

Jessica Dennerlov
Kommunsekreterare
jessica.dennerlov@ekero.se

Kommunstyrelsen

Visselblåsarfunktion

Dnr KS19/154

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen godkänner utredningen till handlingarna och beslutar att inte gå vidare med en visselblåsarfunktion.

Sammanfattning av ärendet

Den 13 december 2018 beslutade kommunfullmäktige att bifalla Socialdemokraternas motion gällande skydd för visselblåsare i Ekerö kommun. Kommunfullmäktige beslutade i och med detta att Ekerö kommun ska undersöka möjligheten att införa en visselblåsarfunktion, som kan användas av både medarbetare och medborgare, för att avslöja brister i kommunens verksamheter eller i verksamheter som finansieras av kommunen. Därtill beslutades att medarbetare samt medborgare ska känna sig trygga på sin arbetsplats respektive i kommunen och att det ska vara säkert och enkelt att rapportera in missförhållanden utan rädsla för straff och repressalier.

I linje med kommunfullmäktiges beslut har en utredning för att undersöka möjligheten att införa en visselblåsarfunktion genomförts.

Utredningen visar att det finns ett flertal frågor kommunen behöver ta ställning till innan ett beslut om införande. Sammanfattningsvis är de viktigaste frågorna att titta vidare på riskerna för korruption och andra allvarliga missförhållanden i kommunens verksamheter och vilka förutsättningar kommunen har för arbete med dessa frågor. Vid ett eventuellt införande behöver utformande av funktionen ses över samt vilka åtgärder som kan vidtas för att anonymiteten ska kunna skyddas i största möjligaste mån. Utredningen lyfter också fram att införande av en visselblåsarfunktion är en av flera möjliga åtgärder för att förebygga och upptäcka korruption och andra allvarliga missförhållanden. Andra åtgärder kan vara att arbeta med myndigheters kultur, klimat och värderingar.

Kommunstyrelseförvaltningens samlade bedömning är att det i dagsläget inte finns anledning att gå vidare med ytterligare riskbedömning, då det arbete som pågår samt

planerade åtgärder bedöms vara tillräckliga. Fokus under året kommer vara att arbeta med kultur och klimat på arbetsplatsen, att levandegöra kommunens värdegrund där kommunikation och öppen dialog är centrala värden. Kommunen har också utvecklat sin befintliga synpunkts- och klagomålshanteringskanal för medborgare genom att informera hur den som vill vara anonym i sin anmälan kan gå tillväga.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande, 2020-02-17, kommunstyrelseförvaltningen
Utredning, 2020-02-03

Ärendet

Utredningen visar att det finns ett flertal frågor kommunen behöver ta ställning till innan ett beslut om införande. Riskerna för korruption, oegentligheter och allvarliga missförhållanden i kommunens verksamheter behöver ses över. Dessa behöver i sin tur vägas mot den arbetsinsats och kostnader som krävs för att administrera och upprätthålla kraven på att ha en visselblåsarfunktion. Om visselblåsarfunktion anses vara en lämplig åtgärd behöver det därtill ses över hur funktionen bör utformas för att passa kommunens verksamheter samt vilka åtgärder som kan vidtas för att anonymiteten ska kunna skyddas i största möjligaste mån.

Utredningen lyfter också fram att införande av en visselblåsarfunktion är en av flera möjliga åtgärder för att förebygga och upptäcka korruption och andra allvarliga missförhållanden. Det finns även en mängd andra åtgärder, exempelvis att se över interna regler och riktlinjer eller att arbeta med myndigheters kultur, klimat och värderingar. Med informationsinsatser om hur man kan rapportera missförhållanden samt att det är allas ansvar att göra detta kan bidra till att fler känner sig uppmanade att anmäla missförhållanden. På så sätt kan de befintliga rapporteringskanalerna visa sig tillräckliga, genom att arbetsmiljön tillåter och uppmuntrar anmälningar av missförhållanden.

