



Til orientering til Borgerrådgiverudvalget

14-08-2018

Sagsnr.
2018-0213918

Dokumentnr.
2018-0213918-6

Notat om whistleblowersager, der involverer arbejdsmiljø

Problemstilling

Der synes at være en stigende tendens til, at arbejdsmiljø er et element i sager, der indgives til whistleblowerordningen.

Borgerrådgiveren har set nærmere på problemstillingen.

Borgerrådgiveren overvejer i forlængelse heraf muligheden for at inddrage relevante fællestillidsrepræsentanter i sådanne sager på et tidligere tidspunkt, end det sker i dag.

Arbejdsmiljø og whistleblowerordningen

Whistleblowerordningen er ikke etableret med henblik på at håndtere sager om dårligt arbejdsmiljø. Ordningen skal bidrage til genopretning af fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening.

Indberetninger, der alene omfatter oplysninger om dårligt arbejdsmiljø, falder derfor normalt uden for ordningen, medmindre der f.eks. er tale om oplysninger om alvorlige brud på de ansattes sikkerhed og sundhed mv.

En indberetning, om at ledelsen f.eks. er lukket, urimelig eller unødigt hård i filten, eller om at der ikke tages hånd om almindelige samarbejdsproblemer i personalegruppen, vil derfor falde uden for ordningen. Omvendt vil en indberetning om, at der er alvorlige sikkerhedsproblemer, eller om at medarbejderne udsættes for vold eller lign., normalt falde inden for ordningen.

De fleste af de indberetninger, der involverer arbejdsmiljø, omhandler imidlertid efter det oplyste *også* borgerbetjening og kommunens administration og falder derfor inden for ordningen. Det kan f.eks. være i tilfælde, hvor arbejdsmiljøet oplyses at være så dårligt, at det medfører langtidssygemeldinger eller opsigelser i en sådan grad, at der ikke er personale til at udføre opgaverne, og at det går ud over borgerne.

Eksempler

I forhold til arbejdsmiljø kan indberetningerne til whistleblowerordningen inddeles i 4 overordnede kategorier:

Sager, der ikke indeholder noget (oplyst) element af arbejdsmiljø

F.eks. WB 30420 hvor det blev indberettet, at kommunen ikke overholder sin forsyningsforpligtelse i forhold til botilbud efter servicelovens §§ 107 og 108, eller WB 30411 hvor et muligt brud på tavshedspligten og databeskyttelsesforordningen i et center blev indberettet.

Disse sager anses som omfattet af whistleblowerordningen, såfremt der efter det oplyste er tale om grove fejl eller forsømmelser eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening.

Sager, der angår en kombination af mulige fejl eller forsømmelser og dårligt arbejdsmiljø

F.eks. WB 30427 hvor det blev indberettet, at der var trivselsproblemer for beboere på bosted *på grund af dårligt arbejdsmiljø*, eller 30428 hvor det blev indberettet, at der var dårlig borgerbetjening og dårligt arbejdsmiljø *på grund af* lang ventetid for løsning af it-problemer.

Disse sager anses som omfattet af whistleblowerordningen, såfremt de forhold, der ligger ud over de rent arbejdsmiljømæssige, omfatter grove fejl eller forsømmelser eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening.

Sager, der angår dårligt arbejdsmiljø, der i sig selv kan udgøre fejl eller forsømmelser

F.eks. WB 30412 om ledelsesadfærd hvor indberetter oplyste, at en kollega var udsat for chikane af sin leder, eller WB 30413 hvor der blev indberettet om krænkende fysisk og psykisk ledelsesadfærd i en enhed.

Disse sager anses som omfattet af whistleblowerordningen, såfremt de arbejdsmiljømæssige forhold i sig selv kan være udtryk for grove fejl eller forsømmelser eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser i kommunens administration.

Sager, der omhandler dårligt arbejdsmiljø uden et klart element af samtidige fejl og forsømmelser i øvrigt

F.eks. WB 30426 hvor medarbejdere oplevede at være dårligt informeret og inddraget i forbindelse med en sammenlægning af to enheder, eller WB 30376 om at medarbejdere hænges ud på nettet af utilfredse borgere.

Disse sager anses for at falde uden for ordningen, hvorfor Borgerrådgiveren alene orienterer den relevante direktion om oplysningerne uden at foretage yderligere.

Hvorfor omfatter indberetningerne arbejdsmiljø?

Der synes at være en tæt sammenhæng mellem alvorlige uregelmæssigheder og ansvarsfulde medarbejdere på den ene side og dårligt arbejdsmiljø på den anden.

En medarbejder, der er vidne til forsømmelser, der måske selv sættes til at føre dem ud i livet eller i hvert fald føler at have medansvar for dem uden at opleve, at ledelsen på arbejdspladsen tager det alvorligt, kan i mange tilfælde have dårlig trivsel. Derfor er det ikke unaturligt, at der er sammenhæng mellem indberetninger om uregelmæssigheder og dårligt arbejdsmiljø.

Det er også nærliggende at antage, at noget af det, der direkte kan udløse en indberetning til whistleblowerordningen, kan være, når de ansatte ikke alene oplever en utilfredsstillende opgaveløsning, og at en enhed svigter borgerne, men også at denne oplevelse bliver så stor en daglig belastning, at det påvirker trivslen og arbejdsmiljøet generelt.

Erfaringerne med at rette op på dårligt arbejdsmiljø

Det er Borgerrådgiverens erfaring, at forvaltningerne oftest reagerer hurtigt og seriøst på indberetninger, der omfatter arbejdsmiljøet. Der synes at blive taget hånd om udfordringer og i nogle tilfælde iværksættes indsatser endda forebyggende eller for en sikkerheds skyld, selv om oplysningerne fra indberetningen om arbejdsmiljøet ikke direkte kan bekræftes.

I den forstand kan ordningen siges at bidrage positivt også i forhold til arbejdsmiljømæssige forhold, selvom disse isoleret set falder uden for ordningen.

Dertil kommer, at selv indberetninger, der alene vedrører arbejdsmiljø og derfor falder uden for ordningen, formidles videre til den relevante direktion, så der kan handles.

Eventuelle udfordringer for whistleblowerordningen

Borgerrådgiveren er opmærksom på, at whistleblowerordningen ikke blev etableret som en erstatning til endsige en konkurrent til det almindelige system, der håndterer arbejdsmiljø, men som det ses ovenfor, er arbejdsmiljøspørgsmål og whistleblowersager ofte uadskillelige, og løsningen af det ene kan føre til løsningen af det andet.

Uanset sammenhængen mellem arbejdsmiljøspørgsmål og whistleblowersager adskiller de sædvanlige processer sig fra hinanden for så vidt angår undersøgelse af en sag om mulige uregelmæssigheder henholdsvis en sag om potentielle arbejdsmiljøproblemer.

En udfordring kan i denne forbindelse være, at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljøgrupper, samarbejdsudvalg m.fl. først involveres sent i processen, fordi indberetninger under whistleblowerordningen ofte i første omgang undersøges i fortrolighed af en snæver personkreds (af hensyn til sagens oplysning og ud fra diskretionshensynet).

Derfor overvejer Borgerrådgiveren muligheden for at orientere de relevante fællestillidsrepræsentanter i sådanne sager, allerede når oplysningerne indkommer, for derved at give dem mulighed for at påvirke processen ud fra medarbejdervinklen. En sådan orientering på tillidsrepræsentantniveau vil om nødvendigt kunne gives med tavshedspålæg, mens undersøgelsen af sagen pågår.