

Visselblåsarfunktionens årsrapport 2024

Januari 2025



Sammanfattning

Den 13 juni 2022 (§23) fattade kommunfullmäktige beslut om att införa en stadsgemensam visselblåsarfunktion. Genom ett tillägg i kommunstyrelsens reglemente förtydligades att styrelsen fick ansvaret för en stadsgemensam interna rapporteringskanal enligt lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Samtidigt beslutades att rapporteringskanalen skulle delas av samtliga nämnder och berörda bolag inom Stockholms Stadshus AB.

Detta är visselblåsarfunktionens andra årsrapport. Syftet med årsrapporten är att återredovisa visselblåsarfunktionens arbete, genom att ge en översiktlig beskrivning av inkomna ärenden och hanteringen av dessa. Ambitionen är också att lärdomar från årets utredningar, i den mån dessa skulle kunna vara relevanta, ska komma fler än berörda förvaltningar och bolag tillgodo.

Totalt inkom 44 rapporter till visselblåsarfunktionen under 2024. Rapporter har inkommit rörande såväl fack- och stadsdelsförvaltningar som bolag. 17 ärenden (39 procent) avslutades efter initial bedömning. Under 2023 inkom 50 ärenden, varav 29 (58 procent) avslutades efter initial bedömning. Jämförelsen mellan åren visar således att det inkom något färre ärenden 2024 än 2023, men att fler bedömdes vara av allmänintresse.

De flesta ärenden som bedömts sakna allmänintresse har kategoriserats som ”personalfrågor/arbetsmiljö”. Ärenden som rör rapportörens egna anställnings-/arbetsförhållanden bedöms som regel inte ha ett allmänintresse. Ärenden som rör säkerhet/hälsa, inköp/upphandling, jäv och förtroendeskadliga bisysslor tillhör sådant som bedömts vara av allmänintresse. I sådana fall har åtgärder vidtagits för att utreda och bedöma riktigheten i inkomna påståenden. Det har genomgående varit en god samverkan med berörda förvaltningar och bolag, vare sig det har handlat om att de ombetts tillhandahålla sakinformation, vidta egna utredningsåtgärder eller ta emot slutsatser och förslag. I förekommande fall har rekommendationer om fortsatta åtgärder mottagits på ett lyhört sätt. Återredovisningen av vidtagna åtgärder till visselblåsarfunktionen visar vidare på en vilja att förebygga brister för att undvika att identifierade missförhållanden upprepas.

Flera av årets ärenden har handlat om jäv vid, och brister kopplade till, rekrytering. En lärdom som visselblåsarfunktionen vill förmedla är att jäv vid rekrytering, exempelvis anställning av närstående, inte enbart medför brister och felaktigheter sett till själva anställningsbeslutet. Det riskerar även att föranleda ytterligare intressekonflikter och arbetsmiljörelaterade problem på de arbetsplatser där nära privata relationer mellan chef och medarbetare förekommer. Visselblåsarfunktionen anser därför att det är viktigt att arbeta vidare med frågan för att säkerställa att alla förvaltningar och bolag har tydliga rutiner vid rekryteringar för att undvika att sådana situationer uppstår, vare sig det handlar om tillsvidareanställningar eller visstidsanställningar i form av kortare vikariat exempelvis, och att det finns en beredskap för att hantera sådana situationer om de skulle uppstå.

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Visselblåsarfunktionens årsrapport 2024	5
Inledning	5
Visselblåsarlagen.....	5
Visselblåsarfunktionens mandat och uppdrag.....	6
Om anmälan och mottagningen av rapporter	6
<i>Sekretessbestämmelser</i>	<i>7</i>
Ett uppföljningsärendes olika faser.....	8
<i>Kvalificering/initial bedömning</i>	<i>8</i>
<i>Riktighetsbedömning/utredning</i>	<i>8</i>
<i>Överlämnande för åtgärd.....</i>	<i>9</i>
<i>Återkoppling till rapporterande person.....</i>	<i>9</i>
Vidareutveckling av rutiner och arbetssätt	9
Analys av inkomna ärenden	10
<i>Bedömning och kategorisering av ärenden</i>	<i>11</i>
<i>Stadsgemensamma utvecklingsområden</i>	<i>13</i>
Sammanställning av inkomna ärenden – översikt*	14

