

ÅBENHED
MEDANSVAR
RESPEKT



WHISTLEBLOWER ORDNINGEN

I KØBENHAVNS KOMMUNE



”Det er vigtigt at få rettet fejl og mangler uden at det har konsekvenser for nogen. Med den hastighed alting ændres og omstruktureres og effektiviseres, kan det ikke undgås, der begås fejl, så det vigtigste er, at det bliver rettet op på hurtigst muligt og ikke så meget at sanktionere.”

(tillidsrepræsentant i Københavns Kommune)



FORMÅL (politisk formuleret)

"Københavns Kommune er en enorm arbejdsplads, og der kan være meget langt fra medarbejderen til det politiske niveau. Med en whistleblowerordning sikrer vi, at eventuelle uretmæssigheder kommer frem i lyset, og at der kan ændres på dem."

"Med en whistleblowerordning giver vi den enkelte medarbejder mulighed for at komme til orde uden at komme i miskredit på sin arbejdsplads."

"Ordnningen skal ikke indføres, fordi vi har mistanke om, at der foregår lusk i krogene – det har vi ikke. Men den skal indføres for at sikre medarbejdernes ytringsfrihed og arbejdsforhold og sikre åbenheden i kommunen."

Neil Steenbæk Bloom, SF



FORMÅL (juridisk)

- ✓ At befæste de ansattes ret til – i god tro – at fremsætte lovlige ytringer vedrørende Københavns Kommune i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ytringsfrihed, herunder Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10
- ✓ At sikre, at ansatte har adgang til at videregive oplysninger uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner og lignende
- ✓ At bidrage til forbedringer i kommunens administration og borgerbetjening



ETISKE DILEMMAER

- Åbenhed/lukkethed
- Sladrecentral/stikkerkultur
- Risici for den der indgiver oplysninger
- Skabe mistillid?
- Uafhængighed/del af kommunen
- Brugen af anonyme kilder
- Misbrugsrisiko – risiko for udhængning
- Underminering af det fagretlige system



LØSNINGER

- *Klarhed*
 - Entydig indgang
- *Incitament*
 - Handleret for den ansatte
 - Handlepligt for kommunen
 - Overvågning af opfølgningen
- *Tryghed*
 - Uafhængig instans
 - Politisk overvågning
 - Tilbage melding om sager
 - Åbenhed om hvem der kender whistleblowerens identitet
 - Opfølgning på negative ansættelsesretlige sanktioner
 - Afvisning af oplysninger om forhold, som falder uden for whistleblowerfunktionens formål og opgavebeskrivelse



HVAD KAN DER INDGIVES OPLYSNINGER OM?

Ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder
- i kommunens administration eller borgerbetjening

- Det skal handle om: *Lovovertrædelser, manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, tilfælde af omsorgssvigt og lignende*
- Oplysningerne skal være *væsentlige* for kommunens opgaveløsning
- Der skal være tale om: *grove fejl og forsømmelser* eller om *væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser*



BESKYTTELSEN

- ✓ Diskretion så vidt muligt
- ✓ Muliggøre anonymitet for de, der ønsker det
- ✓ Rapporteringspligt, når nogen vil vide hvem, der har indgivet oplysninger
- ✓ Politisk overvågning
- ✓ Adgang til at indgive oplysninger om negative ansættelsesretlige reaktioner
- ✓ Opfølgning på negative ansættelsesretlige reaktioner (Borgerrådgiveren har pligt til at orientere direktion eller borgmester)



BORGERRÅDGIVEREN KAN

- ✓ Udtale sin opfattelse af sagen, herunder udtale kritik og komme med forslag, anbefalinger og henstillinger
- ✓ Videreende sagen med anbefaling eller henstilling om at undersøge sagen
- ✓ Underrette direktion eller borgmester, Borgerrådgiverudvalg, stående udvalg eller Borgerrepræsentationen
- ✓ Henlægge sagen



