



# Whistleblowerrapport 2024

Vejle Kommune skal mindst én gang årligt offentliggøre oplysninger om kommunens virksomhed efter Whistleblowerlovens § 27. Bestemmelsen har til formål at indføre en særlig offentlighedsordning, der skal sikre offentligheden adgang til oplysninger om den generelle aktivitet i whistleblowerordningen det seneste år.

Oplysningerne skal offentliggøres på kommunens hjemmeside.

Der skal offentliggøres oplysninger om blandt andet antallet af modtagne indberetninger i den pågældende periode og status for opfølgningen herpå. Der skal herunder gives oplysninger om, hvor mange indberetninger, der er afvist, fordi de ligger uden for rammerne af whistleblowerordningen, hvor mange indberetninger, der har været realitetsbehandlet og hvor mange, der har givet anledning til politianmeldelser.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv.

## Om Vejle Kommunes whistleblowerordning

Formålet med Vejle Kommunes whistleblowerordning er, at:

- øge mulighederne for, at ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i Vejle Kommune uden at frygte negative konsekvenser,
- beskytte personer, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen, og
- opdage fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i Vejle Kommunes ydelser.

Vejle Kommunes whistleblowerordning giver mulighed for, at nuværende og tidligere ansatte kan indberette til ordningen. Herudover har Byrådet besluttet, at også ansøgere til ledige stillinger, fast tilknyttede frivillige og samarbejdspartnere har mulighed for at indberette til ordningen.

Vejle Kommunes borgere falder således uden for ordningens persongruppe, og kan dermed ikke indberette til Vejle Kommunes whistleblowerordning.

### Forhold, der kan indberettes om

Som tidligere nævnt er whistleblowerordningen et supplement til den daglige kommunikation, hvorfor forhold såsom samarbejdsvanskeligheder, utilfredshed med ledelsen, mindre overtrædelser af retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, brug af kontorartikler mv. falder derfor uden for ordningens materielle anvendelsesområde. Sådanne forhold skal i stedet håndteres gennem den normale ledelsesstruktur, dvs. nærmeste leder, næste ledelseslag, tillids- og arbejdsmiljørepræsentant eller MED-udvalg.

**Nina Wonsbeck**

**Personalejuridisk  
Konsulent**  
Koncern HR

Mobil tlf.: 23461054  
NIWCH@vejle.dk

6. januar 2025

**Kommunaldirektørens område**  
Koncern HR

Åbningstider  
Fremmøde  
Mandag-onsdag kl. 10-15  
Torsdag kl. 08-17  
Fredag kl. 10-12

Telefon  
Mandag-onsdag kl. 8-15  
Torsdag kl. 8-17  
Fredag kl. 8-14

Whistleblowerordningen behandler oplysninger om alvorlige forhold, der er af betydning for Vejle Kommunes varetægelse af opgaven. Det vil i almindelighed omfatte:

- strafbare forhold, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven el.lign.
- grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet el.lign.
- grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.
- seksuel chikane, f.eks. enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Hvis en indberetning vedrører et forhold, som allerede er håndteret og afsluttet forud for indberetningen, vil sagen ikke blive genoptaget medmindre der foreligger nye oplysninger. Tilbagemeldingen til whistlebloweren vil være, at sagen er håndteret forud for indberetningen.

### **Whistleblowerenheden – roller og ansvar**

Whistleblowerordningen er forankret i Vejle Kommunes whistleblowerenhed, der består af HR-chefen, Økonomichefen samt en jurist fra enten Børn -og Ungeforvaltningen eller Velfærdsforvaltningen, afhængigt af indberetningens indhold. Whistleblowerenheden er en selvstændig enhed, der ikke kan pålægges instrukser eller tjenestebeføjelser og refererer ej heller til en direktør.

Medlemmerne af whistleblowerenden er underlagt en særlig tavshedspligt, og det er kun disse, der har adgang til de modtagne indberetninger.