Visselblåsarfunktionens årsrapport 2024

Inledning

Lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden (visselblåsarlagen) trädde i kraft den 17 december 2021. Sedan den 17 juli 2022 ska det finnas s.k. interna rapporteringskanaler hos alla offentliga och privata verksamhetsutövare (arbetsgivare) med fler än 250 anställda. Från och med den 17 december 2023 gäller kravet även för privata arbetsgivare med minst 50 anställda.

Den 13 juni 2022 (§23) fattade kommunfullmäktige beslut om att införa en stadsgemensam visselblåsarfunktion. Genom ett tillägg i kommunstyrelsens reglemente förtydligades att styrelsen fick ansvaret för en stadsgemensam intern rapporteringskanal enligt lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Samtidigt beslutades att rapporteringskanalen skulle delas av samtliga nämnder och berörda bolag inom Stockholms Stadshus AB. Stockholms Stadshus AB uppmanades att ge stadens berörda bolagsstyrelser i uppdrag att uppfylla skyldigheten att ha en intern rapporteringskanal genom att besluta att dela den stadsgemensamma visselblåsarfunktionen och förfarandena för rapportering och uppföljning.

Detta är visselblåsarfunktionens andra årsrapport. Syftet med årsrapporten är att återredovisa visselblåsarfunktionens arbete, genom att ge en översiktlig beskrivning av inkomna ärenden och hanteringen av dessa. Ambitionen är också att lärdomar från årets utredningar, i den mån dessa skulle kunna vara relevanta, ska komma fler än berörda förvaltningar och bolag tillgodo.

Visselblåsarlagen

Visselblåsarlagen gäller vid rapportering i ett *arbetsrelaterat sammanhang* av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Kravet på att det ska ske i ett arbetsrelaterat sammanhang innebär även en begränsning av personkretsen som omfattas.

Visselblåsarfunktionen är en intern rapporteringskanal för verksamma i stadens förvaltningar och i bolag med fler än 50 anställda. Utöver anställda, praktikanter och volontärer har även andra som utför arbete under stadens kontroll och ledning denna möjlighet. Det kan exempelvis vara inhyrd personal från bemanningsföretag eller konsulter med enskild firma som arbetar på uppdrag av staden. Anhöriga, brukare, vårdnadshavare, kunder, besökare, invånare, förtroendevalda politiker med flera kan däremot inte rapportera i de rapporteringskanaler som beskrivs i lagen och få det skydd som lagen ger.

Till visselblåsarfunktionen kan allvarliga oegentligheter och missförhållanden, som brott mot lagar och allvarliga avsteg från stadens styrande dokument, anmälas. Det är viktigt att det finns ett *allmänintresse* av att missförhållandet kommer fram. För att det ska finnas ett allmänintresse:

- ska det gälla allvarliga förhållanden
- angå en krets som kan betecknas som allmänheten

- finnas ett legitimt intresse av att missförhållandena kommer fram.

Det kan exempelvis handla om ekonomisk brottslighet, korruption, mutor eller jäv. Det kan också röra sig om miljöbrott eller säkerhetsrisker rörande liv och hälsa.

Som huvudregel (dock inte utan undantag) åtnjuter rapporterende person/visselblåsaren ansvarsfrihet (jfr 2 kap. visselblåsarlagen) och verksamhetsutövaren får inte vidta hindrande åtgärder eller repressalier mot denne (jfr 3 kap. visselblåsarlagen).

För att omfattas av skyddet krävs att den som visselblåser vid tidpunkten för rapportering hade *skälig anledning att anta att informationen var sann*. Den som avsiktligt lämnar oriktiga uppgifter kan själv göra sig skyldig till brott. Det behöver inte finnas faktiska ”bevis” i juridisk bemärkelse. Det ska dock inte handla om ogrundade rykten eller hörsägen.

