

**Evalueringsrapport om
Whistleblowerordningen i Københavns Kommune**

”En whistleblower er en person, der følger sin samvittighed og udstøder en fløjtetone for at advare andre mod fare, f.eks. ved at sikre, at ledelsen på et tidligt tidspunkt bliver bekendt med eventuelle ulovligheder, så det bliver muligt at rette systemet til og reducere risikoen for gentagelse.”

(frit efter Dansk Sprognævn)

”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)

”Whistleblowerfunktionen befæster de ansattes ret til at fremsætte lovlige ytringer vedrørende Københavns Kommune i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ytringsfrihed, herunder Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10.”

(Vedtægt for Borgerrådgiveren i Københavns Kommune § 2a)

Indholdsfortegnelse

Indledning	5
<i>Målgrupper, hovedtemaer og undersøgelsesmetode</i>	5
<i>Anbefalinger</i>	5
<i>Rapportens opbygning</i>	6
DEL I - Evalueringens konklusion og anbefalinger.....	7
<i>Lever ordningen op til sit formål?.....</i>	7
<i>Hvad viser evalueringen i øvrigt?</i>	8
Opbakning til ordningen.....	8
Behovet for ordningen.....	8
Bidrager ordningen med nye informationer og forbedringspotentiale?	9
Whistleblowerordningen og tillidsdagsordenen	9
Ordningens økonomiske effekter og ressourceforbrug.....	9
Misbrug af ordningen, herunder af anonymitet	10
Beskyttelsen af de involverede	10
Barrierer for ordningens brug	11
Sager, der behandles under whistleblowerordningen og i offentligheden	11
Borgerrådgiverens administration af ordningen.....	12
Forvaltningens procedurer i forbindelse med undersøgelse af whistleblowersager	12
<i>Anbefalinger</i>	13
Del II Sammenfatning af målgruppernes besvarelser samt Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer.....	14
<i>Sammenfatning af spørgeskemaundersøgelse for tillidsrepræsentanter</i>	14
<i>Sammenfatning af interview af administrerende direktører</i>	16
<i>Sammenfatning af interview af samarbejdspartnere på medarbejderniveau</i>	17
<i>Sammenfatning af spørgeskemaundersøgelse for indberettere, der har benyttet ordningen</i>	18
<i>Sammenfatning af Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer</i>	19
DEL III - Dokumentation	20
<i>Borgerrådgiverens egne erfaringer og observationer.....</i>	20
Formålet med og afgrænsning af whistleblowerordningen.....	20
Ordningens brug.....	20
Hvem benytter sig af ordningen?	21
Ordningen omfatter kun alvorlige forhold	21
Indberetningerne handler første og fremmest om borgerbetjening, service og personaleforhold	21
Sagernes økonomiske genstand og de økonomiske effekter af ordningen.....	22
Ordningen bidrager med nye oplysninger, som ikke var kendte før indberetningen.....	23
Er der noget at komme efter?	23
Effekter af indberetningerne – forbedringer.....	23
Misbrug af ordningen.....	24
Beskyttelsen af medarbejdere	24
Offentlighed om whistleblowersager.....	24

Ressourceforbrug hos Borgerrådgiveren	25
Hvad er alternativet for de involverede?	25
<i>Interview med administrerende direktører</i>	<i>26</i>
<i>Interview med samarbejdspartnere på medarbejderniveau</i>	<i>29</i>
<i>Tillidsrepræsentantundersøgelsen</i>	<i>31</i>

Indledning

Borgerråd giverudvalget traf den 6. maj 2014 beslutning om, at Borgerrådgiveren skulle gennemføre en evaluering af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune under inddragelse af relevante aktører for at få mere viden om, hvordan ordningen virker i Københavns Kommune med henblik på at opgøre nytteeffekter ved ordningen, få kendskab til og handle på eventuelle u hensigtsmæssigheder ved ordningen samt skabe klarhed om ordningens fortsatte eksistens.

Borgerrådgiveren har i efteråret 2014 gennemført evalueringen, og resultatet foreligger i nærværende evalueringsrapport.

Målgrupper, hovedtemaer og undersøgelsesmetode

Evalueringen er blevet gennemført under inddragelse af relevante aktører i form af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune, direktioner, medarbejdere, der har behandlet sager under ordningen, herunder medarbejdere fra Intern Revision samt indberettere, der har benyttet ordningen.

Evalueringen sigter mod at afdække følgende hovedtemaer: Virker ordningen efter sit formål? Er Borgerrådgiverens procedurer vedrørende whistleblowerordningen hensigtsmæssige? Er forvaltningens procedurer i forbindelse med undersøgelse af whistleblower sager hensigtsmæssige? Hvilke nytteeffekter har ordningen? Hvilke ulemper har ordningen?

Evalueringen er baseret på kvalitative og kvantitative data. Den kvalitative del af undersøgelsen er baseret på mundtlige interviews med samarbejdspartnere på medarbejderniveau i forvaltningerne og Intern revision samt besvarelser fra direktionerne og Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer. Den kvantitative del af undersøgelsen er baseret på spørgeskemaundersøgelser rettet mod tillidsrepræsentanter og indberettere samt Borgerrådgiverens statistiske materiale om sagerne og deres udfald mv.

Data fra kommunen er indhentet fra alle forvaltninger på direktions- og medarbejderniveau. Respondenterne er på forhånd oplyst om, at deres svar vil indgå i rapporten i anonymiseret form.

Data fra tillidsrepræsentanter er fremkommet gennem et anonymt spørgeskema, som i elektronisk form er modtaget af 906 tillidsrepræsentanter i kommunen. 404 har valgt at svare, hvilket svarer til 44,6 %. Procentuelle angivelser i rapporten referer til den reelle svarprocent, idet respondenter, der har svaret "ved ikke" eller lignende 'tomme' svar, er fraregnet.

Anbefalinger

Det er på baggrund af evalueringen Borgerrådgiverens anbefaling,

- At ordningen gøres permanent
- At ordningen ændres, så der fremover ikke behandles sager, der samtidigt tages op i medierne
- At Borgerrådgiveren i samarbejde med forvaltningerne justerer ordningen administrativt for at imødekomme udtrykte ønsker om mindre formalia, yderligere konsultativ bistand mv.
- At Borgerrådgiveren informerer yderligere om ordningen, herunder med hensyn til den beskyttelse af medarbejdere, der ligger i ordningen.

Rapportens opbygning

Rapporten indledes af hensyn til læsevenligheden med evalueringens konklusion og anbefalinger i del I. Del II indeholder i komprimeret form sammenfatninger af de forskellige målgruppers besvarelser og en sammenfatning af Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer vedrørende ordningen. Det anbefales at læse såvel del I som del II, men del I kan læses for sig selv, hvis man alene er interesseret i undersøgelsens konklusioner.

Mere detaljerede svar fra målgrupperne og en udbygget del om Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer er nærmere beskrevet i rapportens del III, som har følgende indhold:

Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer vedrørende whistleblowerordningen samt gennemgang af hovedpunkterne fra de kvalitative interviews (direktioner og samarbejdspartnere).

Rapport (resultaterne) fra spørgeskemaundersøgelsen for tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune.

Da kun to indberettere (brugere af ordningen) har responderet, er rapporten (resultaterne) fra spørgeskemaundersøgelsen for disse ikke medtaget, men dog omtalt i sammenfattet form.

DEL I - Evalueringens konklusion og anbefalinger

Lever ordningen op til sit formål?

Whistleblowerordningens formål er for det første at sikre, at kommunens ansatte samt samarbejdspartnere og lignende har adgang til i god tro at videregive oplysninger om grove fejl eller forsømmelser, eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening.

Ordnningen lever efter Borgerrådgiverens vurdering op til formålet på dette punkt, hvilket ses ved, at ordningen faktisk benyttes, og at de fleste af de indkomne oplysninger opfylder ordningens kriterier. De fleste af de oplysninger, som ikke er omfattet af ordningen, er i øvrigt relevante i andre fora. Ordningens forankring i en alment tilgængelig webportal gør indgivelse af oplysninger enkelt og nemt.

Tilkendegivelser fra en del tillidsrepræsentanter kunne dog tyde på, at der er behov for en fornyet synliggørelse af ordningen.

Whistleblowerordningens formål er for det andet, at bidrage til forbedringer af kommunens administration og borgerbetjening.

Af de 99 forhold, som er behandlet inden for ordningen omhandlede 39 borgerbetjening og service, 26 handlede om personaleforhold, 18 handlede om økonomi, 8 handlede om intern administration, 3 handlede om arbejdsmiljø og 5 handlede om andre forhold.

Ordnningen lever derfor efter Borgerrådgiverens vurdering op til formålet på dette punkt, idet oplysningerne i høj grad realiserer formålet og medvirker til at skabe forbedringer, genopretter uregelmæssigheder og skaber værn imod uregelmæssigheder. Dette gælder såvel i de tilfælde, hvor der bliver konstateret uregelmæssigheder som i tilfælde, hvor uregelmæssigheder ikke kan konstateres. I nogle sager har opmærksomheden medført opdagelser af yderligere uregelmæssigheder, der rækker længere end den enkelte sag og derfor rummer et langt større forbedringspotentiale.

Whistleblowerordningens formål er for det tredje sikre, at kommunens ansatte uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner og lignende kan videregive information.

Ordnningen lever efter Borgerrådgiverens vurdering op til formålet på dette punkt, idet ordningen giver mulighed for anonym indberetning i et system, der sikrer anonymiteten i en proces, der indebærer et højt beskyttelsesniveau med hensyn til at beskytte indberetteren imod usaglige negative ansættelsesretlige reaktioner. Langt de fleste indberetninger er indgivet anonymt. Flertallet af tillidsrepræsentanter finder, at det er en fordel, at medarbejdere i Københavns Kommune kan henvende sig anonymt, og at den største fordel ved ordningen netop er muligheden for, at medarbejdere kan videregive oplysninger til ordningen uden at frygte for negative ansættelsesretlige konsekvenser.

Hvad viser evalueringen i øvrigt?

Opbakning til ordningen

Whistleblowerordningen opstod som en politisk idé, men evalueringen viser, at de involverede i høj grad har taget ordningen til sig.

Såvel tillidsrepræsentanter som direktioner støtter op om ordningen. Flertallet af tillidsrepræsentanterne er generelt positivt stemte over for whistleblowerordninger på større arbejdspladser. For knap en fjerdedel af tillidsrepræsentanterne har indførelsen af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune tilmed påvirket deres syn i positiv retning. 81 % af tillidsrepræsentanterne vil anbefale medarbejdere i kommunen at benytte ordningen.

Samlet set er direktørerne også positive i forhold til whistleblowerordningen. Der synes dog at eksistere en vis bekymring for mulige negative effekter af ordningen (herunder ressourceforbrug, ordningens signaler, eventuelt misbrug af anonymitet samt utryghed og retssikkerhed for involverede mv.).

Flertallet af tillidsrepræsentanterne peger på risikoen for, at medarbejdere benytter ordningen i stedet for at løse problemet gennem intern dialog som den største ulempe, mens kun 7,8 % ser den største ulempe som, at ordningen sender et signal om mistillid til kommunens medarbejdere. Omvendt mener 5,6 % af tillidsrepræsentanterne, at ordningens største fordel er, at den sender et signal om, at kommunen tager sine medarbejdere alvorligt. Dette understøttes af, at 36,5 % mener, at den største fordel er, at ordningen indebærer en pligt til at handle på (dvs. i første række undersøge) de indgivne oplysninger.

Behovet for ordningen

Ordningen benyttes. Omfanget er langt fra alarmerende henset til kommunens størrelse, men det viser, at der er en efterspørgsel. Ordningen har i de første to år modtaget 84 indberetninger om 147 forskellige forhold. 2/3 af de indmeldte forhold omhandler ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder og er derfor omfattet af ordningen. Ud af disse er der noget at komme efter i lidt under halvdelen af tilfældene.

27,7 % af tillidsrepræsentanterne oplyser, at de som medarbejdere eller tillidsrepræsentanter har haft mistanke om eller kendskab til ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder på en offentlig arbejdsplads. Dette siger ikke noget om, hvorvidt der *har* været tale om ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder, eller hvorvidt det vedrører deres ansættelse i Københavns Kommune, men er en kraftig indikation af, at mange medarbejdere på offentlige arbejdspladser oplever forhold, der giver anledning til bekymring.

