



Københavns og Frederiksbergs
Fællesrepræsentation
Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
Tlf. 3311 9700 – E-mail kff@kto.dk

Til
Økonomiudvalget
e-mail: tw@okf.kk.dk

Sagsnr.: 2735.3
JT/BP/TK/HEB
Direkte tlf.nr.: 3347 0627
21. november 2011

Vedr.: Indførelse af Whistleblowerordning i Københavns Kommune

I budgettet for 2012 indgår en principbeslutning om at indføre en Whistleblowerordning i Københavns Kommune. Ordningen skal ifølge beslutningen sikre Københavns Kommunes medarbejdere mulighed for at videregive informationer om fx ansættelsesmyndighedens lovovertrædelser og manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, grove tilfælde af omsorgssvigt og lignende – uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner.

- ./ Spørgsmålet har været kort været drøftet på et møde den 3. november 2011 i det centrale samarbejdsorgan (CSO) blandt andet med baggrund i vedlagte notat til ØU. På mødet i CSO blev det klarlagt, at der er tale om en ordning, som ØU har vedtaget skal indføres i Københavns Kommune.

Det er KFF's opfattelse, at spørgsmålet allerede langt tidligere burde have været forelagt til drøftelse i CSO og må desværre se forløbet som atter et eksempel på, at der i Københavns Kommune ikke er sikret den nødvendige medarbejderinddragelse og medbestemmelse på centralt niveau.

KFF skal yderligere understrege, at organisationerne er klart imod en Whistleblowerordning. Det er KFF's vurdering, at det er mere end vanskeligt i et offentligt system i alle tilfælde at sikre den ansatte anonymitet. En frygt blandt de ansatte for eventuelle negative ansættelsesretlige reaktioner vil derfor være helt begrundet. Ifølge KFF's oplysninger er ordningen ikke indført i nogen offentlig virksomheder og med god grund. KFF skal anmode Økonomiudvalget om at stoppe sagen med det samme.

KFF skal endvidere pege på, at der i forvejen eksisterer alle muligheder for de ansatte til at fremkomme med det Økonomiudvalget ønsker af Whistleblowerordningen. Københavns Kommune bør derfor i stedet komme med nogle meget tydlige ønsker og krav til ytringsret og -pligt. I den sammenhæng handler det også om, at der kan garanteres de ansatte en ansættelsesmæssig sikkerhed, hvis og når de vælger at bruge deres ytringsret og -pligt til at påpege fejl og mangler.

KFF finder det således mere hensigtsmæssigt, at der indledes en dialog mellem parterne om, hvordan de ansattes yringsfrihed kan sikres, hvilket også vil være til gavn for kommunen og kommunens borgere.

Med venlig hilsen

Jan Trojaborg

Jan Trojaborg