Förenklat uttryckt bör den interna rapporteringskanalen användas när det inte hjälper, eller är lämpligt, att rapportera om allvarliga missförhållanden på annat sätt.

Visselblåsarfunktionens mandat och uppdrag

Enligt visselblåsarlagen ska inkomna rapporter hanteras av särskilt utsedda personer eller enheter som ska vara oberoende och självständiga. Funktionen ska kunna agera självständigt gentemot den egna organisationen är därför placerad centralt. Handläggarna är direkt underställda stadsjuristen och tillhör organisatoriskt juridiska avdelningen på stadsledningskontoret. Den som arbetar i funktionen ska ha ett visst mandat att agera utan verksamhetsutövarens godkännande. Det gäller framförallt mandat att inleda och avsluta utredningar. Mandatet innefattar frihet att formulera slutsatser från uppföljningen av rapporter utan att verksamhetsutövaren (arbetsgivaren) godkänner slutsatserna.

Om anmälan och mottagningen av rapporter

En rapport/anmälan till visselblåsarfunktionen (nedan VBF) kan lämnas skriftligt eller muntligt, via telefon eller vid personligt möte. Även muntlig rapportering ska dokumenteras. På stadens webbplats finns information om kontaktvägar och ett webbformulär för skriftlig anmälan. Information finns också på stadens intranät samt bolagens egna intranät och eller webbplatser.

En rapporterende person (nedan rapportör) ska även få bekräftelse på att rapporten är mottagen, om så önskas, inom sju arbetsdagar och *i skälig utsträckning* få information om vidtagna åtgärder och skälen till dessa inom tre månader (jfr 5 kap. 8 § visselblåsarlagen).

Vid anmälan ombeds rapportören ange sitt namn, arbetsplats och kontaktuppgifter, vilken förvaltning/bolag missförhållandet avser och lämna en detaljerad beskrivning av missförhållandet. Rapportören har möjlighet att skicka in/bilägga dokument. Rapportören får även ange om hen vill ha bekräftelse och återkoppling.

Staden har inte sett behov av att tillåta anonym rapportering med tanke på de nya sekretessregler som infördes i offentlighets- och sekretesslagen, OSL, i samband med visselblåsarlagen. Uppgiften om namn kan många gånger vara nödvändig för bedömningen av om rapportören omfattas av lagens skydd. Även kontaktuppgifter för att kunna återkoppla och ställa uppföljande frågor underlättar i den fortsatta uppföljningen av ärendet. Att man behöver uppge sin identitet kan även antas ha en avhållande effekt i de fall personer överväger att rapportera enkom för att misskreditera någon. Sammantaget har behovet av att säkerställa att den rapporterade personen omfattas av visselblåsarlagen i kombination med sekretesskyddet utgjort skälen till stadens bedömning. Det ska dock lyftas att risken finns att personer avstår att rapportera om allvarliga missförhållanden för att de inte vågar uppge sin identitet. Det är tekniskt möjligt att lämna in en rapport anonymt, och det händer att sådana rapporter inkommer. Om uppgifterna är av allmänintresse och möjliga att utreda har visselblåsarfunktionen i sådana fall involverat/överlämnat information om sakförhållandena till berörd förvaltning/bolag.

Sekretessbestämmelser

Inkomna anmälningar/rapporter registreras i VBFs diarium som ett eget ärende. Rapporterna blir allmänna handlingar, men med uppgifter som omfattas av sekretess. Sekretess gäller i uppföljningsärenden samt i personalärenden eller annan åtgärd som har sin grund i ett uppföljningsärende.

Enligt 32 kap. 3 b § OSL gäller sekretess:

- för uppgift som kan avslöja den rapporterande personens/visselblåsarens identitet (t.ex. uppgifter om namn, adress, telefonnummer, tjänst, arbetsställe eller arbetsuppgifter). *Sekretessen är absolut*, det vill säga att uppgift om den rapporterande personens identitet inte får lämnas ut.
- för uppgift som kan avslöja identiteten på en annan enskild (t.ex. utpekade personer, kollegor eller företag) om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada eller men.

