


Mulige modeller for omorganisering af whistleblowerordningen og skala for deres effekt på imødegåelse af sagsbunken

Model	Omorganisering for at imødegå den eksisterende sagsbunke (begrænse/afvikle) (nedenfor tabellen følger en uddybende forklaring af de enkelte modeller)	Omorganiseringens effekt	
			
		Ingen effekt	Meget høj effekt
A	Intern Revision skal løfte flere sager på det økonomiske område		Ingen effekt
B	Gældende ordning uden ændringer		Lav effekt
C	Udlicitering af hele whistleblowerordningen til ekstern tredjepart		Lav effekt
D	Gældende ordning med udlicitering af visiteringsopgaven		Lav effekt
E	Gældende ordning med justeret arbejdsgang: Forvaltningerne skal alene sende datagrundlag og ikke en redegørelse (stigende effekt ved omfordeling af ressourcer)		Moderat effekt
F	Gældende ordning med justeret arbejdsgang: Undersøgelse erstattes af forvaltningens indeståelse for konklusionen i mindre alvorlige sager		Moderat effekt
G	Gældende ordning med udlicitering af indberetninger vedrørende BR-medlemmer, administrerende direktører, revisionschefen og Borgerrådgiveren		Høj effekt
H	Gældende ordning med justeret arbejdsgang: Særlig sagsgang i arbejdsmiljø-sager (tidlig involvering af TR-systemet)		Høj effekt
I	Gældende ordning med justerede arbejdsgange: Lavere serviceniveau ift. forvaltninger og politisk niveau (= lovens niveau)		Meget høj effekt
J	Gældende ordning med begrænset personkreds: Kun aktuelt ansatte kan benytte ordningen		Meget høj effekt
K	Gældende ordning uden anonyme indberetninger: Indberettere skal identificere sig over for whistleblowerenheden		Meget høj effekt

Skalaen udtrykker, i hvilket omfang forslaget vil effektivisere ordningen med henblik på reduktion af processer og arbejdsgange henholdsvis sagsantal. Der er taget udgangspunkt i ordningens aktuelle budget (2024). Forslagene kan i flere tilfælde kombineres med øget effekt.

Notat – Oversigt over mulige modeller for omorganisering af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune

Ændringer af den aktuelle ordning kan ske administrativt inden for lovens rammer og med respekt for Borgerrepræsentationens beslutning om, at den nye whistleblowerordning så vidt muligt skal fungere, som den gjorde forud for lovens ikrafttræden. Nogle af forslagene kan således gennemføres administrativt, mens andre kræver en beslutning i Borgerrepræsentationen.

Forslagene supplerer Borgerrådsgiverens forslag til prioritering og afvikling af whistleblowersager i 2023 og frem, som blev behandlet i Borgerrådsgiverudvalget den 14. november 2022. Disse omfattede afstemt synliggørelse af ordningen, overgivelse af sager til eksternt tilsyn, forkortet afrapportering i ubekræftede sager, forventningsafstemning med indberettere om sagsbehandlingstider og reduceret dokumentation samt klarhed om prioritering ud fra en væsentlighedsvurdering.

Uddybende forklaring af de mulige modeller for omorganisering

Model A: Intern Revision skal løfte flere sager på det økonomiske område

Ingen effekt på at imødegå sagsbunken.

Ændringen vil medføre et uændret ressourceforbrug i kommunen da disse sager flyttes fra en forvaltning til Intern Revision.

Forslagets indhold:

Whistleblowerenheden oversender allerede alle sager, der hovedsageligt vedrører økonomi/DPO-området til Intern Revision. Hvis flere sager skal overgives til Intern Revision, vil det kræve, at der også overgives sager, som ikke hovedsageligt vedrører økonomiske forhold eller databeskyttelsesforhold. Undersøgelser i disse sager bliver i dag lavet i den relevante forvaltning.

Model B: Gældende ordning uden ændringer

Lav effekt på at imødegå sagsbunken.

Forslagets indhold:

Der foretages ikke ændringer i ordningen.

Sagsbunken er opstået under nuværende organisering på grund af misforhold mellem antallet af indkomne sager og ressourcer samt lange sagsbehandlingstider for modtagelse af materiale/redegørelse fra forvaltningerne.

