

# Whistleblowerordningen i Randers Kommune

Årsrapport for 2023

## Indhold

1	Indledning.....	3
2	Om whistleblowerordningen.....	3
3	Behandling af indberetninger.....	4
3.1	Indledende vurdering.....	4
3.2	Undersøgelsen.....	4
3.3	Konklusion på sagen.....	5
3.4	Afslutning af sagen.....	5
4	Ordningens afgrænsning.....	5
5	Statistik.....	6
5.1	Antal modtagne indberetninger.....	6
5.2	Temaer for sagerne i 2022.....	6
5.3	Sagsbehandlingstid og anvendelsesområde.....	6

# 1 Indledning

Offentlige myndigheder er forpligtet til mindst én gang årligt at afgive oplysninger om deres virksomhed efter lov om beskyttelse af whistleblowere. Denne rapport udgør den årlige rapport for Whistleblowerordningen i Randers Kommune for 2023.

## 2 Om whistleblowerordningen

Whistleblowerordningen i Randers Kommune er vedtaget af Randers Byråd og opfylder kommunens forpligtelser efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

Whistleblowerordningen er placeret hos Borgerrådgiveren, som er uafhængig af kommunens forvaltning. Ud over Borgerrådgiveren, så deltager en repræsentant udpeget af Hovedudvalget og lederen af sekretariatet for Politik, Jura og Kommunikation i whistleblowerenheden. Medlemmerne af whistleblowerenheden er underlagt en særlig tavshedspligt.

Whistleblowerloven giver beskyttelse for personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningerne, herunder ved at indføre en stram ramme for håndtering af oplysninger om indberetterens identitet og af indberettede oplysninger i øvrigt, ved at beskytte indberetteren imod repressalier mv.

Det fremgår af Whistleblowerloven, at whistleblowerenheden har pligt til "omhyggeligt" at følge op på indberetninger, som falder ind under lovens anvendelsesområde.

Derudover fremgår det blandt andet, at whistleblowerenheden modtager, følger op og giver feedback til indberetteren efter lov om beskyttelse af whistleblowere § 11, stk. 1, og § 12, stk. 2.

Whistleblowerenheden har herunder ansvaret for at undersøge, om oplysningerne i modtagne indberetninger kan be- eller afkræftes. Undersøgelsen har alene dette formål og skal således ikke fastlægge et eventuelt ansvar eller fremkomme med forslag, anbefalinger eller indstilling til sagens videre håndtering.

Der kan indberettes om alvorlige lovovertrædelser, øvrige alvorlige forhold eller overtrædelser af bestemte dele af EU-retten.

Følgende persongrupper kan efter Lov om beskyttelse af whistleblowere § 3, nr. 7, foretage indberetning til Randers Kommunes whistleblowerordning:

- Ansatte i Randers Kommune
- Tidligere ansatte i Randers Kommune
- Selvstændig erhvervsdrivende, som samarbejder med Randers Kommune
- Frivillige i Randers Kommune
- Lønnede eller ulønnede praktikanter i Randers Kommune
- Personer, som arbejder under tilsyn og ledelse af kommunens samarbejdspartnere (dvs. kontrahenter, underleverandører og leverandører)
- Ansøgere, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger. Denne persongruppe omfatter både personer, som på et senere tidspunkt ansættes af Randers Kommune, og personer som ikke opnår ansættelse.

Whistleblowerordningen i Randers Kommune er et supplement til den interne dialog og åbenhed på arbejdspladsen og fungerer i respekt for det fagretlige system. Whistleblowerenheden anbefaler medarbejdere altid først at overveje, om problemerne kan løses ved henvendelse til f.eks. nærmeste leder, personaleafdeling eller tillidsrepræsentant.

Information om ordningen til medarbejdere m.fl. findes sammen med whistleblowerportalen, hvor indberetninger kan indgives.

## 3 Behandling af indberetninger

### 3.1 Indledende vurdering

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af indberetninger med henblik på at fastslå, om den enkelte indberetning er omfattet af lovens anvendelsesområde, og om indberetter er omfattet af den persongruppe, der kan indberette forhold til whistleblowerordningen.