Det finns även en sekretessbestämmelse till skydd för allmänna intressen, 17 kap. 3 b § OSL. Den syftar till att motverka att berörda personer hindrar, stör eller försenar utredningen. Det innebär att bestämmelsen framförallt kan användas för att hemlighålla för berörda personer att de förekommer i ett uppföljningsärende, om det kan antas att syftet med uppföljningen motverkas om uppgiften röjs. Särskilt i ett inledande skede kan det vara viktigt att misstanken om att någon orsakat ett missförhållande inte kommer till den personens kännedom.

Ett uppföljningsärendes olika faser

Kvalificering/initial bedömning

När en rapport inkommit görs en initial bedömning där VBF granskar rapporten utifrån formella grunder: Rör rapporten en förvaltning/bolag som ingår i den gemensamma visselblåsarfunktionen? Tillhör rapporterande person rätt personkrets? Avser rapporten något som framkommit i arbetsrelaterat sammanhang? Avser rapporten ett missförhållande, eller är det exempelvis snarare ett klagomål? Är missförhållandet av allmänintresse, eller rör det exempelvis endast rapporterande persons egna anställningsförhållanden?

Om det direkt utan vidare utredning kan konstateras att det inte är fråga om ett missförhållande som ska hanteras av VBF får rapportören besked om det och om så är möjligt även information om vart hen bör vända sig istället. I många fall behöver rapportören kontaktas om att inkomma med kompletterande information för att möjliggöra en initial bedömning. Om inkommen rapport, trots begäran om kompletterande information, är så ofullständig att någon ytterligare utredning inte kan ske avslutas ärendet. I samband med det får rapportören en återkoppling om varför ärendet avslutas.

Funktionen kan, utifrån särskilda förutsättningar, bedöma att ärendet ska överlämnas till en extern utredare. Det gäller exempelvis i de fall det finns intressekonflikter eller funktionen skulle kunna anses vara jävig.

Riktighetsbedömning/utredning

VBF ansvarar för att göra en riktighetsbedömning och för att rapporten om missförhållanden blir tillräckligt och omsorgsfullt utredd. Handläggarna kan vid genomförande av utredningen behöva ta hjälp av sakkunniga personer utanför VBF, exempelvis från andra avdelningar på stadsledningskontoret eller berörd förvaltning/bolag. Vid behov av sakupplysningar från berörd förvaltning/bolag kontaktar VBF den kontaktperson som förvaltningschef/bolagschef utsett, i den mån handläggarna inte själva kan bedöma vem som bör kontaktas. VBF lämnar i sådana fall inte mer information än vad som krävs för att utreda ärendet. VBF klargör även förutsättningarna i visselblåsarlagen och sekretessen i syfte att bland annat säkerställa att berörd förvaltning inte röjer några uppgifter eller gör några efterforskningar gällande vem/vilka som rapporterat.

I de fall misstanke om brott föreligger eller om det finns skäl att tro att det rör sig om oegentligheter blir riktighetsbedömningen avgränsad för att kunna hanteras skyndsamt. Detta då endast berörd förvaltning/bolag som arbetsgivare kan besluta om åtgärder under utredningen, exempelvis avstängning av en anställd. Om ärenden som innehåller iakttagelser om faktiska omständigheter där person i ledande ställning pekas ut som direkt ansvarig för missförhållandet skulle inkomma informeras överordnad. Det innebär att om ärenden direkt skulle beröra förvaltnings-/bolagschef skulle stadsdirektören informeras, och att om ärendet rör stadsdirektören skulle finansborgarrådet informeras.

I normalfallet handlar inkomna rapporter om iakttagelser om missförhållanden i form av brister i verksamheten på olika sätt. Under riktighetsbedömningen/utredningen begär VBF in svar på frågor och information från berörd förvaltning/bolag. VBF gör sedan en riktighetsbedömning baserad på inkommen rapport och eventuellt inhämtat underlag och formulerar slutsatser.