Whistleblowerenhedens effektivitet i sagsbehandlingen er dog blevet højere det seneste år, og enheden forventer, at denne udvikling fortsætter. Dette vil forebygge yderligere stigning i sagsbunken og på sigt muliggøre nedbringelse af den.

Model C: Udlicitering af hele whistleblowerordningen til ekstern tredjepart

Lav effekt på at imødegå sagsbunken.

Forslagets indhold:

Ordningen udliciteres i sin helhed, således at indkomne sager behandles af en ekstern tredjepart. Udliciteringen vil medføre, at sagsbunken ikke vokser, men den vil ikke have indvirkning på den eksisterende sagsbunke.

Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter en beslutning i Borgerrepræsentationen.

Notat – Oversigt over mulige modeller for omorganisering af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune

Model D: Gældende ordning med udlicitering af visiteringsopgaven

Lav effekt på at imødegå sagsbunken.

Forslagets indhold:

Ordningen udliciteres delvist således, at indkomne sager visiteres af en ekstern tredjepart, men behandles i øvrigt i whistleblowerenheden som i dag.

Ændringen vil medføre, at whistleblowerenheden ikke skal bruge tid på de indledende sagsbehandlingskridt (vurdering af om forhold skal undersøges samt kommunikation med indberetter i den forbindelse), hvilket vil frigive begrænsede ressourcer til at nedbringe den eksisterende sagsbunke.

Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter en beslutning i Borgerrepræsentationen.

Model E: Gældende ordning med justeret arbejdsgang: Forvaltningerne skal alene sende datagrundlag og ikke en redegørelse

Moderat effekt på at imødegå sagsbunken.

Forvaltningerne supplerer i dag deres indsamling af oplysninger til brug for undersøgelserne med konkluderende redegørelser. Forvaltningernes redegørelser kan ikke erstatte whistleblowerenhedens vurdering og konklusion efter loven og er ikke nødvendige for whistleblowerenhedens arbejde. Whistleblowerenheden efterspørger dem normalt ikke, men oplyser forvaltningerne om, at de, hvis det ønskes, kan sammenfatte oplysningerne i en redegørelse, som også kan forsynes med forvaltningens egen konklusion. Whistleblowerenheden oplyser samtidig, at enheden dog under alle omstændigheder skal bruge alle de indsamlede oplysninger med henblik på whistleblowerenhedens selvstændige stillingtagen.

Udarbejdelse af redegørelserne ses at forsinke sagsafviklingen med måneder og år og medvirke til overskridelser af den lovbestemte frist for sagernes behandling i whistleblowerloven. Af en arbejdsgangsbeskrivelse fra en forvaltning fremgår, at godkendelsesprocessen kan omfatte op til fire cheflag.

Forslagets indhold:

Ændringen vil medføre, at whistleblowersager potentielt kan afsluttes hurtigere, hvilket betyder, at whistleblowerenheden skal anvende færre ressourcer på sagsstyring, rykkerprocedurer, henholdende svar til utålmodige indberettere mv., og mere effektivt kan prioritere whistleblowersager, forebygge nye restancer og nedbringe den eksisterende sagsbunke. Ændringen vil dog i nogle sager stille større krav til whistleblowerenhedens konkretisering i forbindelse med anmodning om datagrundlag fra forvaltningerne, hvilket vil kræve et vist merarbejde, som dog vurderes at være begrænset.

Ændringen kan gennemføres administrativt, men er ikke sat i kraft, da den – bortset fra de få tilfælde, hvor whistleblowerenheden anmoder om en redegørelse – beror på forvaltningernes procedurer.

Notat – Oversigt over mulige modeller for omorganisering af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune

Model F: Gældende ordning med justeret arbejdsgang: Undersøgelse erstattes af forvaltningens indeståelse for konklusionen i mindre alvorlige sager

Moderat effekt på at imødegå sagsbunken.

Forslagets indhold:

Sager, som ligger i den laveste del af alvorlighedsvurderingen og/eller er mere eller mindre ukonkrete, og hvor en undersøgelse derfor risikerer at blive uproportional, vurderes at kunne afsluttes med en erklæring fra forvaltningens øverste administrative ledelse (adm. dir.) om, at ledelsen indestår for, at indberetningen kan be- eller afkræftes.