Tillidsrepræsentanterne foretrækker, at sådanne situationer kan løses gennem intern dialog, hvilket er i overensstemmelse med whistleblowerordningens forudsætninger, men 68,3 % mener dog ikke, at sådanne situationer altid kan løses gennem intern dialog.

En whistleblowerordning kan være et svar på det modsætningsfyldte i, at de fleste ønsker, at problemerne skal løses gennem dialog, men omvendt ikke mener, at dette altid kan lade sig gøre.

Bidrager ordningen med nye informationer og forbedringspotentiale?

Ordningen bidrager efter Borgerrådsgiverens statistik over sagerne i høj grad med nye oplysninger til ledelsesniveauet i kommunen. Over en kam synes direktørerne også at betragte ordningen som en af flere kilder til at afdække fejl i administrationen mv., og den generelle opfattelse synes at være, at ordningen bidrager med nye, brugbare oplysninger, som kan anvendes til forbedringer i kommunens administration og borgerbetjening.

De fleste af indberetningerne skaber i praksis genopretning af uregelmæssigheder, værn imod uregelmæssigheder eller forbedringer på området. Dette gælder såvel når der konstateres uregelmæssigheder, som når der ikke gør.

Whistleblowerordningen og tillidsdagsordenen

Evalueringen siger ikke noget entydigt om samspillet mellem whistleblowerordningen og tillidsdagsordenen udover f.eks. bekymringen for, at medarbejdere benytter ordningen i stedet for at løse problemer gennem intern dialog samt ordningens mulige negative signaler. Alligevel er der dog opbakning til ordningen, måske fordi der er tillid til, at medarbejdere og ledere godt kan løse problemer konstruktivt i åben dialog, og at brug af ordningen derfor vil være undtagelsen. Tillidsrepræsentanternes svar peger i denne retning.

Antallet af henvendelser og deres karakter tyder heller ikke på, at bekymringen er helt velbegrunderet, idet der ikke er tegn på, at medarbejdere tyer til ordningen på bekostning af intern dialog. Tværtimod oplyser en del indberettere, at de har forsøgt at løse problemerne internt uden held.

I en tillidsbaseret organisation, hvor kontrol ønskes minimeret, kan whistleblowerordninger fungere som en mulighed for at sikre, at fravigelser fra normen (tillidsbrud) kan komme for en dag.

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 sådanne afvigelser.

Whistleblowerordningen er karakteriseret netop ved ikke at kontrollere medarbejdere og processer over en kam, men alene at iværksætte undersøgelser, når der er særlige indikationer af uregelmæssigheder.

Indberetteren kan med dette perspektiv opfattes som en vogter over tillidssystemet, som påtager sig ansvaret for at gøre opmærksom på tillidsbrud, der ikke kan løses ad sædvanlige kanaler baseret på åbenhed og dialog.

Ordningens økonomiske effekter og ressourceforbrug

Ordningen blev ikke indført med lønsomhed for øje, men det er alligevel relevant at se på, om ordningen har positive eller negative økonomiske effekter.

Blandt direktørerne er der forskellige oplevelser at ordningens økonomiske effekter. Nogle mener, at ordningen har positive økonomiske effekter, herunder ved at forebygge svig, mens andre ikke har grundlag for at konstatere dette.

Borgerrådgiveren peger på, at den økonomiske sagsgenstand spænder mellem forhold, der i princippet alene er af ideel art (f.eks. korrekt omsorg for beboere, overholdelse af tavshedspligt mv.) til forhold, der kan opgøres mere eller mindre præcist i hundrede tusinder kr. og i et enkelt tilfælde millioner kr. (f.eks. misbrug eller økonomisk uforsvarlighed). Hertil kommer, som påpeget af nogle direktioner, at ordningen kan have potentiel præventiv virkning.

Omvendt påpeger direktørerne de ressourcer, der anvendes på at undersøge sager under ordningen, herunder med henvisning til de lidt tunge skriftlige procedurer ordningen er indrettet i henhold til. Der er i evalueringen fremkommet konstruktive forslag til effektivisering af ordningens administration, som Borgerrådgiveren vil arbejde for at implementere i videst mulige omfang.

Misbrug af ordningen, herunder af anonymitet

Borgerrådgiveren har kendskab til et tilfælde, hvor de indgivne oplysninger viste sig at være forkerte og sandsynligvis indgivet imod bedre vidende. Det overlades i sådanne tilfælde til forvaltningen at beslutte, hvad det skal give anledning til, men her kan anonymiteten naturligvis udgøre en barriere for en passende reaktion. Ud over dette ene tilfælde har Borgerrådgiveren ikke modtaget oplysninger, der tyder på, at ordningen er blevet misbrugt bevidst.

Nogle få tillidsrepræsentanter har oplyst, at de har kendskab til, at der bevidst er indgivet urigtige eller vildledende oplysninger til ordningen. Hvis dette er korrekt, vil det være misbrug af ordningen, som kun tillader indgivelse af oplysninger i god tro.

En del tillidsrepræsentanter har herunder givet udtryk for bekymring for hvor reel anonymitetens udstrækning er – navnlig på små arbejdspladser.

Beskyttelsen af de involverede

Evalueringen viser, at der eksisterer en bekymring for de involveredes retssikkerhed og tryghed. Der peges i denne henseende både på indberettere og på eventuelt ansvarlige, som kommer under mistanke. Denne bekymring fremstår stærkest i direktørgruppen.

Ordningen er indrettet med henblik på at fokusere på sagen og ikke på personen. En meget stor del af indberetningerne angår generelle forhold, som derfor ikke peger i retning af personlig uvederhæftighed eller svindel, men mere i retning af systemfejl eller utilstrækkelig årvågenhed. Men selv i de tilfælde, hvor en indberetning peger i retning af en bestemt persons handlinger eller undladelser, er ordningen fokuseret på, at informationerne skal anvendes til at skabe forbedringer af kommunens administration og borgerbetjening. Dette indbyggede fokus er i sig selv forebyggende i forhold til misbrug, der tager sigte på at skade enkeltpersoner.

Dertil kommer som nævnt ovenfor, at forvaltningerne synes at være meget opmærksomme på at følge op på indberetninger under størst mulige hensyntagen til de involverede, som i parentes bemærket også kan omfatte medarbejdere, hvis tilknytning til sagen alene er, at de arbejder i den pågældende afdeling e.l. og oplever mistanken som kollektiv.

Det er indføjet i ordningen, at ansatte også kan indgive oplysninger til Borgerrådgiveren om usaglige reaktioner rettet imod indberettere. Borgerrådgiveren har i sådanne tilfælde pligt til at undersøge forholdet. Det er desuden indføjet, at Borgerrådgiveren har pligt til at underrette det politiske niveau, hvis nogen gennem aktindsigtsanmodninger forsøger at finde frem til, hvem der har indgivet oplysninger.

Borgerrådgiveren har ikke konstateret, at medarbejdere, der har indberettet oplysninger, er blevet stillet ringere som følge af indberetningen. I et enkelt tilfælde modtog Borgerrådgiveren oplysninger om, at en medarbejder i kommunen, som havde indgivet oplysninger, dels var blevet afskediget som følge af sin brug af ordningen, dels var blevet blacklistet hos kommunens leverandører og samarbejdspartnere. Borgerrådgiveren undersøgte sagen, men fandt ikke dokumentation for disse påstande.

Nogle få tillidsrepræsentanter har dog i forbindelse med evalueringen oplyst, at de har kendskab til, at det har haft negative konsekvenser for indberettere, at de er gået til whistleblowerordningen. Hvis der har været tale om usaglige ansættelsesretlige konsekvenser som følge af brug af ordningen, vil det være i strid med ordningen.

Det er borgerrådgiverens opfattelse, at ordningen til forskel fra sager, der bringes op af medarbejderne gennem pressen, bidrager til at skabe større tryghed for de involverede samtidig med, at ordningen giver mere fagligt forankrede og mindre ressourcekrævende processer ved mistanke om eventuelle uregelmæssigheder.

Barrierer for ordningens brug

Af svarene fra tillidsrepræsentanterne fremgår, at ca. en fjerdedel ikke kendte til ordningen, inden de modtog spørgeskemaundersøgelsen. Mange oplyser, at de vil synliggøre ordningen og efterlyser mere information.

Flere giver udtryk for bekymring for den reelle beskyttelse ved anonymiteten, herunder for at det kan spores fra hvilken pc, en indberetning er sket. I praksis er dette ikke muligt. Whistleblowerportalen logger ikke IP-adresser, hvorfor det ikke kan lade sig gøre at spore den anvendte pc, men den udtrykte bekymring er reel og taler også for mere kommunikation om ordningen.

Sager, der behandles under whistleblowerordningen og i offentligheden

Nogle af sagerne er blevet offentliggjort i pressen samtidig med indberetningen til whistleblowerordningen. Det er Borgerrådgiverens observation, at disse sager er langt mere tidskrævende og udvikler sig meget mere ustruktureret end sager, der i første omgang håndteres internt under ordningen.

Det væsentligste i denne sammenhæng er imidlertid i forhold til ordningens formål, at de direkte involverede (navnlig eventuelle ansvarlige, der kommer under mistanke) ofte oplever det som meget ubehageligt og utrygt at se 'deres sag' udrullet i pressen blandt en flerhed af aktører i en proces, der i højere grad kommer til at handle om mulige skurke (blame game) end om, hvad der rent faktisk er foregået.

En række af de behandlede sager må antages at ville være fremkommet gennem pressen, såfremt whistleblowerordningen ikke eksisterede. Denne vurdering baseres på, at indberetterne i en stor del af sagerne oplyser, at de har forsøgt at gøre opmærksom på forholdene internt uden held. Uden ordningen kunne indberetterne have følt sig nødsaget, eller fristet om man vil, til at gå til pressen med oplysningerne.

Det er derfor Borgerrådgiverens opfattelse, at ordningen bidrager til at skabe større tryghed for de involverede samtidig med, at ordningen giver mere fagligt forankrede og mindre ressourcekrævende processer ved mistanke om eventuelle uregelmæssigheder.

For at styrke denne egenskab foreslår Borgerrådgiveren, at whistleblowerordningen fremover ikke behandler sager, der tages op i medierne. Dette vil i hvert fald sikre, at disse processer bliver mere enstrengede, og det vil kunne virke som et incitament til at, ordningen ikke bruges i en dobbeltproces, hvor indberetteren både henvender sig gennem ordningen og til pressen, som der er set i hvert fald et par eksempler på. Dette bør ikke afskære det relevante udvalg eller Borgerrådgiverudvalget fra at bede Borgerrådgiveren om at vurdere sagen, hvis det skønnes nødvendigt, når forvaltningen har gennemført sin egen udredning.

Borgerrådgiverens administration af ordningen

Samlet set er direktørerne positive i forhold til Borgerrådgiverens håndtering af ordningen.

Samlet set er også de medarbejdere, der arbejder med ordningen i forvaltningerne, positive i forhold til samarbejdet og dialogen med Borgerrådgiveren i whistleblowersager, og Borgerrådgiverens procedurer findes generelt hensigtsmæssige.

Såvel disse medarbejdere som direktørerne efterspørger dog mindre formalia samt at nogle sager i højere grad kan løses via mere uformel dialog frem for skriftveksling. Der er fremkommet en række konstruktive forslag til processen, som kan gøre ordningen endnu mere effektiv og hensynsfuld (herunder mindre formalia, skarpere visitation og hurtigere reaktion). Borgerrådgiveren vil følge op på disse forslag.

Flere efterspørger tillige Borgerrådgiverens konsultative bistand i processen.

Forvaltningens procedurer i forbindelse med undersøgelse af whistleblowersager

Alle forvaltninger har været involveret i undersøgelser i anledning af indberetninger til ordningen. Antallet af sager pr. forvaltning varierer.