POLITISK OVERVÅGNING

- ✓ Borgerrådgiverudvalget skal orienteres om sager
- ✓ Borgerrådgiverudvalget skal orienteres om hvem, der spørger til anmelderens identitet
- ✓ Borgerrådgiveren kan vælge at orientere stående udvalg og/eller Borgerrepræsentationen om behandlingen ved andre instanser (forvaltning, Intern Revision)



Evaluering november 2014

Ordningen har været i drift i to år

Evaluering under inddragelse af:

- 404 tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune
- Alle syv direktioner
- Praktikere, der har behandlet sager under ordningen
- Indberettere, der har benyttet ordningen (meget begrænsede data)



Ordningen lever op til sit formål

- Sikrer adgang til i god tro at videregive oplysninger om ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder
- Beskytter ansatte, som indgiver oplysninger til ordningen
- Anvender indgivne oplysninger konstruktivt



Opbakning til ordningen

- Tillidsrepræsentanter og direktioner støtter op om ordningen
- Ordningen har påvirket synet på WB-ordninger positivt for knapt 1/4 af tillidsrepræsentanterne
- 81 % af tillidsrepræsentanterne vil anbefale kolleger at anvende ordningen



Tillidsrepræsentanter

- Største fordele
 - Mulighed for at videregive oplysninger i tryk ramme
 - At der tages hånd om alvorlige forhold, og at tvivlsspørgsmål bliver afklaret
- Største ulemper
 - Risikoen for at ordningen erstatter lokal dialog
 - Risikoen for misbrug



Tillidsrepræsentanterne

- 63,8 % positivt stemt for whistleblowerordninger på større arbejdspladser
- 77,6 % ser det som en fordel, at man kan henvende sig anonymt
- 75,6 % mener, at WB-ordninger øger ansattes muligheder for at informere om ulovligheder
- 27,7 % har haft kendskab eller mistanke til ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder i offentlig ansættelse
- 68,3 % mener ikke, at det altid kan lade sig gøre at løse ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder gennem intern dialog



Borgerbetjening og service

- Utilstrækkelig sikkerhed ved opbevaring af personoplysninger
- Systematisk videregivelse af tavshedsbelagte oplysninger
- Lange sagsbehandlingstider
- Manglende skriftlig meddelelse af afslag til borgere
- Misbrug af personoplysninger via kommunens systemer
- Dårligt arbejdsmiljø, der går ud over borgerbetjeningen
- Uacceptabelt sprogbrug
- Manglende forståelse for omsorgspligt og beboernes grundlæggende rettigheder
- Ulovlige magtanvendelser



Personaleforhold

- Familieansættelser
- Inhabilitet
- Rod i lønudbetalinger



Økonomiske forhold

- Tilegnelse af beboermidler
- Ekstravagant indkøb af f.eks. møbler, udsmykning eller teknisk udstyr
- Misbrug af firmadankort
- Gentagne og dyre studieture uden tilstrækkeligt fagligt indhold



Hvem bruger ordningen?

Ikke sikker viden, men der kan være tale om

- Pædagoger
- Teknikere
- Sagsbehandlere
- Visitatorer
- Assisterer mv.

Brugerne findes næppe i større udstrækning i centralforvaltningerne eller i ledelseslaget.



Sagerne

- Ordningen havde i november 2014 modtaget 84 henvendelser om 147 forhold
- 2/3 af de indmeldte forhold omhandler ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder
- Men også den sidste 1/3 er relevant
- Noget at komme efter i 46,4 % af sagerne (og altså *ikke* 1/3 som anført i bet. 1553)
- Ordningen bidrager i høj grad med nye oplysninger til ledelsesniveauet
- Indberetningerne skaber forbedringer – uanset om der er noget at komme efter



Misbrug og tillid

- Ordningens brug giver ikke grund til bekymring for, at medarbejdere misbruger ordningen eller at de benytter ordningen i stedet for at løse problemer gennem intern dialog
- Undersøgelsen kan tolkes i den retning, at der er opbakning til ordningen netop i erkendelse af, at tillidssystemet ikke må ødelægges af enkeltstående tillidsbrud, og at der derfor skal være systemer, der kan opfange afvigelser



WHISTLEBLOWER

ORDNINGEN

I KØBENHAVNS KOMMUNE