### **PwC som ekstern tredjepart**

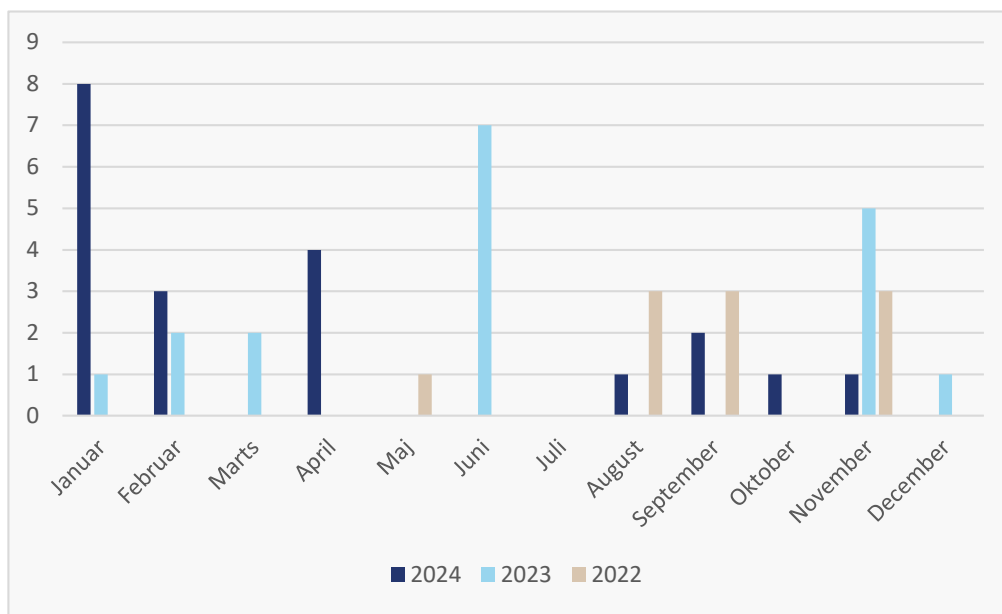
Til at bistå whistleblowerenheden, har Vejle Kommune indgået aftale med Price Waterhouse Coopers (herefter PwC), der som ekstern administrator, foretager en indledende screening af indberetningerne. Som del af den indledende screening, foretager PwC også en habilitetsvurdering af whistleblowerenhedens medlemmer. Hvis en indberetning falder inden for whistleblowerordningen, er det whistleblowerenheden, der behandler sagen. Whistleblowerenheden beslutter om der skal foretages en egentlig undersøgelse af de modtagne indberetninger samt i bekræftende fald, om undersøgelsen skal foretages internt og/eller med ekstern bistand.

Udover, at PwC administrerer Vejle Kommunes whistleblowerordning, bidrager PwC også med afklaring på konkrete spørgsmål, som er opstået i forbindelse med/forlængelse af modtagne indberetninger.

## Whistleblowerordningens virksomhed i 2024

Vejle Kommunes whistleblowerordningen modtog i perioden 1. januar 2024 til 31. december 2024 21 indberetninger.

Figuren neden for viser antallet af indberetninger fordelt over de seneste 3 år.



### Antal indberetninger for 2024

Der er som nævnt modtaget 21 indberetninger i 2024, hvoraf 15 er blevet afvist. Baggrunden for de afviste indberetninger er, at indberetningen enten er foretaget af en person uden for den persongruppe, der kan indberette til ordningen eller, at indberetningen omhandler et forhold, der falder uden for ordningen. Det kunne f.eks. være utilfredshed med ledelsen, arbejdsmiljømæssige forhold o.lign.

I alt er 3 indberetninger blevet realitetsbehandlet i perioden. Herudover er yderligere 3 indberetninger vurderet inden for ordningen, men behandlet forud for, at indberetningen er foretaget og dermed er de ikke blevet genstand for realitetsbehandling.