Der er i vidt omfang retningslinjer for håndtering af whistleblowersager. Hvis der ikke er retningslinjer, sker der en konkret vurdering i forhold til håndteringen fra sag til sag. Der er ikke generelle retningslinjer for beskyttelse af medarbejdere, som måtte være genstand for en undersøgelse, men der foretages konkrete vurderinger af, hvorvidt der skal iagttages relevante regler (f.eks. partshøring og inddragelse af fagforening) under inddragelse af kompetencer hos Koncernservices personalejurister. Dette er på linje med almindelige personalesager.

Der er i det store hele ikke retningslinjer for underretning efter persondataloven i whistleblowersager. Der foretages en konkret vurdering fra sag til sag om hvorvidt og i givet fald hvornår, der skal ske underretning – ofte på lokalt niveau.

Det er Borgerrådgiverens vurdering, at forvaltningerne i almindelighed prioriterer sagerne højt og laver grundige undersøgelser, så alle relevante indberetninger afdækkes til bunds. Forvaltningerne ses desuden at have et højt fokus på de involveredes retssikkerhed og tryghed i processen. Forvaltningerne ses også at drage læring af de enkelte forløb, med blik for hvad der kan gøres bedre, baseret på erfaringer og tilbagemeldinger fra de involverede medarbejdere.

Anbefalinger

Det er på baggrund af evalueringen Borgerrådgiverens anbefaling:

- At ordningen gøres permanent
- At ordningen ændres, så der ikke fremover behandles sager, der samtidigt tages op i medierne
- At Borgerrådgiveren i samarbejde med forvaltningerne justerer ordningen administrativt for at imødekomme udtrykte ønsker om mindre formalia, yderligere konsultativ bistand mv.
- At Borgerrådgiveren informerer yderligere om ordningen, herunder med hensyn til den beskyttelse af medarbejdere, der ligger i ordningen.

Del II Sammenfatning af målgruppernes besvarelser samt Borgerråd giverens egne observationer og erfaringer

Sammenfatning af spørgeskemaundersøgelse for tillidsrepræsentanter

Data fra tillidsrepræsentanter er fremkommet gennem et anonymt spørgeskema, som i elektronisk form er sendt til 903 tillidsrepræsentanter i kommunen. 404 har valgt at svare, hvilket svarer til 44,6 %. Svarene er opgjort nedenfor som procentsatser af de respondenter, der har svaret indholdsmæssigt, dvs. ikke har svaret f.eks. ”ved ikke” eller ”har ingen erfaring med dette”.

Nogle svarmuligheder i undersøgelsen bestod af en skala med tallene 1 (i høj grad uenig) til 6 (i høj grad enig). Disse er nedenfor – af hensyn til overskueligheden – sammentalt, således at f.eks. svar i kategorien 1-3 er talt med som udtryk for uenighed i udsagnet, mens 4-6 er udtryk for enighed. De nuancer, som svarkategorierne har givet, går dermed tabt nedenfor, men datasættene med fordelingen på kategorier fremgår af rapportens bilag.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de fleste tillidsrepræsentanter kender ordningen (74,8 %), men mange giver udtryk for, at den bør synliggøres yderligere.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at flertallet af tillidsrepræsentanterne i Københavns Kommune er positivt stemte over for whistleblowerordninger på større arbejdspladser (63,8 %). Flertallet finder, at det er en fordel, at medarbejdere i Københavns Kommune kan henvende sig anonymt til whistleblowerordningen (77,6 %).

Flertallet mener, at ordningen øger de ansattes muligheder for at oplyse om uregelmæssigheder i kommunen (75,6 %), og at ordningen giver muligheder for at skabe forbedringer (63,4 %). Omvendt mener flertallet ikke, at ordningen giver øget gennemsigtighed i kommunen (57,5 %).

Et stort flertal mener, at det er en fordel, at medarbejderne kan henvende sig anonymt (77,6 %), og at ordningen øger trygheden for de medarbejdere, der indgiver oplysninger (68,6 %). Nogle tillidsrepræsentanter udtrykker bekymring for, om anonymitetsbeskyttelsen altid kan opretholdes på små arbejdspladser, eller om indberetninger kan spores via den pc, de er indgivet fra¹.

Flere giver udtryk for, at der er medarbejdere, som er nervøse for at gøre brug af ordningen, fordi beskyttelsen af medarbejderne ikke er tilstrækkelig betryggende.

41,5 % af tillidsrepræsentanterne finder, at den største fordel ved ordningen i Københavns Kommune er muligheden for, at medarbejdere kan videregive oplysninger til ordningen uden at frygte for negative ansættelsesretlige konsekvenser. 36,5 % finder, at den største fordel er, at ordningen indebærer handlepligt, så der tages hånd om alvorlige forhold, og så tvivlsspørgsmål bliver afklaret.

62,7 % finder, at den største ulempe ved ordningen er risikoen for, at medarbejdere går til whistleblowerordningen i stedet for at søge at løse problemerne ved henvendelse til ledere, tillidsrepræsentanter,

¹ I praksis er dette ikke muligt. Whistleblowerportalen logger ikke IP-adresser, hvorfor det ikke kan lade sig gøre at spore den anvendte pc.

kolleger e.l. Tillidsrepræsentanterne foretrækker, at sådanne situationer kan løses gennem intern dialog, men 68,3 % mener dog ikke, at sådanne situationer altid kan løses gennem intern dialog. 62,9 % mener, at ordningen er et godt supplement til intern dialog og åbenhed.

18,8 % anser den største ulempe for at være risikoen for misbrug i form af indgivelse af usandfærdige oplysninger.

2,3 % af tillidsrepræsentanter har svaret, at de har haft kendskab til, at der bevidst er indgivet urigtige eller vildledende oplysninger til ordningen i Københavns Kommune.

4,7 % har svaret, at de har kendskab til, at det har haft negative konsekvenser for medarbejdere i Københavns Kommune at indgive oplysninger til ordningen.

81 % af tillidsrepræsentanterne ville anbefale medarbejdere i kommunen at benytte Whistleblowerordningen i Københavns Kommune. En del giver i denne forbindelse udtryk for, at de vil anbefale brug af ordningen, hvis intern dialog er benyttet først eller ikke er en reel mulighed og andre oplyser, at de ikke vil anbefale brugen på grund af usikkerhed om beskyttelsen/anonymiteten.

Tillidsrepræsentanterne er også blev spurgt til, hvorledes deres syn på whistleblowerordninger har udviklet sig over tid. 4,7 % er blevet mere negativt stemte over for whistleblowerordninger efter indførelse af ordningen i Københavns Kommune, mens 23,3 % er blevet mere positivt stemte. 72,1 % har et uændret syn på whistleblowerordninger.

Af undersøgelsens åbne svar fremgår, at en del efterspørger større synlighed for ordningen. 25,2 % kendte ikke til ordningen, inden de modtog spørgeskemaet.

Sammenfatning af interview af administrerende direktører

Svarene er indhentet fra alle administrerende direktører i kommunen. Respondenterne er på forhånd oplyst om, at deres svar vil indgå i rapporten i anonymiseret form.

Samlet set er direktørerne positive i forhold til whistleblowerordningen og Borgerrådgiverens håndtering af den. Over en kam synes direktørerne at betragte ordningen som en af flere kilder til at afdække fejl i administrationen mv., og at ordningen bidrager med nye, brugbare oplysninger, som kan anvendes til forbedringer i kommunens administration og borgerbetjening.

Der er forskellige oplevelser af ordningen positive økonomiske effekter. Nogle mener, at ordningen har sådanne effekter, herunder ved forebyggelse, mens andre ikke har grundlag for at konstatere dette.

Der synes at eksistere en vis bekymring for ordningens mulige negative effekter (herunder ressourceforbrug, hvilke signaler ordningen sender, eventuelt misbrug af anonymitet samt utryghed og retssikkerhed for involverede).

Direktionerne er desuden fremkommet med en række konstruktive forslag til processen, som kan gøre ordningen endnu mere effektiv og hensynsfuld (herunder mindre formalia, skarpere visitation og hurtigere reaktion).

Flere efterspørger Borgerrådgiverens konsulentbistand i processen.

Sammenfatning af interview af samarbejdspartnere på medarbejderniveau

Svarene er indhentet fra alle forvaltninger på medarbejderniveau. Respondenterne er på forhånd oplyst om, at deres svar vil indgå i rapporten i anonymiseret form.

Samlet set er medarbejderne positive i forhold til samarbejdet og dialogen med Borgerrådgiveren i whistleblowersager, og Borgerrådgiverens procedurer findes generelt hensigtsmæssige. Det er imidlertid sammenfaldende, at medarbejderne efterspørger mindre formalia samt giver udtryk for, at nogle sager i højere grad kan løses via uformel dialog.

Der er i vidt omfang retningslinjer i forvaltningerne for håndtering af whistleblowersager. Hvis der ikke er retningslinjer, sker der en konkret vurdering i forhold til håndteringen fra sag til sag. Der er ikke retningslinjer for beskyttelse af medarbejdere, der måtte være genstand for en whistleblowerundersøgelse, men der foretages konkrete vurderinger af, hvorvidt der skal iagttages relevante regler (f.eks. partshøring og inddragelse af fagforening) under inddragelse af kompetencer hos Koncernservices personalejurer. Dette er på linje med almindelige personalesager.

Der er i det store hele ikke retningslinjer for underretning efter persondataloven i whistleblowersager. Der foretages en konkret vurdering fra sag til sag om hvorvidt og i givet fald hvornår, der skal ske underretning – ofte på lokalt niveau.

Medarbejderne giver udtryk for, at der sættes et stort apparat i værk i forbindelse med behandlingen af whistleblowersagerne, og at der bruges relativt mange ressourcer til dette. Flere giver dog udtryk for, at whistleblowersagerne er vigtige til trods for ressourceforbruget.

Ingen af interviewpersonerne finder, at anonyme whistleblowerhenvendelser er negativt. Flere peger på, at det afgørende for forvaltningernes mulighed for at undersøge sagerne er, at oplysningerne er fyldestgørende. Enkelte peger på, at anonyme henvendelser kan umuliggøre dialog og konfliktmægling.

Sammenfatning af spørgeskemaundersøgelse for indberettere, der har benyttet ordningen

Undersøgelsen er lagt ud på whistleblowerportalen til de indberettere, som har tilvalgt muligheden for at læse om sagernes afslutning. Kun to indberettere har svaret på spørgeskemaundersøgelsen.

Disse to respondenter svarer, at de er positivt stemte over for whistleblowerordninger på større arbejdspladser.

De finder, at Whistleblowerordningen i Københavns Kommune øger trygheden for medarbejdere, der indgiver oplysninger til ordningen, og at den største fordel ved ordningen er mulighed for, at medarbejdere kan videregive oplysninger uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner.

De svarer, at indførelsen af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune har påvirket deres syn på whistleblowerordninger i positiv retning.

Sammenfatning af Borgerrådgiverens egne observationer og erfaringer

Whistleblowerordningen bliver anvendt af medarbejderne i kommunen. Langt de fleste indberettere foretrækker anonymitet. Der er ikke sikker viden om ordningens brugere, men der kan være tale om pædagoger, teknikere, sagsbehandlere, visitatorer eller assistenter. Brugere findes næppe i større udstrækning i centralforvaltningerne eller i ledelseslaget.

Borgerrådgiveren modtager løbende sager under ordningen. Det er ikke i alarmerende antal for en organisation af Københavns Kommunes størrelse, men viser omvendt, at der er en efterspørgsel. 2/3 af de indmeldte forhold er omfattet af ordningen (alvorlige uregelmæssigheder).

Indberetningerne handler første og fremmest om borgerbetjening, service og personaleforhold og i næste række om økonomiske forhold. Ordningen bidrager i høj grad med nye oplysninger til ledelsesniveauet i kommunen.

Selv om ordningen ikke blev indført med lønsomhed for øje, har den i hvert fald visse positive økonomiske effekter. Den økonomiske sagsgenstand spænder mellem forhold, der i princippet alene er af ideel art (f.eks. korrekt omsorg for beboere, overholdelse af tavshedspligt mv.) til forhold, der kan opgøres i 100.000 kr. og i et enkelt tilfælde millioner kr. (f.eks. misbrug eller økonomisk uforsvarlighed). Hertil kommer ordningens potentielle præventive effekt.