Överlämnande för åtgärd

Om riktighetsbedömningen visar att rapporterade missförhållanden inte kan styrkas, är grundlösa eller redan åtgärdats avslutas ärendet utan ytterligare åtgärd. I annat fall överlämnar VBF sin bedömning, inklusive slutsatser, till berörd förvaltning/bolag för åtgärder. Med åtgärder avses vidare utredning, eller insatser för att komma tillrätta med iakttagna brister avseende det rapporterade missförhållandet och eller förebygga att liknande missförhållanden uppstår i framtiden.

Återkoppling till rapporterande person

VBF ska inom tre månader från bekräftelsen återkoppla till rapporterande person om vad som gjorts för att utreda och bedöma riktigheten av den rapporterade informationen samt vilka slutsatser som dragits i uppföljningsärendet. Det måste dock beaktas i vilken utsträckning informationen är sekretessbelagd. Om utredningen inte är klar inom tre månader lämnas information om det.

Vidareutveckling av rutiner och arbetssätt

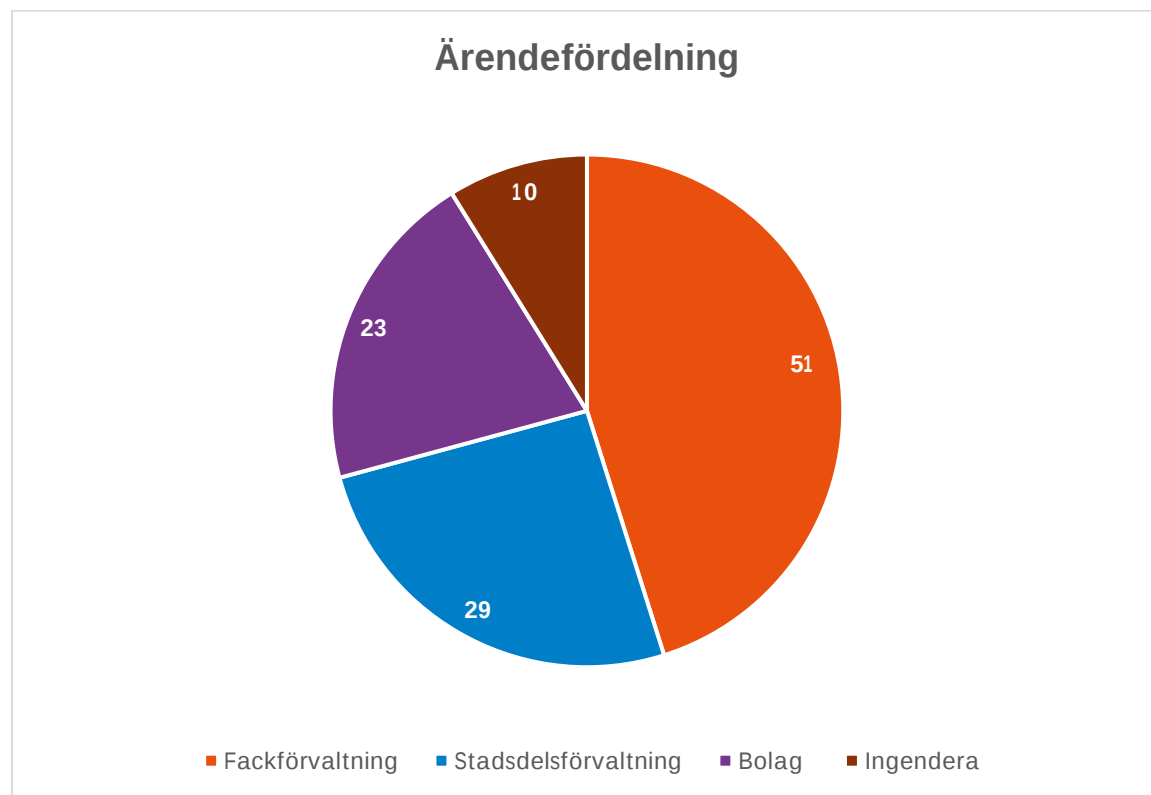
Den stadsgemensamma visselblåsarfunktionen är relativt ny. Visselblåsarlagen innehåller många detaljerade bestämmelser, men ger även stort tolkningsutrymme. Det är en uttalad ambition i lagen att inte detaljreglera allt, utan att lämna till varje myndighet, organisation och företag att själv anpassa rapporteringskanalen efter sin verksamhet och organisation. De rutiner stadens visselblåsarfunktion har utarbetat baseras på tolkningar och antaganden som kan komma att utvecklas eller ändras. Utvecklingsbehov identifieras vartefter arbetssätt och vägval testas i praktiken, men kan även komma att påkallas utifrån eventuella beslut eller klargöranden från Arbetsmiljöverket som är tillsynsmyndighet. Domstolsprövningar kommer i framtiden också att ge mer vägledning. VBF har därtill återkommande nätverksträffar med sina motsvarigheter i bland annat Göteborg och Malmö, där frågor rörande tolkningen av visselblåsarlagen lyfts för gemensam diskussion.