Hvis whistleblowerenheden vurderer, at en indberetning omhandler forhold, som ikke er omfattet af whistleblowerordningen, eller at indberetter ikke opfylder betingelserne for de persongrupper, der kan indberette om forhold til whistleblowerordningen, afvises indberetningen. I disse situationer, vil whistleblowerenheden så vidt muligt vejlede indberetter om, hvor vedkommende i stedet kan henvende sig. Henvendelsen kan også, efter aftale med indberetteren eller i anonymiseret form, videresendes til forvaltningens orientering og videre opfølgning dér.

Hvis indberetningen er omfattet af lovens anvendelsesområde, og indberetter er omfattet af persongruppen, der kan indberette om forhold til whistleblowerordningen i Randers Kommune, undersøger whistleblowerenheden om oplysningerne i indberetningen kan be- eller afkræftes.

### 3.2 Undersøgelsen

Undersøgelsen iværksættes ved, at whistleblowerenheden anmoder det relevante direktørområde om at udarbejder en redegørelse til whistleblowerenheden. Whistleblowerenheden kan desuden anmode om, at redegørelsen indeholder en vurdering af sagen.

Whistleblowerenheden har tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetninger, og har kun en begrænset adgang til at videregive dem. Whistleblowerenheden må således kun videregive oplysninger fra indberetningen, som ikke kan afsløre indberetterens identitet, medmindre indberetter samtykker hertil, og det må kun ske som led i opfølgning på en indberetning eller for at imødegå overtrædelser. I praksis vil der normalt være tale om, at whistleblowerenheden videregiver oplysninger til de udvalgte medarbejdere i forvaltningen, som skal hjælpe med at oplyse sagerne. De udvalgte medarbejdere, whistleblowerenheden videregiver oplysningerne til, har også tavshedspligt.

Hvis en indberetning indeholder information, som ikke kan videregives og ikke kan omformuleres på en måde, så indberetterens identitet er beskyttet, er whistleblowerenheden forpligtet til selv at undersøge informationen, i den udstrækning dette er muligt. Dette kan begrænse mulighederne for at undersøge sagen og kan i helt særlige situationer indebære, at sagen må henlægges som uopklaret.

### 3.3 Konklusion på sagen

Whistleblowerenheden undersøger sagen på baggrund af de oplysninger, der modtages fra forvaltningen, og vurderer, hvorvidt de indberettede forhold kan be- eller afkræftes.

Whistleblowerenheden meddeler sin konklusion til den pågældende forvaltning. I sager, hvor oplysningerne findes helt eller delvist bekræftet, gives meddelelsen i en begrundet konklusionsrapport.

Konklusionsrapporter er så vidt muligt rensset for oplysninger fra selve indberetningen, ligesom personer og konkrete afdelinger er anonymiseret i rapporterne for ikke at afsløre individer, der er forbundet med sagerne.

### 3.4 Afslutning af sagen

Efter afslutning af undersøgelsen af en sag under whistleblowerordningen træffer forvaltningen beslutning om, hvad sagen giver anledning til, hvilket meddeles whistleblowerenheden til orientering.

Whistleblowerenheden har ikke kompetence til at træffe beslutning om reaktioner, herunder ansættelses- eller kontraktretlige konsekvenser eller indgivelse af politianmeldelse.

Whistleblowerenheden kan, med respekt for den særlige tavshedspligt, i konkrete tilfælde, orientere Randers Byråd om udfaldet af konkrete sager under whistleblowerordningen.

## 4 Ordningens afgrænsning

Indberetninger fra personer der er omfattet af ordningen, og som angår alvorlige lovovertrædelser, øvrige alvorlige forhold eller overtrædelser af bestemte dele af EU-retten, skal efter loven undersøges.

Whistleblowerenheden skal følge omhyggeligt op på indberetninger for at vurdere rigtigheden af de påstande, der fremsættes i indberetningen, og hvor det er relevant, for at imødegå den indberettede overtrædelse. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan der skal følges op.