Indberetningerne skaber genopretning af uregelmæssigheder, værn imod uregelmæssigheder eller forbedringer. Der er noget at komme efter i knap halvdelen af de sager, der er omfattet af ordningen og selv i de tilfælde, hvor der ikke er, bidrager ordningen til forbedringer i form af indskærpelser, forebyggelse eller blot skærpet fokus.

Det er Borgerrådgiverens opfattelse, at behandlingen af sager under ordningen, til forskel fra sager der bringes op af medarbejderne gennem pressen, bidrager til at skabe større tryghed for de involverede samtidig med, at behandlingen her giver mere fagligt forankrede og mindre ressourcekrævende processer ved mistanke om eventuelle uregelmæssigheder.

DEL III - Dokumentation

Borgerrådgiveren egne erfaringer og observationer

Formålet med og afgrænsning af whistleblowerordningen

Whistleblowerordningen er vedtaget af Borgerrepræsentationen og er etableret hos Borgerrådgiveren, som er uafhængig af kommunens forvaltninger, borgmestre og de politiske udvalg.

Formålsbestemmelsen for whistleblowerordningen fremgår af vedtægt for Borgerrådgiveren § 2a:

”§ 2a. Borgerrådgiveren varetager en whistleblowerfunktion for kommunens ansatte samt samarbejdspartnere (leverandører) og lignende. Whistleblowerfunktionen befæster de ansattes ret til at fremsætte lovlige ytringer vedrørende Københavns Kommune i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ytringsfrihed, herunder Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 10. Stk. 2. Formålet med whistleblowerfunktionen er at sikre, at kommunens ansatte samt samarbejdspartnere og lignende har adgang til i god tro at videregive oplysninger om grove fejl eller forsømmelser, eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening. Whistleblowerfunktionen skal bidrage til forbedringer af kommunens administration og borgerbetjening og skal sikre, at kommunens ansatte uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner og lignende kan videregive information om f.eks. lovovertrædelser og manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, tilfælde af omsorgssvigt og lignende.”

Whistleblowerordningens formål er således:

- At sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til ulovligheder og alvorlige uregelmæssigheder i Københavns Kommune
- At beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til ordningen
- At sikre, at de indgivne oplysninger bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i Københavns Kommunes borgerbetjening og administration.

Borgerrådgiveren behandler alle henvendelser seriøst, sørger for at relevante undersøgelser foretages og sikrer, at oplysningerne bliver anvendt konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i kommunens borgerbetjening og administration.

Whistleblowerordningen er et supplement til den interne dialog og åbenhed og er alene et alternativ til de almindelige kanaler som f.eks. nærmeste leder, personaleafdeling eller tillidsrepræsentant.

Borgerrådgiveren har udarbejdet en vejledning om selve ordningen og dens brug samt vejledningen ”Hvad må jeg sige - og skal jeg sige fra? Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed mv.” og vejledningen ”Tillidsrepræsentantens funktion. Vejledning til ansatte”.

Ordningens brug

Whistleblowerordningen åbnede for henvendelser i november 2012 og har således været aktiv i to år. Borgerrådgiveren har pr. 3. november 2014 modtaget 84 henvendelser til ordningen omfattende 147 selvstændige forhold. 74 (88,1 %) har ønsket at være anonyme, mens 10 (11,9 %) ikke har benyttet sig af denne ret.

Henvendelserne har omfattet alle forvaltninger i kommunen fordelt med 26 henvendelser (51 forhold) til den forvaltning, der har modtaget flest og 4 henvendelser (5 forhold) til den forvaltning, der har modtaget færrest.

Hvem benytter sig af ordningen?

En whistleblower er en person, der følger sin samvittighed og udstøder en fløjtetone for at advare andre mod fare, f.eks. ved at sikre, at ledelsen på et tidligt tidspunkt bliver bekendt med eventuelle ulovligheder, så det bliver muligt at rette systemet til og reducere risikoen for gentagelse (frit efter Dansk Sprognævn). Borgerrådgiveren anvender betegnelsen *indberetter* om en medarbejder, der benytter whistleblowerordningen.

På grund af den udbredte brug af anonymitet er det ikke muligt at tegne en præcis profil af den typiske bruger af ordningen. Vurderet ud fra sagernes indhold og karakter og i et vist omfang de sproglige udtryk, kan det dog konstateres, at brugerne er ganske forskellige. Det er Borgerrådgiverens indtryk, at der først og fremmest er tale om almindelige medarbejdere – primært fra kommunens udførende led. Der kan være tale om pædagoger, teknikere, sagsbehandlere, omsorgspersoner, visitatorer eller assistenter. Brugere findes derimod næppe i større udstrækning i centralforvaltningerne eller i ledelseslaget.

Indberetningerne tyder i mange tilfælde på en frustration over at være vidne til forhold, der opfattes som uacceptable, hvad enten det er i forhold til indberetteren selv (sjældent) eller i forhold til andre, herunder borgere (hyppigt).

Ordningen omfatter kun alvorlige forhold

Ordningen omfatter alvorlige forhold som lovovertrædelser og manglende efterlevelse af juridiske forpligtelser, fare for enkeltpersoners sundhed og sikkerhed, fare for miljøet, grove tilfælde af omsorgssvigt og lignende. Ordningen omfatter kun grove fejl eller forsømmelser, eller væsentlige og gentagne fejl eller forsømmelser i kommunens administration eller borgerbetjening.

99 (67,3 %) af de indmeldte forhold var omfattet af ordningen, mens 48 (32,6 %) forhold ikke var omfattet. De fleste af de forhold, der ikke var omfattet af ordningen, var relevante i andre fora, idet de f.eks. handlede om dårligt arbejdsmiljø, forkerte vejledningstekster i breve, manglende begrundelser i jobafslag fra kommunen mv., men altså ikke tilstrækkeligt alvorlige forhold i henhold til kriterierne nævnt ovenfor. Knap halvdelen af de 48 forhold, der ikke var omfattet af ordningen, er alligevel blevet oversendt til den relevante forvaltning til orientering og med henblik på eventuel opfølgning dér.

Indberetningerne handler første og fremmest om borgerbetjening, service og personaleforhold

Af de 99 forhold, som faldt inden for ordningen omhandlede 39 borgerbetjening og service, 26 handlede om personaleforhold, 18 handlede om økonomi, 8 handlede om intern administration, 3 handlede om arbejdsmiljø og 5 handlede om andre forhold.

Borgerbetjening og service har blandt andet omfattet sager om:

- 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 har blandt andet omfattet sager om

- Familieansættelser
- Inhabilitet
- Rod i lønudbetalinger

Økonomiske forhold har blandt andet omfattet sager om

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

Sagernes økonomiske genstand og de økonomiske effekter af ordningen

Som det fremgår, handlede en mindre del af henvendelserne direkte om økonomiske forhold. I disse sager kan sagsgenstanden opgøres mere eller mindre præcist. En sag handlede f.eks. om et solcelleanlæg til en (af indberetteren) oplyst værdi af 16-20. mio. kr., som ikke var tilsluttet el-nettet og derfor lå uudnyttet hen.

En anden sag handlede om årlige studieture i en dagsinstitution til Caribien med begrænset fagligt indhold.

En tredje sag i den mindre ende handlede om en medarbejders indkøb af ekstravagant udstyr til en samlet værdi af 160.000 kr. uden tilstrækkelig hensyntagen til princippet om økonomisk forsvarlighed. Der har været tale om flere sådanne sager.

De fleste af sagerne handler derimod som nævnt om borgerbetjening eller personaleforhold. Disse er vanskelige at værdisætte i økonomisk forstand. Hvad er f.eks. den økonomiske implikation af, at beboere på en ungdomsinstitution straffes ved, at dørene til deres værelser tages af, eller at der systematisk videregives tavshedsbelagte oplysninger i standardbreve? Normalt har sådanne uregelmæssigheder ikke direkte økonomiske konsekvenser for kommunen, men private erstatningssøgsmål ved domstolene kan i princippet ændre herpå. Spørgsmålet er dog, i hvilken udstrækning det i denne sammenhæng giver mening at opgøre værdien af lovmedholdelighed og forsvarlig borgerservice.

Ordningens økonomiske effekt bør endvidere ses i et bredere perspektiv, idet hertil må regnes præventive effekter. Opdagelsesrisikoen er alt andet lige større med en whistleblowerfunktion.

De positive økonomiske effekter skal naturligvis holdes op imod ressourceforbruget ved ordningen. Den direkte økonomiske udgift til ordningen er ca. 800.000 kr., som Borgerrådgiveren har til at administrere ordningen årligt. Ressourceforbruget i forvaltningerne er ukendt, men enkelte administrerende direktører har gjort opmærksom på, at det er væsentligt, jf. nedenfor.

Det bemærkes, at ordningen ikke blev indført med lønsomhed for øje.

Ordningen bidrager med nye oplysninger, som ikke var kendte før indberetningen

Statistikken viser, at forvaltningerne i 66,7 % af de sager, der var omfattet af ordningen, *ikke* havde fuldt forhåndskendskab til oplysningerne, der indkom.

Ser man på de sager, hvor oplysningerne blev bekræftet (altså, hvor der var noget at komme efter), viser statistikken at forvaltningerne i 81,9 % af de sager, der var omfattet af ordningen, *ikke* havde fuldt forhåndskendskab til oplysningerne, der indkom.

De mest alvorlige og relevante oplysninger kom altså til forvaltningens kundskab via ordningen, og ordningen bidrager således i høj grad med nye oplysninger til ledelsesniveauet i kommunen. Det kan ikke efterprøves, hvorvidt oplysningerne før eller siden ville være fremkommet, hvis ikke whistleblowerordningen eksisterede. Omvendt oplyser en del af indberetterne, at de har forsøgt via sædvanlige kommunikationskanaler og i nogle tilfælde via tillidsrepræsentanter, inden henvendelsen til whistleblowerportalen (hvilket også er forudsat med ordningen).

Er der noget at komme efter?

Sager vedrørende 69 forhold er afsluttet med orientering til Borgerrådgiveren, som derfor kender udfaldet af undersøgelsen. I 32 (46,4 %) tilfælde er forholdet helt eller delvist bekræftet, mens det er afkræftet i 37 (53,6 %) tilfælde.

Effekter af indberetningerne – forbedringer

Effekterne af de indmeldte sager kan være mange og kan blandt andet omfatte ændret adfærd, skærpet tilsyn, nye retningslinjer eller handleplaner for området, kontraktretlige konsekvenser, disciplinære konsekvenser for ansatte eller politianmeldelse. Som mere konkrete eksempler kan nævnes afdækning af uforsvarlig brug af midler, arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, indskærpelser af regler og retningslinjer, flytning af beboere som er u hensigtsmæssigt indplaceret eller placeret under uacceptable forhold, forbedret sikring af data, foranstaltninger imod videregivelse af tavshedsbelagte oplysninger, udarbejdelse af præciserende retningslinjer til støtte for medarbejderne mv.

Ud af 91 afsluttede sagsforhold, har forvaltningerne oplyst, at indberetningen havde en effekt eller konsekvens af ovennævnt art i 64 tilfælde (70,3 %).

Det er interessant, at indberetningerne således ses at føre til forbedringer, selvom de oplyste forhold ikke kunne bekræftes (altså uanset om der var noget at komme efter eller ej). Dette kan forstås som forsigtighedsforanstaltninger for at forebygge, at der senere opstår alvorlige sager eller det kan forstås som udtryk for, at indberetningerne gav opmærksomhed mod et område, som måske ikke i tilstrækkelig grad var i fokus. I begge tilfælde betyder det, at indberetninger kan medvirke til at skabe genopretning af uregelmæssigheder, værn imod uregelmæssigheder eller forbedringer på området.

I nogle sager har opmærksomheden medført opdagelser af uregelmæssigheder, der rækker længere end den enkelte sag. F.eks. i en sag, hvor oplysninger om uregelmæssigheder ved lønudbetalinger på et plejehjem førte til konstatering af, at yderligere to plejehjem var påvirket af uregelmæssigheder i denne forstand, eller en anden sag, hvor opmærksomhed mod et privat bosted førte til helt andre konstateringer og i sidste ende medførte, at kontrakten med bostedet blev ophævet, og at forvaltningen øjensynligt i en længere periode ikke havde udført lovpligtigt tilsyn med en bestemt type af beboere generelt.