Analys av inkomna ärenden

Under 2024 registrerades totalt 44 ärenden, varav 20 rörde fackförvaltningar, 15 stadsdelsförvaltningar (SDF) och sex bolag. Ett av de registrerade ärendena har här undantagits helt, då det rör sig om en muntlig rapport där protokollet sedermera aldrig godkändes. Övriga rapporter avsåg inte staden utan någon annan aktör eller organisation. Det händer exempelvis att människor sammanblandar Stockholms stad och Region Stockholm

Fördelningen av ärenden ska överlag tolkas med försiktighet. Det är viktigt att ha i åtanke att ett flertal rapporter kan avse en och samma arbetsplats exempelvis. Diagrammet nedan visar på ärendefördelningen från starten av VBF, i juli 2022 till och med december 2024.

Diagram 1. Ärendefördelning från starten i juli 2022 t.o.m. dec 2024



Bedömning och kategorisering av ärenden

Under 2024 inkom 44 ärenden, varav 17 (39 procent) avslutades efter initial bedömning. Under 2023 inkom 50 ärenden, varav 29 (58 procent) avslutades efter initial bedömning. Jämförelsen mellan åren visar att det inkom något färre ärenden 2024, men att fler bedömdes vara av allmänintresse.

"Ej allmänintresse"

De flesta ärenden som bedömts sakna allmänintresse (syns i sammanställningen nedan som "ej allmänintresse") har kategoriserats som "personalfrågor/arbetsmiljö". Ärenden som rör rapportörens egna anställnings-/arbetsförhållanden bedöms som regel inte ha ett allmänintresse. I förarbetena till visselblåsarlagen pekar lagstiftaren på att det redan finns mekanismer och ordningar på plats för att hantera och ta hand om missförhållanden av detta slag och lyfter i det sammanhanget bland annat fram skyddsombudens roll. Normalt sett brukar VBF därför rekommendera personer som rapporterar om sådana problem att ta kontakt med lokalt skyddsombud eller facklig företrädare. I de fall rapporterna handlar om att rapportören upplever sig ha blivit felaktigt behandlad av sin chef föreslås även att personen kan vända sig till chefens chef.

Missnöjesyttringar och klagomål gällande ledarskap eller skilda uppfattningar om hur verksamheter bäst ska styras och ledas bedöms inte heller nå upp till kravet allmänintresse. En annan återkommande typ av rapporter har bedömts röra sig om felskickade incidentrapporter. Det är viktigt att incidenter anmäls och staden har ett incidentrapporteringsystem, IA, för detta ändamål. I dessa fall har rapportören därför rekommenderats att istället göra sin anmälan i incidentrapporteringsystemet.

"Okvalificerad"

Information om den stadsgemensamma visselblåsarfunktionen och webbformulär för anmälan återfinns på stadens webbplats. Främsta skälet till det är att alla verksamma, även anställda inom stadens bolag exempelvis, ska komma åt att göra en anmälan. Detta innebär emellertid att även personer som inte är verksamma inom Stockholms stad, som invånare, vårdnadshavare, hyresgäster m.fl. kan rapportera in ärenden.