Ingen af indberetningerne har ført til politianmeldelse. 20 ud af 21 indberetninger er afsluttet inden udgangen af 2024.

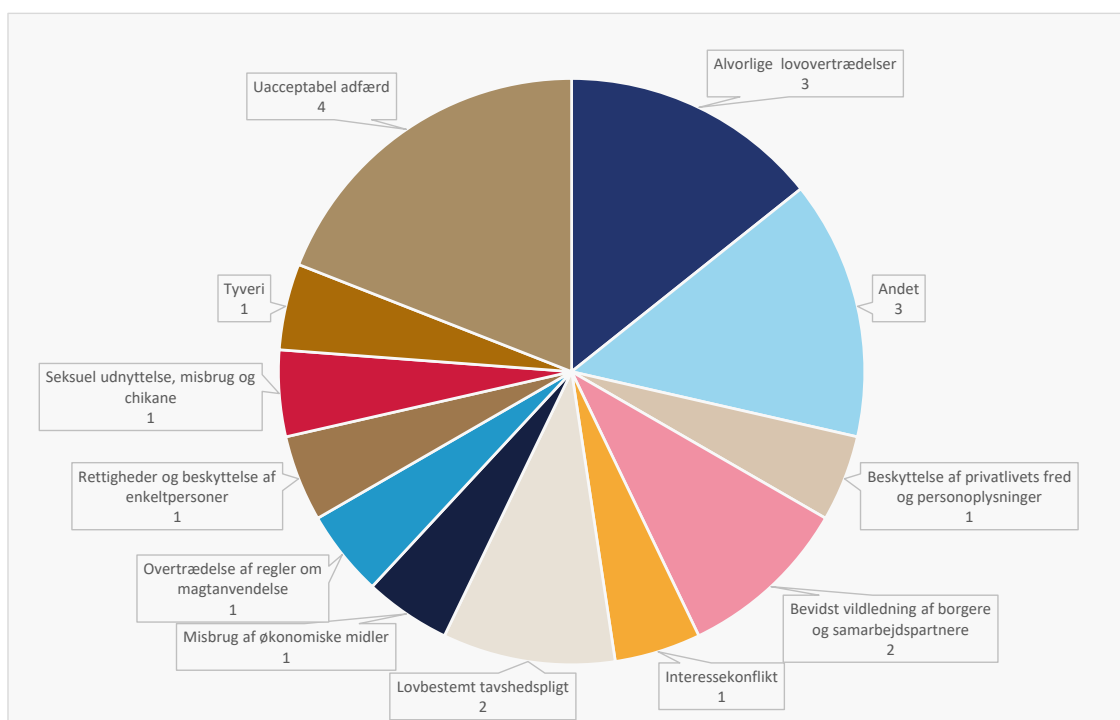
Tallene fordeler sig som følger:

| Indberetninger                                                                  | Antal |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Modtagne indberetninger i perioden                                              | 21    |
| Afviste indberetninger i perioden                                               | 15    |
| Realitetsbehandlede indberetninger i perioden                                   | 3     |
| Indberetninger vedr. forhold, som har været behandlet forud for indberetningen* | 3     |
| Afsluttede indberetninger i perioden                                            | 20    |
| Indberetninger, der har ført til politianmeldelse                               | 0     |

\*Omhandlede alle samme forhold

### Tematisering af indberetningerne

Whistlebloweren bliver i forbindelse med indberetningen bedt om at vælge hvilken kategori/tema indberetningen vedrører. Kategorien/tematiseringen kan derfor ikke altid ses, som en direkte afspejling af sagens faktuelle indhold. Temaerne for indberetningerne i 2024 fordeler sig således:



Temaerne for de indberetninger, som er realitetsbehandlet er:

- seksuel udnyttelse, misbrug og chikane
- beskyttelse af privatlivets fred og personoplysninger
- andet
- alvorlige lovovertrædelser (behandlet forud for indberetningen)