Misbrug af ordningen

Der var forud for ordningens ikrafttræden stor bekymring for, at ordningen kunne misbruges til at skade andre ved indgivelse af falske oplysninger. Anonymiteten kan i den forbindelse være et redskab for misbrugeren til at gennemføre sine handlinger risikofrit.

Borgerrådsgiveren har kendskab til ét tilfælde, hvor de indgivne oplysninger viste sig at være forkerte og sandsynligvis indgivet imod bedre vidende. Den pågældende leder, som mistanken samlede sig om, har udvist stort mod ved at træde frem og gøre opmærksom på, hvordan sagen påvirkede vedkommende, og forvaltningen har fulgt vedkommendes eksempel ved åbent at diskutere om og hvordan, forvaltningen kunne have håndteret den situation bedre.

Derudover har Borgerrådsgiveren ikke modtaget oplysninger, der tyder på, at ordningen er blevet misbrugt bevidst, men det kan ikke udelukkes, at det har fundet sted i et af de 37 tilfælde, hvor oplysningerne er blevet afkræftet.

Beskyttelsen af medarbejdere

Ordningen skal kunne sikre høj beskyttelse for såvel indberetteren som for eventuelle ansvarlige, som kommer under mistanke for uregelmæssigheder.

Borgerrådsgiveren har ikke konstateret, at medarbejdere, der har indberettet oplysninger, er blevet stillet ringere som følge af indberetningen. I et enkelt tilfælde modtog Borgerrådsgiveren oplysninger om, at en medarbejder i kommunen, som havde indgivet oplysninger, dels var blevet afskediget som følge af sin brug af ordningen, dels var blevet blacklistet hos kommunens leverandører og samarbejdspartnere. Borgerrådsgiveren undersøgte sagen, men fandt ikke dokumentation for disse påstande.

Af tillidsrepræsentantundersøgelsen fremgår, at 11 tillidsrepræsentanter oplyser, at de har kendskab til, at det har haft negative konsekvenser for medarbejdere, at de har benyttet ordningen. Borgerrådsgiveren kan ikke afgøre, om disse oplysninger er korrekte og vil opfordre alle tillidsrepræsentanter til at oplyse nærmere herom, så Borgerrådsgiveren kan undersøge forholdene nærmere. Det er direkte angivet i vedtægt for Borgerrådsgiveren, at enhver har ret til at indgive oplysninger af denne karakter til ordningen, hvorefter Borgerrådsgiveren er forpligtet til at undersøge sagen.

Offentlighed om whistleblowersager

Borgerrådsgiveren har – som ventet – anvendt en del ressourcer på at behandle ansøgninger om aktindsigt fra journalister, som ønsker at vide mere om sagernes substans. Nogle journalister har søgt bredt i alle sagerne, mens andre har søgt mere specifikt.

Borgerrådsgiverens praksis har i denne forbindelse taget udgangspunkt i vedtægt for Borgerrådsgiveren, hvorefter sagerne skal behandles med størst mulig diskretion af hensyn til de direkte involverede inden for rammerne af offentlighedsloven mv.

Normalt afviser Borgerrådsgiveren (midlertidigt) anmodninger om aktindsigt i verserende sager, hvis der er hensyn til sagens undersøgelse, som vil kunne kompromitteres gennem offentlighed.

Dertil kommer, at en del af sagerne har karakter af personalesager, idet der er tale om anklager rettet imod klart identificerbare ansatte i kommunen. Sådanne sager er ikke omfattet af offentlighed i forvaltningen.

Ofte har journalister stillet sig tilfreds med generelle orienteringer om sagernes karakter, herunder vel-sagtens fordi de herigennem får en fornemmelse af, at ordningen ikke gemmer på en guldgrube af skandalesager, og fordi de har forståelse for hensynene til de involverede.

Ressourceforbrug hos Borgerrådgiveren

Den direkte økonomiske udgift til ordningen er ca. 800.000 kr., som Borgerrådgiveren har til at administrere ordningen årligt. Ressourceforbruget i forvaltningerne er ukendt, men enkelte administrerende direktører har gjort opmærksom herpå.

Hvad er alternativet for de involverede?

Nogle af sagerne er blevet offentliggjort i pressen samtidig med indberetningen til whistleblowerordningen. Det er Borgerrådgiverens observation, at disse sager er langt mere tidskrævende og udvikler sig meget mere ustruktureret end sager, der i første omgang håndteres internt under ordningen. En forklaring herpå kan være, at der i en offentlig sag optræder flere aktører med forskellige interesser, som skal inddrages, og at kommunen – såvel Borgerrådgiveren som forvaltningen – føler sig nødsaget til at 'dække sig af' i højere grad, hvorved der bruges flere ressourcer på detaljer, som måske ikke er så vigtige ud fra et rent fagligt og tilsynsmæssigt perspektiv. Med andre ord spiller flere hensyn ind på behandlingen end den rent faglige, ledelses- og dokumentationsmæssige vurdering, som ellers er fremtrædende.

Det væsentligste i denne sammenhæng er imidlertid i forhold til ordningens formål, at de direkte involverede (navnlig eventuelle ansvarlige, der kommer under mistanke) ofte oplever det som meget ubehageligt og utrygt at se 'deres sag' udrullet i pressen blandt en flerhed af aktører i en proces, der i højere grad kommer til at handle om, hvem man kan stole på, end hvad der rent faktisk er foregået.

En række af de behandlede sager må antages at ville være fremkommet gennem pressen, såfremt whistleblowerordningen ikke eksisterede. Denne vurdering baseres på, at indberetterne i en stor del af sagerne oplyser, at de har forsøgt at gøre opmærksom på forholdene internt uden held. I enkelte tilfælde har indberettere undervejs i processen udtrykt utålmodighed med de interne undersøgelser og oplyst, at de ville gå til pressen, hvis sagerne ikke blev behandlet hurtigere. Uden ordningen kunne indberetterne have følt sig nødsaget, eller fristet om man vil, til at gå til pressen med oplysningerne.

Det er derfor Borgerrådgiverens opfattelse, at ordningen bidrager til at skabe større tryghed for de involverede samtidig med, at ordningen giver mere fagligt forankrede og mindre ressourcekrævende processer ved mistanke om eventuelle uregelmæssigheder.

For at styrke denne egenskab foreslår Borgerrådgiveren, at whistleblowerordningen fremover ikke behandler sager, der tages op i medierne, såfremt medieomtalen i alt væsentligt omfatter de samme forhold som indberetningen. Dette vil i hvert fald sikre, at disse processer bliver mere enstrengede, og det vil kunne virke som et incitament til, at ordningen ikke bruges i en dobbeltproces, hvor indberetteren både henvender sig gennem ordningen og til pressen, som der er set i hvert fald et par eksempler på. Dette bør ikke afskære det relevante udvalg eller Borgerrådgiverudvalget fra at bede Borgerrådgiveren om at vurdere sagen, hvis det skønnes nødvendigt, når forvaltningen har gennemført sin egen udredning.

Interview med administrerende direktører

Borgerrådgiveren har interviewet de syv administrerende direktører. Der er fremsendt ti enslydende spørgsmål til direktørerne, som herefter har fået mulighed for at svare skriftligt eller ved et mundtligt interview. Alle har valgt at svare skriftligt med kort frist. Det er oplyst, at direktørernes svar vil indgå i denne rapport i anonymiseret form med henblik på at få reelle og dækkende svar også fsva. eventuelle betragtninger, der måtte opleves som kontroversielle at bringe frem.

Emne: Borgerrådgiverens behandling af whistleblowersager

Er samarbejdet med Borgerrådgiveren tilfredsstillende? Og hvis ikke, hvad kan Borgerrådgiveren gøre bedre?

Direktørerne betragter generelt samarbejdet med Borgerrådgiveren som godt/tilfredsstillende, og fremsætter en række konstruktive forslag, der kan lette processen og arbejdsbyrden ved håndtering af whistleblowerhenvendelser. Det drejer sig blandt andet om omfanget af skriftlig dokumentation, tydeligere markering af sager, der kræver umiddelbar handling og øget brug af møder til erstatning for brevveksling.

Emne: Viden

Giver whistleblowerordningen direktionen kendskab til oplysninger/forhold, som direktionen ikke på forhånd havde kendskab til?

Direktørerne svarer i varierende grad ja på dette spørgsmål, spændende fra direktører som kan henvise til enkelte tilfælde, hvor ordningen har givet nye oplysninger, til direktører, som oplyser, at dette principielt gælder alle sager, der er modtaget. Det skal bemærkes, at der er forskel på, hvor mange whistleblowerhenvendelser hver enkelt forvaltning har modtaget.

Giver whistleblowerordningen direktionen brugbar viden?

Direktørerne svarer i varierende grad ja på dette spørgsmål, spændende fra klart ja til principielt ja.

Emne: Formål

Giver ordningen mulighed for at anvende de indgivne oplysninger konstruktivt til forbedring, forebyggelse og afværgelse af fejl og ulovligheder i kommunens administration eller borgerbetjening? I benægtende fald uddyb venligst

Direktørerne svarer i varierende grad ja på dette spørgsmål, spændende fra klart ja til principielt ja. En direktør anfører repræsentativt, at ordningen på samme måde som andre indberetninger til forvaltningen kan bidrage til at identificere ”blinde pletter” og dermed medvirke til at afværge eller afhjælpe eventuelle fejl og forsømmelser i varetagelsen af borgerbetjeningen og administrationen.

Enkelte direktører opfordrer samtidig Borgerrådgiveren til mere aktivt at stille sin ekspertise til rådighed i forbindelse med løsning af whistleblowersager (konsultativ bistand).

Emne: Nyttevirkning

Øger ordningen direktionens muligheder for at handle i forhold til uafklarede og/eller alvorlige forhold i forvaltningen?

Direktørernes svar varierer fra ja, ordningen øger direktionens muligheder for at handle over, at ordningen kan bidrage som en af flere kilder til, nej, det er ikke erfaringen ud fra de sager, der har været. Det skal bemærkes, at der er forskel på, hvor mange whistleblowerhenvendelser hver enkelt forvaltning har modtaget.

Øger ordningen mulighed for at skabe forbedringer i forvaltningen?

Direktørernes svar varierer fra ja, ordningen øger direktionens muligheder for at skabe forbedringer over, at ordningen kan bidrage som en af flere kilder til, nej, det er ikke erfaringen ud fra de sager, der har været. Det skal bemærkes, at der er forskel på, hvor mange whistleblowerhenvendelser hver enkelt forvaltning har modtaget.

Emne: Økonomisk virkning

Har ordningen positive økonomiske effekter i forvaltningen? Og i givet fald hvilke?

Direktørernes svar varierer fra ja til nej. Herimellem lægger sig svar om, at ordningen generelt kan være med til at forebygge, at der sker fejl med økonomiske konsekvenser.

Emne: Andre fordele

Medfører ordningen fordele i forhold til pressens involvering i følsomme sager om mulige svigt i kommunen?

Direktørernes svar varierer fra, at der ikke er erfaringer med dette over, at det kan være en fordel, at eventuelt svigt opdages internt, inden der skal kommunikeres om det udadtil.

Er der andre fordele ved ordningen? Og i givet fald hvilke?

Direktørerne har her forskellige bud, som kan sammenfattes således:

- Ordningen er et signal til vores medarbejdere om, at vi alle har et ansvar for, at der ikke sker svigt, og at vi skal reagere på væsentlige svigt, som vi bliver bekendt med.
- Ordningen kan være et ekstra tilbud til ansatte, der har brug for særlig tryghed i forhold til at kunne oplyse om mistanke om uregelmæssigheder anonymt.
- Ordningen giver et samlet tværgående billede om sådanne forhold i kommunen til supplement af det opdeltte billede, som udvalgene modtager.
- Ordningen kan i konkrete sager give (og har givet) anledning til omgående og væsentlige forbedringer.

Emne: Ulemper

Er der ulemper ved ordningen? Og i givet fald hvilke?