Herefter kan sagen afsluttes umiddelbart hos whistleblowerenheden, idet forvaltningens erklæring lægges til grund som konklusion. Indberetter orienteres om konklusionen og grundlaget for den.

Ændringen kan gennemføres administrativt, men er ikke sat i kraft, da den først er udtænkt som led i opfølgningen på hensigtserklæringen i budgetaftalen 2024 og i øvrigt er baseret på ordningens aktuelle erfaringer.

Model G: Gældende ordning med udlicitering af indberetninger vedrørende BR-medlemmer, administrerende direktører, revisionschefen og Borgerrådgiveren

Høj effekt på at imødegå sagsbunken.

Forslagets indhold:

Ændringen vil medføre, at whistleblowerenheden ikke skal bruge ressourcer på denne særlige kategori af sager, hvilket medfører, at ressourcerne i stedet kan bruges på at undgå nye restancer og nedbringe den eksisterende sagsbunke.

Denne sagskategori har erfaringsmæssigt krævet mange ressourcer, selv om der hidtil kun har været tale om 0-2 sager årligt.

Ændringen vil have den sidegevinst, at håndteringen af denne sagskategori bliver meget klar/tydelig.

Denne model er taget i brug i enkelte kommuner.

Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter ændringer i vedtægt for Borgerrådgiverfunktionen, som skal ske ved beslutning i Borgerrepræsentationen.

Model H: Gældende ordning med justeret arbejdsgang: Særlig sagsgang i arbejdsmiljøsager (tidlig involvering af TR-systemet)

Høj effekt på at imødegå sagsbunken.

Ca. 1/3 af indberetningerne indeholder et element af dårligt arbejdsmiljø, mobning, krænkelser, chikane eller lignende. Kun hvis der potentielt er tale om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, er disse sager omfattet af ordningen. I 70 % af tilfældene bekræfter undersøgelserne de indberettede helt eller delvist. Selvom arbejdsmiljøsager, der potentielt angår alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, ifølge lov om beskyttelse af whistleblowere er omfattet af whistleblowerordningen, er ordningen ikke primært designet med henblik på disse sager.

Forslagets indhold:

Notat – Oversigt over mulige modeller for omorganisering af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune

Såfremt indberetningen ikke indeholder konkrete oplysninger om alvorlige lovbrud ud over potentielle brud på arbejdsmiljølovgivningens krav om sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarlige forhold, oversendes forholdet til forvaltningen med henblik på afdækning, undersøgelse og opfølgning.

Samtidigt orienteres MED-udvalget, forvaltningens fællestillidsrepræsentant og lokal(e) tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter uden at videregive eventuelle fortrolige oplysninger.

Senest 60 dage senere orienterer forvaltningen whistleblowerordningen og MED-udvalget om status for afdækning og eventuel opfølgning bilagt udtalelse fra forvaltningens fællestillidsrepræsentant og lokal(e) tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter.

Såfremt forvaltningens fællestillidsrepræsentant og lokal(e) tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter giver udtryk for, at problemstillingen anses for betryggende og tilstrækkeligt håndteret eller er i betryggende proces, kan whistleblowerenheden afslutte sagen med tilbagemelding til indberetter herom. Konklusionen kan udformes kortfattet.

Såfremt forvaltningens fællestillidsrepræsentant og lokal(e) tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter giver udtryk for, at indberetningen ikke anses for betryggende og tilstrækkeligt håndteret, kan whistleblowerordningen forlange yderligere undersøgelser.

Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter drøftelse i relevant samarbejdsudvalg samt ændringer i vedtægt for Borgerråd giverfunktionen, som skal ske ved beslutning i Borgerrepræsentationen.

Model I: Gældende ordning med justerede arbejdsgange: Lavere serviceniveau ift. forvaltninger og politisk niveau

Meget høj effekt på at imødegå sagsbunken.

Forslagets indhold:

Konkret og kort svarfrist til forvaltningerne på åbningsbrev og høringsbrev

Ændringen vil medføre, at whistleblowersager potentielt kan afsluttes hurtigere, hvilket betyder, at whistleblowerenheden skal anvende færre ressourcer på sagsstyring, rykkerprocedurer, henholdende svar til utålmodige indberettere mv.