Der er som udgangspunkt kun pligt til at foranstalte undersøgelser, hvis der er en vis sandsynlighed for, at der foreligger et ulovligt forhold, som ikke er af ganske underordnet betydning (bagatelagtigt), og som fortsat har en sådan aktualitet, at der er grundlag for at iværksætte en undersøgelse.

Indberetninger om arbejdsmiljø vil som udgangspunkt falde uden for lovens anvendelsesområde, medmindre en sådan indberetning vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold.

Tilsvarende er indberetninger om chikane, mobning eller om whistleblowerens eget ansættelsesforhold normalt ikke omfattet medmindre, der er tale om tilfælde af seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Det kan ikke forlanges, at indberetteren skal bevise eller dokumentere forholdet, men det må dog konkretiseres på en sådan måde, at det må anses som sandsynliggjort, og at det er muligt at efterprøve ved en undersøgelse og vurdering inden for whistleblowerenhedens rammer.

Whistleblowerenheden har i nogle tilfælde mulighed for via fortrolig dialog med indberetteren at spørge til det oplyste, indhente yderligere dokumentation mv., men i andre tilfælde må sagen afvises, fordi indberetteren ikke har sandsynliggjort forholdet på en måde, som gør det muligt at efterprøve.

I særlige tilfælde kan indberetterens krav på anonymitet føre til, at en indberetning helt må henlægges.

## 5 Statistik

### 5.1 Antal modtagne indberetninger

Whistleblowerordningen modtog i 2023 i alt 6 indberetninger.

Ved udgang af 2022 var der 2 verserende sager, hvor den indledende vurdering endnu ikke var afsluttet.

Begge sager var vedrørte forhold omkring dårligt arbejdsmiljø, og efter den indledende undersøgelse vurderede whistleblowerenheden, at de indberettede forhold ikke havde sådan en alvorlighed, at de kunne behandles af kommunens whistleblowerordning. Dertil kan oplyses, at ledelsen på området havde kendskab til udfordringerne med arbejdsmiljøet og havde iværksat planer for at forbedre forholdene.

Sagernes status pr. 31. december 2023

1 sag blev afvist, fordi den faldt uden for ordningen.

3 sager blev afvist efter den indledende vurdering, da whistleblowerenheden kom frem til, at det indberettede forhold ikke havde en sådan alvorlighed, at det kunne behandles af kommunens whistleblowerordning.

2 sager anmodede whistleblowerenheden om en redegørelse fra det berørte område vedrørende det indberettede forhold. I begge tilfælde fremsendte området fyldestgørende redegørelser, hvorefter whistleblowerenheden afsluttede sine undersøgelser.

### 5.2 Temaer for de 4 afviste sager i 2023

Teamet for de 4 afviste sager fordeler sig på følgende temaer:

Tema	Antal
Økonomi	2
Arbejdsmiljø og sikkerhed	1
Databeskyttelse	1

### 5.3 Temaer for de 2 undersøgte sager i 2023

Teamet for de 2 undersøgte sager fordeler sig på følgende temaer:

Tema	Antal
Arbejdsmiljø og sikkerhed	1
Omsorgssvigt	1

## 5.4 Sagsbehandlingstid og anvendelsesområde

Den som foretager en indberetning til Randers Kommunes whistleblowerordning har efter loven krav på en tilbagemelding hurtigst muligt og ikke senere end tre måneder fra bekræftelsen af modtagelsen af indberetningen eller inden for seks måneder i behørigt begrundede tilfælde.

I de 2 undersøgte sager, har whistleblower først modtaget en tilbagemelding på undersøgelsen efter de 6 måneder.

I den ene sag skyldes det en fejl fra whistleblowerenhedens side, hvor indberetter først blev orienteret efter 7 måneder.

Den anden sag var meget kompleks både i forhold til at få undersøgt forholdet, og samtidigt sikre både at whistleblowers identitet ikke blev kompromitteret og rettighederne for den person som var blevet anmeldt i indberetningen. Her var undersøgelsen og tilbagemeldingen først afsluttet og givet efter 10 måneder.