Direktørerne har her forskellige bud, som kan sammenfattes således:

- Ressourceforbruget i forvaltningerne er en ulempe, som stiller krav om en omhyggelig screening af sagerne hos Borgerrådgiveren.
- Der er ulemper for involverede, herunder muligt ansvarlige som står under mistanke mens forholdene undersøges (retssikkerhed og tryghed). Den utryghed og uro som en whistleblowersag kan skabe, taler for at disse sager behandles meget hurtigt.
- Ordningen har formentlig begrænset anvendelse i mindre enheder, hvor anonymiteten ikke kan sikres så godt.
- Læringsaspektet nedtones, når henvendelserne er anonyme.

- Ordningen kan, hvis den anvendes til chikane, fordreje virkeligheden og føre til, at man løber efter de forkerte bolde.
- Ordningen kan i sig selv opleves som udtryk for manglende tiltro til, at fejl kan afdækkes uden en særlig beskyttelse af den, der sidder med informationerne.
- Ordningen sender et signal i forhold til, at Københavns Kommune er en arbejdsplads, hvor man vurderer, at ordningen er nødvendig.

Også i denne forbindelse opfordrer enkelte direktører Borgerrådgiveren til mere aktivt at stille sin ekspertise til rådighed i forbindelse med løsning af whistleblowersager (konsultativ bistand).

Interview med samarbejdspartnere på medarbejderniveau

Borgerrådgiveren har interviewet medarbejdere fra kommunens syv forvaltninger samt repræsentanter fra Intern Revision. Hver medarbejder har telefonisk svaret på 8 enslydende spørgsmål. Det er oplyst, at medarbejdernes svar vil indgå i denne rapport i anonymiseret form med henblik på at få reelle og dækkende svar også fsva. eventuelle betragtninger, der måtte opleves som kontroversielle at bringe frem.

Emne: Samarbejdet med Borgerrådgiveren

Er samarbejdet med Borgerrådgiveren tilfredsstillende? Og hvis ikke hvad kan Borgerrådgiveren gøre bedre?

Langt hovedparten af medarbejderne finder, at samarbejdet med Borgerrådgiveren er tilfredsstillende, og at der er en god dialog med Borgerrådgiveren. Mange har svaret, at samarbejdet med Borgerrådgiveren kan være formalistisk og teksttungt. Enkelte har svaret, at nogle whistleblowersager med fordel kan behandles via løsningsorienteret dialog.

Er Borgerrådgiverens procedurer i whistleblowersagerne hensigtsmæssige? Og i benægtende fald hvorfor ikke?

Flertallet finder, at Borgerrådgiverens procedurer i whistleblowersagerne er hensigtsmæssige, men at Borgerrådgiverens breve er teksttunge og formalistiske.

Kan Borgerrådgiveren gøre noget bedre i forhold til behandlingen af whistleblowersager?

Medarbejdernes besvarelser på spørgsmålet er indeholdt i sammenfatninger til spørgsmål 1 og 2.

Enkelte medarbejdere har foreslået, at Borgerrådgiveren med fordel kan fremsende elektronisk post til direktionernes elektroniske postkasser i stedet for Borgerrådgiverens nuværende praksis, hvorefter post bliver sendt fortroligt til direktionerne med almindelig post.

Emne: Forvaltningens behandling af whistleblowersager

Er der i forvaltningen retningslinjer/procedurer for håndtering af whistleblowersager? Og i givet fald hvilke?

Langt hovedparten af medarbejderne svarer, at der er retningslinjer for håndtering af whistleblowersager. I et enkelt tilfælde er der svaret, at der ikke forefindes retningslinjer, men at der sker en konkret vurdering om håndteringen fra sag til sag.

Er der i forvaltningen retningslinjer/procedurer for beskyttelse af retssikkerheden for medarbejdere, der er genstand for en whistleblowerundersøgelse (hvad enten sagen bliver en personalsag eller ej)? Og i givet fald hvilke?

Flertallet har svaret, at der ikke er retningslinjer, men at der foretages en konkret vurdering fra sag til sag af, hvorvidt der skal iagttages relevante regler for beskyttelse af retssikkerheden. Enkelte har svaret, at der findes retningslinjer.

Er der i forvaltningen retningslinjer/procedurer for underretning efter persondataloven i whistleblowersager? Og i givet fald hvilke?

Langt hovedparten af medarbejderne svarer, at der ikke er retningslinjer for underretning efter persondataloven, men at der enten foretages konkret vurdering af, om der skal underrettes, eller at der i forbindelse med bestillingen til relevant enhed i forvaltningen gøres opmærksom herpå. En enkelt har svaret, at der i retningslinjerne for håndtering af whistleblowersager menes at være retningslinjer for underretning efter persondataloven.

Er der nogle ulemper ved behandlingen af whistleblowersager? Og i givet fald hvilke?

Hovedparten af medarbejdere mener, at der sættes et stort apparat i værk, når der skal behandles whistleblowersager, hvilket kan være ressourcekrævende. Flere medarbejder oplyser, at whistleblowersagerne er vigtige uanset ressourceforbruget.

Emne: Anonymitet

Er der nogle ulemper forbundet med behandlingen af anonyme whistleblowersager? Og i givet fald hvilke?

Der er ingen, der svarer, at anonymitet opleves negativt. Nogle svarer, at forvaltningernes mulighed for at undersøge sager afhænger af, hvor godt sagerne er belyste. Enkelte har svaret, at anonymitet kan umuliggøre dialog og konfliktmægling i sager, hvor f.eks. én medarbejder anklager en anden medarbejder for fejl og lign.

Tillidsrepræsentantundersøgelsen

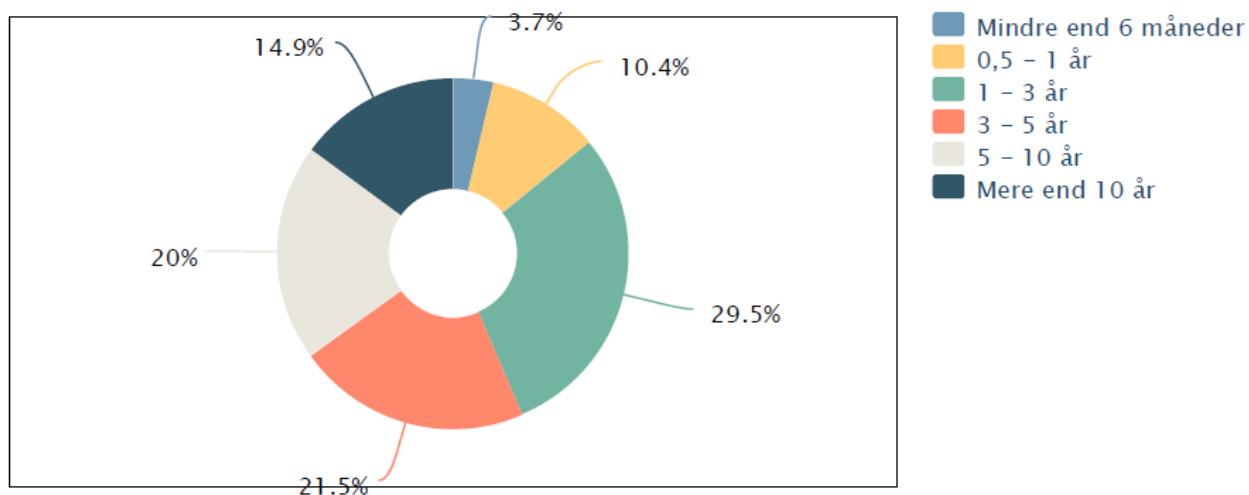
Borgerrådgiveren har udarbejdet en spørgeskemaundersøgelse for samtlige tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune. Borgerrådgiveren har modtaget kontaktoplysninger på i alt 939 tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune via Koncernservice.

Der er sendt e-mails til alle 939 tillidsrepræsentanter, hvor af 903 kunne modtage invitationen. 404 tillidsrepræsentanter har valgt at deltage (svarende til en svarfrekvens på 44,6 %).

Det er i forbindelse med invitationen oplyst, at tillidsrepræsentanternes deltagelse er anonym, og at tillidsrepræsentanternes svar vil indgå i denne rapport.

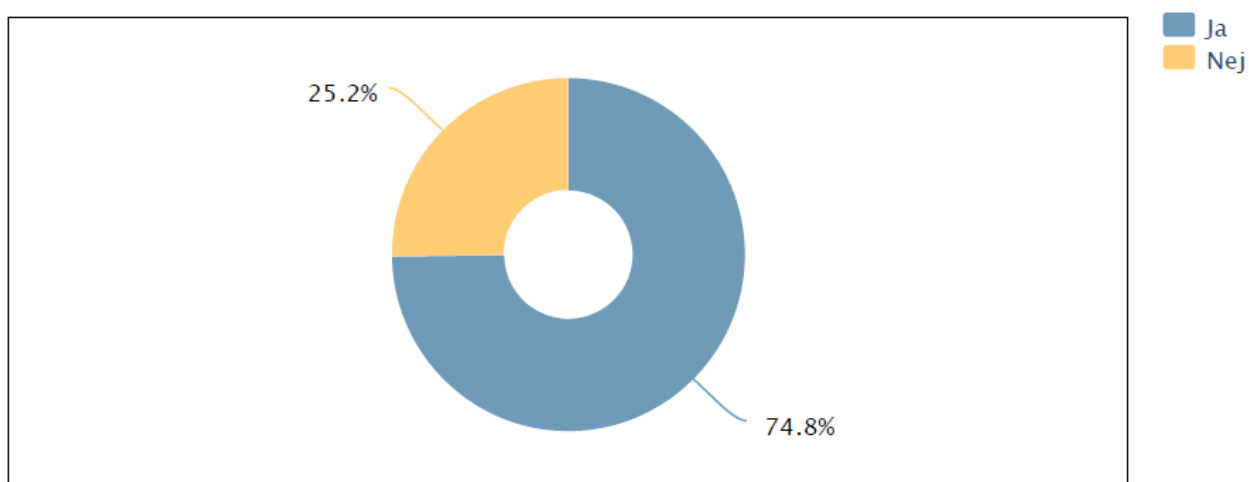
Procentuelle angivelser referer til den reelle svarprocent, idet respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller lignende 'tomme' svar, ikke er medtaget i opgørelsen.

1. Hvor længe har du været tillidsrepræsentant i Københavns Kommune?



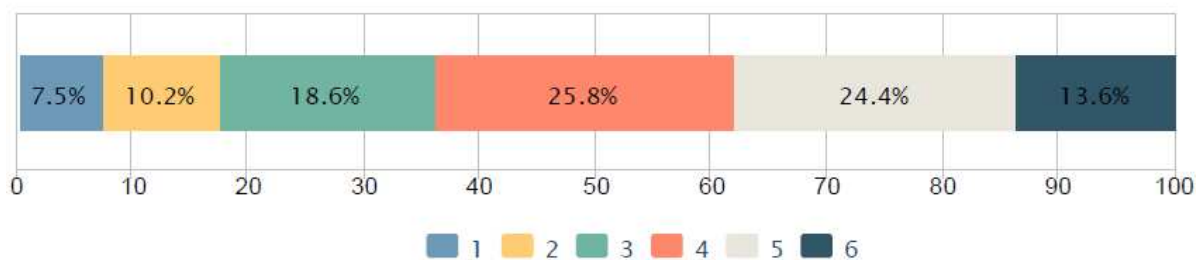
	Procent	Antal
Mindre end 6 måneder	3,7%	15
0,5 - 1 år	10,4%	42
1 - 3 år	29,5%	119
3 - 5 år	21,5%	87
5 - 10 år	20%	81
Mere end 10 år	14,9%	60
Respondenter		404