Kommunen består av flera myndigheter med olika risker för diverse allvarliga missförhållanden. De befintliga rapporteringskanalerna är anpassade efter den specifika verksamheten. Exempelvis har barn- och utbildningsförvaltningen och socialkontoret sina respektive rutiner för att rapportera missförhållanden och avvikelser, rutiner som är anpassade efter deras särskilda verksamheter och behov. Andra riktlinjer och rutiner gäller när medarbetare ska rapportera diskriminering, trakasserier och repressalier.

Kommunstyrelseförvaltningens samlade bedömning

Kommunstyrelseförvaltningen anser att det i dagsläget inte finns anledning att gå vidare med ytterligare riskbedömning utan att det arbete som pågår samt planerade åtgärder bedöms vara tillräckliga.

Vad gäller befintligt skydd för anställda och medborgare beträffande att uppmärksamma och anmäla missförhållanden finns det redan i dagsläget ett långtgående skydd i form av bland annat det grundlagsstadgade meddelarskyddet. I Ekerö kommun informeras nyanställda om meddelarskyddet på introduktionsdagen, som alla nya medarbetare genomgår.

I motionen som ligger till grund för utredningen lyfts det fram att samma regler för meddelarfrihet och meddelarskydd som gäller för medarbetare inom offentlig verksamhet också bör gälla för alla som bedriver offentligt finansierad privat verksamhet. Från och med den 1 juli 2017 gäller meddelarskyddet även för anställda i enskild verksamhet som till någon del är offentligt finansierad inom skola, hälso- och sjukvård och socialtjänst.

I motionen anges även att medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och att det ska vara säkert och enkelt att rapportera in missförhållanden utan rädsla för straff och repressalier. Detta handlar om upplevelser av rådande kultur och klimat samt förtroende för kommunen som arbetsplats. Istället för att införa en ytterligare rapporteringskanal, är det just dessa bitar kommunstyrelseförvaltningen anser att kommunen ska fokusera på, genom arbete med värderingar, tillit, kultur och klimat på arbetsplatsen.

Kommundirektören har nyligen inlett planering av arbete med kommunens värdegrund där en öppen kultur och klimat på arbetsplatsen är centralt. Ett tillitsbaserat ledarskap, kommunikation, öppen dialog och ett professionellt förhållningssätt kommer att vara ledande i arbetet.

Vad gäller kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering så är det frågor kommunen arbetar aktivt med. HR-enheten har nyligen fått i uppdrag att ta fram ett material utifrån personalpolicy och tillämpningsanvisningar, där det kommer att förtydligas vad kränkande särbehandling, repressalier och trakasserier är, att våra arbetsplatser ska vara fria från detta samt informera om hur personer som känner sig utsatta går tillväga för att göra en anmälan. Detta material har samtliga chefer i kommunen fått i uppdrag att arbeta med på arbetsplatsträffar under 2020.

Ett annat arbete som pågår är att motverka jäv i upphandlingar. Upphandlingsenheten har i början på året tagit fram nya rutindokument för jävssituationer, med syftet att informera och tydliggöra rutiner och vad som gäller kring detta vid upphandlingar. Jävsdeklaration i upphandling kommer att följas upp under 2020.

Utöver ovan nämnda arbete som berör medarbetare, har ett arbete påbörjats med att utveckla kommunikationskanaler för att öka medborgares inflytande i kommunen. Arbetet med kommunens hemsida påbörjades 2019 och fortsätter under 2020. Målet är att det ska bli enklare för medborgare att kommunicera, tycka till och komma med synpunkter till kommunen. Ekerö kommun har i sin befintliga synpunkts- och klagomålshanteringskanal börjat uppmuntra den som vill vara anonym men också vill ha återkoppling att skapa en e-postadress som inte går att koppla till avsändaren. På så sätt blir det tydligare hur en person kan lämna information, synpunkter och klagomål till kommunen utan att avslöja sin identitet samtidigt som de kan få återkoppling på ärendet. Denna funktion kan även användas av anställda.

Beslutet expedieras till
Kommunkansliet

Daniel Liljekvist
Kanslichef

Jessica Dennerlov
Kommunsekreterare