



Svar til KøbenhavnLIV: Chikane efter medarbejderunderskrifter

Henvendelse

KøbenhavnLIV har spurgt forvaltningen:

- Hvordan forholder forvaltningen sig til, at medarbejdere må bryde reglerne for at undgå digital chikane?
- Hvilken konkret chikane er der tale om? (eksempler)
- Hvor mange medarbejdere er berørt?
- Betyder chikanen, at medarbejdere ikke kommer på arbejde eller i hvor høj grad påvirkes medarbejdernes trivsel?
- Har denne chikane ført til politianmeldelser?

08-09-2025

Sagsnummer I F2
2025 - 18501

Dokumentnummer i F2
8878214

Sagsnummer i eDoc
2025-0276331

Sagsbehandler
Martin Hessellund Petersen

SVAR

Indledningsvist bemærker forvaltningen, at de manglende underskrifter i brevene om beboerindskudslån var en fejl og ikke er relateret til chikane. Som en del af svaret til Ankestyrelsen vedrørende beboerindskudslåne har forvaltningen oplyst, at den har en procedure, som i ganske særlige tilfælde med chikane gør det muligt for medarbejderne ikke at oplyse eget navn. Den procedure er nu ændret på baggrund af Ankestyrelsens udtalelse.

Forvaltningens praksis har været baseret på to sæt regler, som synes modsatrettede: Forvaltningslovens krav om, at der skal fremgå navn (entydig identifikation), og arbejdsmiljølovens krav om at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte (fx ved at beskytte de ansatte mod grov, grænseoverskridende chikane).

Forvaltningens praksis har været et forsøg på at balancere de to lovgivninger. Nu har Ankestyrelsen meddelt, at den finder denne praksis i strid med reglerne, og det tager forvaltningen til efterretning.

Helt overordnet er det vigtigt at sige, at forvaltningen har et rigtig godt samarbejde med langt de fleste borgere i jobcentret. I ganske få tilfælde bliver samarbejdet så problematisk og belastende, at det kan udgøre en risiko for medarbejderens arbejdsmiljø. Chikanen kan eksempelvis bestå af hyppige og meget aggressive henvendelser, det kan være på møder, via sms, telefonopringninger eller andet. Chikanen kan have form af dødstrusler mod medarbejderen, dennes familie eller andre. Det kan også være andre typer grænseoverskridende adfærd, fx seksualiserede beskrivelser. Der er også eksempler på, at borgere fysisk møder op på medarbejderes privatadresse.

I den periode, hvor den omtalte praksis med anonymisering har fundet sted (november 2023 til august 2025) har forvaltningen fundet det nødvendigt i 7 sager. Disse sager har været vurderet som helt særlige og groft grænseoverskridende tilfælde.

Ledelsessekretariatet
Rådhuspladsen 1
1550 København V

Ledelsessekretariatet
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Det er individuelt, hvordan den enkelte medarbejder påvirkes af chikane. Forvaltningen har retningslinjer for håndtering af sager om chikane, der sikrer, at en medarbejder altid får tilbud om hjælp.

I sager om chikane er politianmeldelse en mulighed, forvaltningen kan gøre brug af. Det er dog ikke altid den vej, der vælges. En anmeldelse af digital chikane sker eksempelvis altid først efter aftale med den berørte medarbejder.