2. Kendte du til ordningen, inden du modtog invitationen til denne undersøgelse?



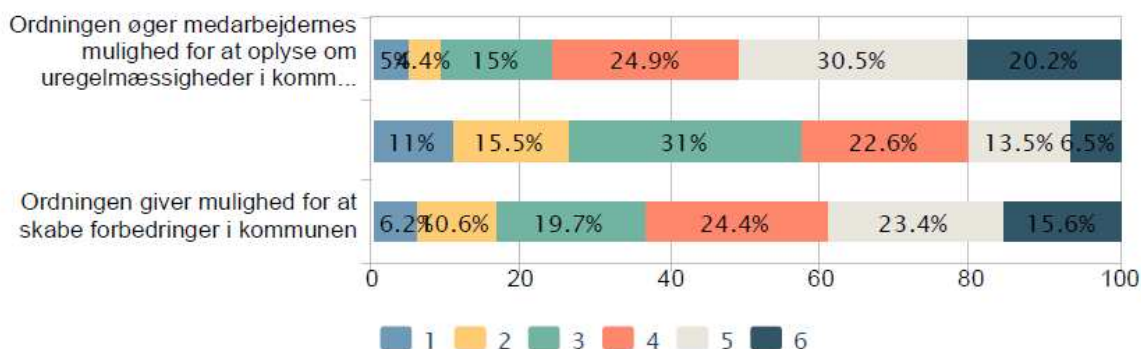
	Procent	Antal
Ja	74,8%	300
Nej	25,2%	101
Respondenter		401

3. På en skala fra 1-6 vælg et nummer, der afspejler din mening om følgende udsagn om whistleblowerordninger



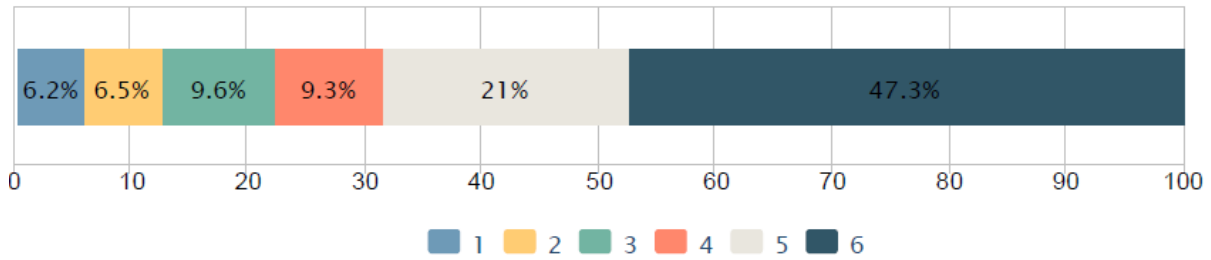
	i høj grad uenig			i høj grad enig			Gennemsnit	Respondenter
	1	2	3	4	5	6		
Whistleblowerordninger er generelt en fordel for medarbejdere på større arbejdspladser	7,5%	10,2%	18,6%	25,8%	24,4%	13,6%	3,9	295
Totalt							3,9	391

4. På en skala fra 1-6 vælg et nummer, der afspejler dit syn på følgende udsagn om Whistleblowerordningen i Københavns Kommune



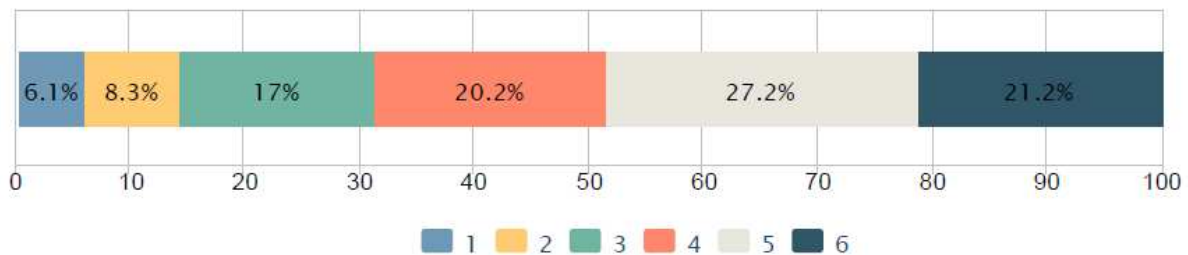
	i høj grad uenig			i høj grad enig			Gennemsnit	Respondenter
	1	2	3	4	5	6		
Ordnningen øger medarbejdernes mulighed for at oplyse om uregelmæssigheder i kommunen	5%	4,4%	15%	24,9%	30,5%	20,2%	4,32	341
Ordnningen giver øget gennemsigtighed og åbenhed i kommunen	11%	15,5%	31%	22,6%	13,5%	6,5%	3,32	310
Ordnningen giver mulighed for at skabe forbedringer i kommunen	6,2%	10,6%	19,7%	24,4%	23,4%	15,6%	3,95	320
Totalt							3,86	378

5. På en skala fra 1-6 vælg et nummer, der afspejler din mening om følgende udsagn om anonymitet



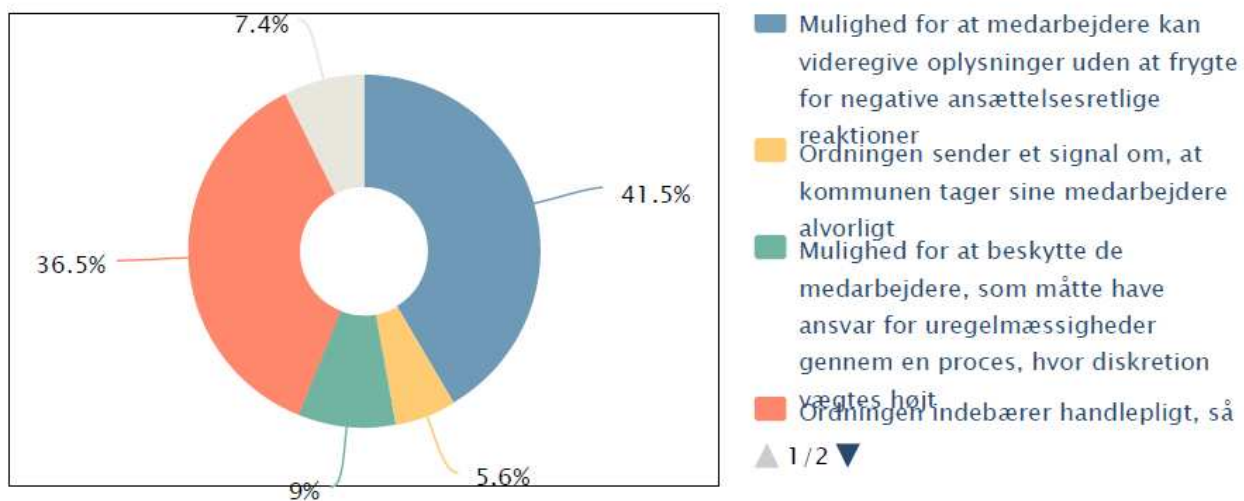
	i høj grad uenig				i høj grad enig		Gennemsnit	Respondenter
	1	2	3	4	5	6		
Det er en fordel, at medarbejdere kan henvende sig anonymt	6,2%	6,5%	9,6%	9,3%	21%	47,3%	4,74	353
Totalt							4,74	378

6. På en skala fra 1-6 vælg et nummer, der afspejler din mening om følgende udsagn om tryghed for medarbejdere



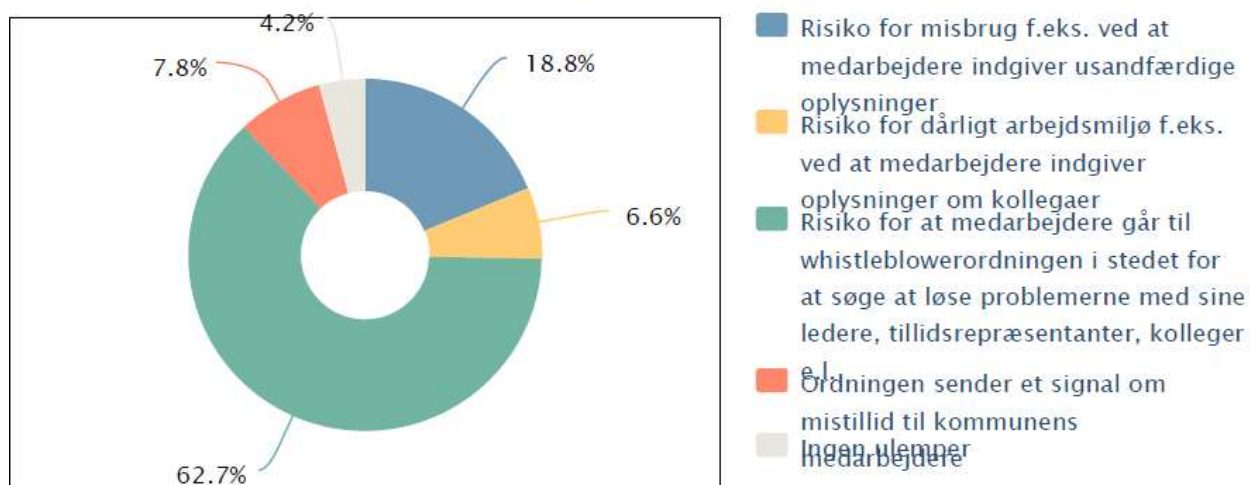
	i høj grad uenig				i høj grad enig		Gennemsnit	Respondenter
	1	2	3	4	5	6		
Whistleblowerordningen øger trygheden for medarbejdere, der indgiver oplysninger til ordningen	6,1%	8,3%	17%	20,2%	27,2%	21,2%	4,18	312
Totalt							4,18	378

7. Hvad ser du som den største fordel ved Whistleblowerordningen i Københavns Kommune?



	Procent	Antal
Mulighed for at medarbejdere kan videregive oplysninger uden at frygte for negative ansættelsesretlige reaktioner	41,5%	134
Ordnningen sender et signal om, at kommunen tager sine medarbejdere alvorligt	5,6%	18
Mulighed for at beskytte de medarbejdere, som måtte have ansvar for uregelmæssigheder gennem en proces, hvor diskretion vægtes højt	9%	29
Ordnningen indebærer handlepligt, så der tages hånd om alvorlige forhold, og tvivsspørgsmål bliver afklaret	36,5%	118
Ingen fordele	7,4%	24
Respondenter		323

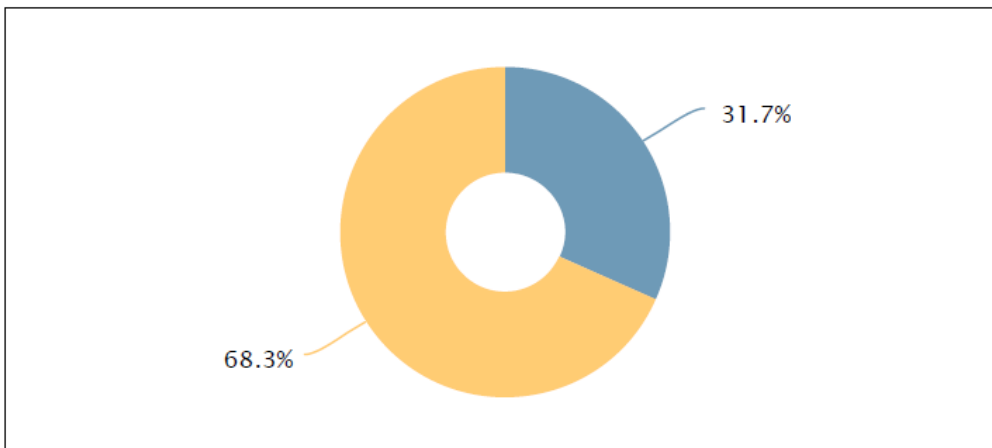
8. Hvad ser du som den største ulempe ved Whistleblowerordningen i Københavns Kommune?