Summarisk afrapportering

Konklusionsrapporterne udarbejdes i dag med henblik på, at konklusionens grundlag er grundigt beskrevet, herunder for at muliggøre at konklusionen uden videre kan danne grundlag for opfølgning i forvaltningerne og med henblik på dækkende og relevant og dækkende orientering til det politiske niveau. Dette kan undlades.

Undladelse af at høre forvaltningerne inden ordningens konklusionsrapport gøres endelig

Ændringen vil medføre, at whistleblowersager kan afsluttes lettere og hurtigere.

Nedprioritering af vejledning til forvaltningerne om whistleblowerlovens bestemmelser

Enheden kan i stedet henvise til eksisterende vejledningsmateriale fra blandt andet Justitsministeriet og whistleblowerenheden.

Undladelse af at involvere forvaltninger i forbindelse med aktindsigt

I dag indhentes forvaltningernes bemærkninger, inden anmodninger om aktindsigt besvares. Dette kan undlades.

Undladelse af orientering af politisk niveau

Borgerråd giverudvalget modtager i dag på efterspørgsel løbende afrapportering om afsluttede sager under ordningen. Dette kan undlades.

Notat – Oversigt over mulige modeller for omorganisering af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune

Ovenstående ændringer vil frigøre tid til, at whistleblowerenheden mere effektivt kan prioritere whistleblowersager, forebygge nye restancer og nedbringe den eksisterende sagsbunke.

De nævnte sagsskridt er i vid udstrækning videreført fra ordningen før ikrafttrædelse af whistleblowerloven. Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter en beslutning i Borgerrepræsentationen om at fravige tidligere beslutning om, at whistleblowerordningen så vidt muligt skal fungere som den gjorde forud for loven.

Model J: Gældende ordning med begrænset personkreds: Kun aktuelt ansatte kan benytte ordningen

Meget høj effekt på at imødegå sagsbunken.

Det er ikke et krav i whistleblowerloven, at indberetninger fra andre end nuværende medarbejdere skal undersøges, men det er politisk besluttet i Københavns Kommune, at blandt andet tidligere ansatte og ansatte hos samarbejdspartnere også skal være omfattet af whistleblowerordningens målgruppe. Pt. er skønsmæssigt ca. 15 % af de indkomne indberetninger fra ikke-aktuelt ansatte personer, de fleste heraf formentligt fra tidligere ansatte.

Forslagets indhold:

Ændringen vil medføre, at færre indberetninger skal undersøges i whistleblowerlovens forstand, idet indberetninger, som kommer fra tidligere ansatte, samarbejdspartnere eller lignende, ikke længere vil skulle undersøges i whistleblowerenheden. Ændringen vil endvidere medføre, at whistleblowerenheden vil kunne bruge flere ressourcer på arbejdet med at imødegå den eksisterende sagsbunke.

Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter ændringer i vedtægt for Borgerrådgiverfunktionen, som skal ske ved beslutning i Borgerrepræsentationen.

Model K: Gældende ordning uden anonyme indberetninger: Indberettere skal identificere sig over for whistleblowerenheden

Meget høj effekt på at imødegå sagsbunken.

Whistleblowerloven hindrer ikke kommunen i at stille krav til indberetterne om at identificere sig over for whistleblowerenheden, men det er politisk besluttet i Københavns Kommune, at indberettere også skal have mulighed for at indberette være anonymt.

Forslagets indhold:

Ændringen vil medføre, at whistleblowerordningen vil modtage færre indberetninger. Whistleblowerenheden vurderer, ud fra erfaring, at i hvert fald 30 % af indberetterne vil afstå fra at indberette, hvis de skal oplyse navn til whistleblowerenheden, uanset at enheden ikke må videregive identifikationsoplysninger. Ændringen vil endvidere medføre, at whistleblowerenheden vil kunne bruge flere ressourcer på arbejdet med at imødegå den eksisterende sagsbunke.

Ændringen er ikke sat i kraft, da den forudsætter ændringer i vedtægt for Borgerrådgiverfunktionen, som skal ske ved beslutning i Borgerrepræsentationen.