hva du beskriver her virker det som du og Ole Jacob har endret på dette og nå avgjør hvem som skal delta, med en viss input (ikke nødvendigvis mye jf [Navns] opplevelse) fra traineen.*

*Du sier at denne endringen er gjort i samråd med Cecilie - jeg får ta det opp med henne og spørre hvorfor hun synes det er bedre slik. Jeg satte ihvertfall stor pris på å kunne velge 2-3 personer fritt.*

*Mvh*

Hansens svar er uklart og unnviker mer enn det svarer. Hun motsier imidlertid ikke at hun styrte hvem som skulle bli valgt.