	Procent	Antal
Risiko for misbrug f.eks. ved at medarbejdere indgiver usandfærdige oplysninger	18,8%	63
Risiko for dårligt arbejdsmiljø f.eks. ved at medarbejdere indgiver oplysninger om kollegaer	6,6%	22
Risiko for at medarbejdere går til whistleblowerordningen i stedet for at søge at løse problemerne med sine ledere, tillidsrepræsentanter, kolleger e.l.	62,7%	210
Ordningen sender et signal om mistillid til kommunens medarbejdere	7,8%	26
Ingen ulemper	4,2%	14
Respondenter		335

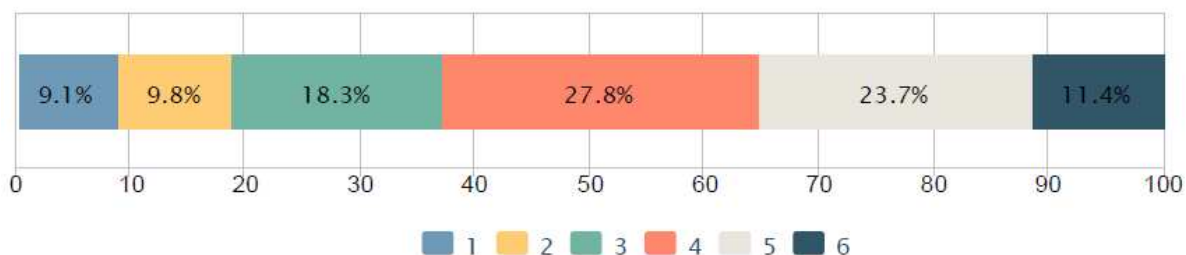
9. Er det din erfaring, at eventuelle ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder på arbejdspladsen kan løses gennem intern dialog?

■ Ja altid
■ Nej ikke altid



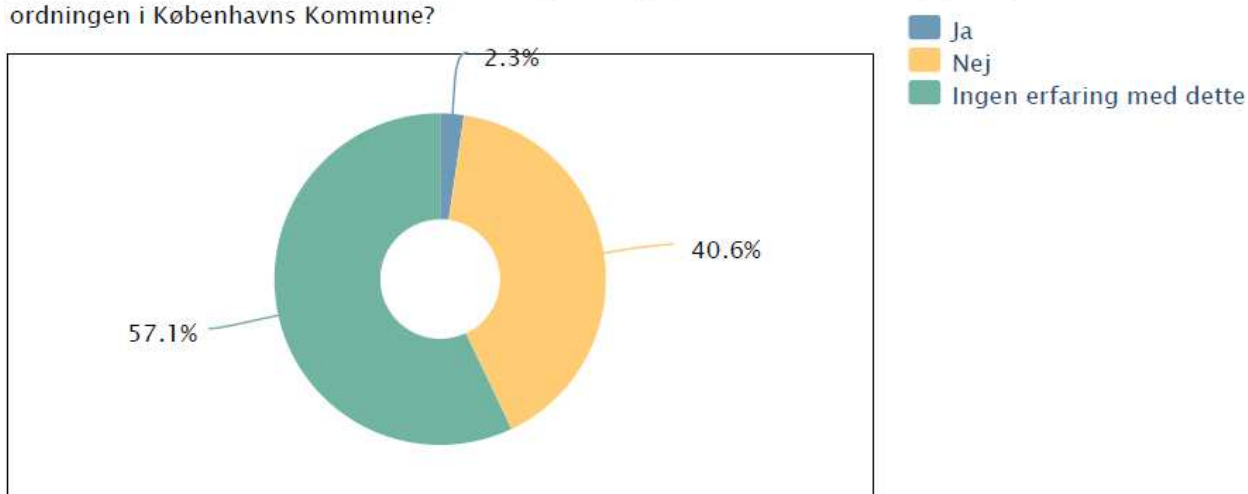
	Procent	Antal
Ja altid	31,7%	92
Nej ikke altid	68,3%	198
Respondenter		290

10. På en skala fra 1-6 vælg et nummer, der afspejler din mening om følgende udsagn om Whistleblowerordningen i Københavns Kommune



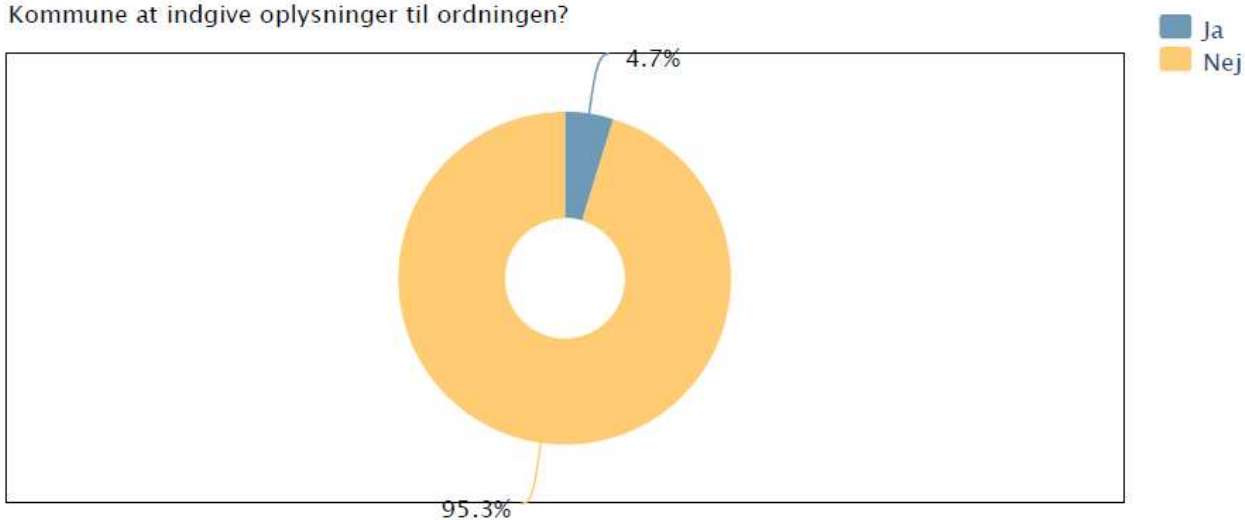
	i høj grad uenig				i høj grad enig		Gennemsnit	Respondenter
	1	2	3	4	5	6		
Whistleblowerordningen er et godt supplement til intern dialog og åbenhed	9,1%	9,8%	18,3%	27,8%	23,7%	11,4%	3,81	317
Totalt							3,81	371

11. Har du kendskab til, at der bevidst er indgivet urigtige eller vildledende oplysninger til ordningen i Københavns Kommune?



	Procent	Antal
Ja	2,3%	8
Nej	40,6%	140
Ingen erfaring med dette	57,1%	197
Respondenter		345

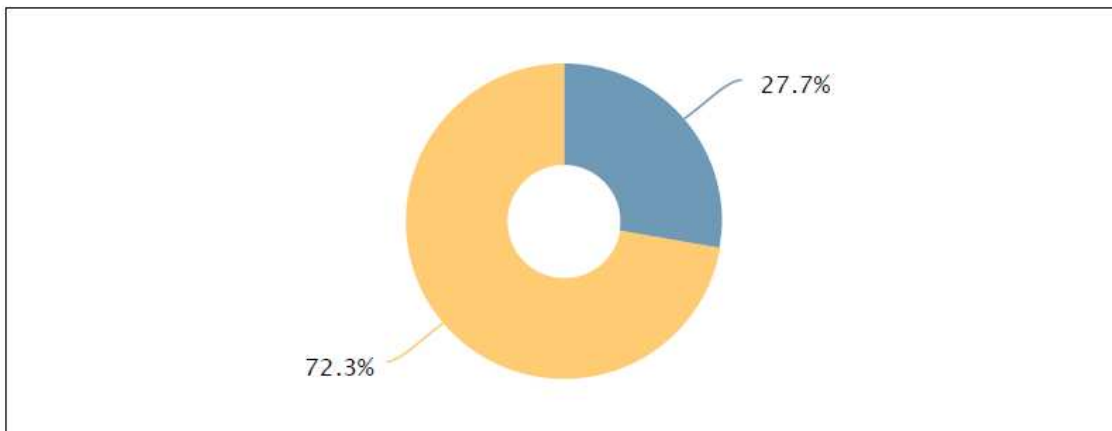
12. Har du kendskab til, at det har haft negative konsekvenser for medarbejdere i Københavns Kommune at indgive oplysninger til ordningen?



	Procent	Antal
Ja	4,7%	11
Nej	95,3%	222
Respondenter		233

13. Har du som medarbejder eller tillidsrepræsentant haft mistanke om eller kendskab til ulovligheder eller alvorlige uregelmæssigheder på din arbejdsplads (i Københavns Kommune eller på andre offentlige arbejdspladser)?

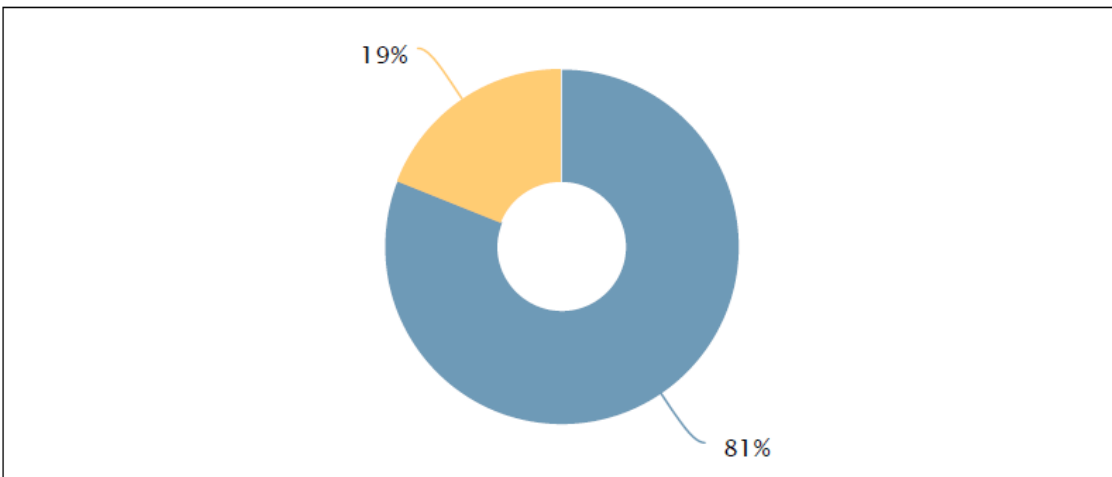
■ Ja
■ Nej



	Procent	Antal
Ja	27,7%	90
Nej	72,3%	235
Respondenter		325

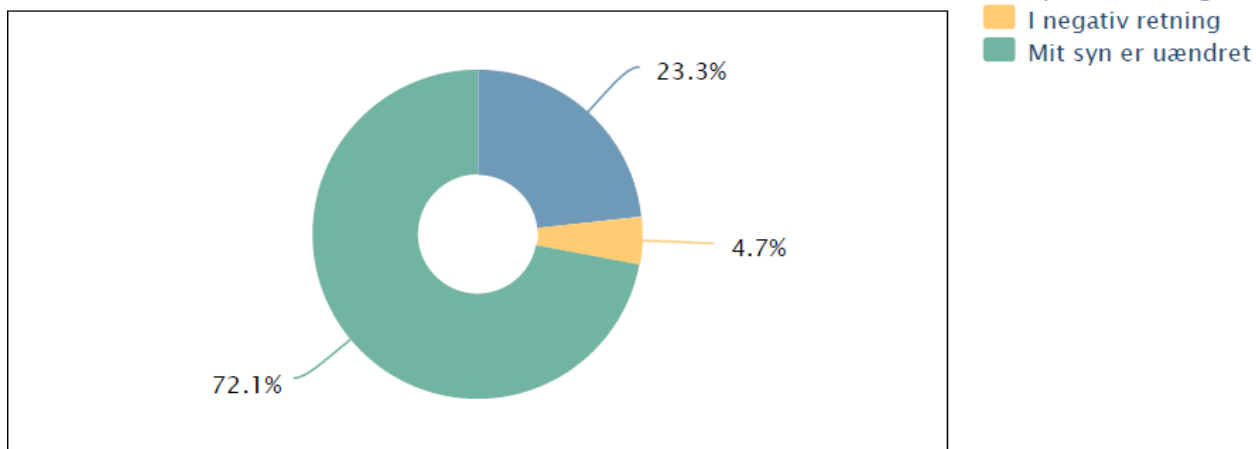
14. Ville du anbefale medarbejdere i Københavns Kommune at benytte whistleblowerordningen?

■ Ja
■ Nej



	Procent	Antal
Ja	81%	188
Nej	19%	44
Respondenter		232

15. Hvorledes har indførelsen af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune påvirket dit syn på whistleblowerordninger?



	Procent	Antal
I positiv retning	23,3%	70
I negativ retning	4,7%	14
Mit syn er uændret	72,1%	217
Respondenter		301