Om personen ifråga bedömts ha viss insyn, eller fått informationen om det påstådda missförhållandet genom sitt arbete, exempelvis genom att vara verksam i branschen som berörs, och uppgifterna bedömts vara trovärdiga och av allmänintresse har visselblåsarfunktionen överlämnat information om sakförhållandena som beskrivs till berörd förvaltning/bolag.

Svårbedömda ärenden

Initiala bedömningar av alla ärenden som inkom under 2024 har vid tiden för sammanställningen av denna rapport (i januari 2025) inte hunnit göras. Det beror dels på att det är ett antal svårbedömda ärenden inkom i slutet av året, dels att VBF fortfarande inväntar svar på kompletterande frågor som ställts för att underlätta bedömningen.

Det är ibland svårt att avgöra om en inkommen rapport är av allmänintresse. Offentliga, skattefinansierade verksamheter kan per definition anses vara av allmänintresse. Att en verksamhet rent allmänt tilldrar sig allmänhetens intresse innebär dock inte att missförhållanden i verksamheten regelmässigt ska anses vara av allmänintresse. Däremot finns som regel ett legitimt intresse av att missförhållanden som påverkar allmänheten negativt kommer fram och därmed kan avhjälpas. Ju mer frekventa och systematiska missförhållandena är, desto större är samhällsintresset av att missförhållandena avhjälpas eller avbryts.

Rapporter om bristande ledarskap som resulterar i en tystnadskultur där personalen inte vågar påtala verksamhetsbrister, som i sin tur riskerar att gå ut över dem verksamheten finns till för, kan betraktas som gränsfall. Med stöd av förarbetena till visselblåsarlagen har VBF genomgående valt att tillämpa en restriktiv linje vid den initiala bedömningen av ärenden. Rapporter som främst rör brister i rapportörens arbetsmiljö, vare sig de sammanhänger med bristande ledarskap eller resurser, har inte bedömts kvalificera sig som visselblåsarärenden. Enligt föregångaren till nuvarande visselblåsarlag krävdes att det skulle vara fråga om ”allvarliga missförhållanden” vilket definierades som brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförliga missförhållanden. Det torde dock normalt inte förekomma att det finns ett allmänintresse av att missförhållanden kommer fram utan att förhållandena är allvarliga, resonerar lagstiftaren. Den ändrade ordalydelsen, från allvarliga missförhållanden till missförhållanden av allmänintresse, innebär därmed inte någon påtaglig materiell ändring, som VBF uppfattat det.

Kvalificerade ärenden

Nio av de rapporter som inkom under 2023 ledde till utredningsåtgärder. Motsvarande siffra avseende rapporter inkomna under 2024 kommer att bli minst det dubbla. Exakt antal ärenden som föranledde utredningsåtgärder kan dock inte anges eftersom alla initiala bedömningar inte är färdigställda.

Ärenden som rör säkerhet/hälsa, inköp/upphandling, jäv och förtroendeskadliga bisysslor tillhör sådant som bedömts vara av allmänintresse. I sådana fall har åtgärder vidtagits för att utreda och bedöma riktigheten i inkomna påståenden. Hur riktighetsbedömningen och utredningen går till avgörs från fall till fall, beroende på frågans art, där en avvägning görs gällande vem som har bäst förutsättningar att utreda frågan samt hur sekretessen kan upprätthållas. I huvudsak har tre olika varianter förekommit: I vissa fall har information om sakförhållanden i inkommen rapport överlämnats till berörd förvaltning/bolag för egen utredning, i andra fall har VBF samverkat med berörd förvaltning/bolag i utredningen och i ytterligare andra fall har VBF valt att själv genomföra huvuddelen av utredningen. Vilken variant som använts i respektive ärende framgår av översikten/sammanställningen som redovisas på kommande sidor i denna rapport.

Det har genomgående varit en god samverkan med berörda förvaltningar och bolag, vare sig det har handlat om att de ombetts tillhandahålla sakinformation, vidta egna utredningsåtgärder eller ta emot slutsatser och förslag. I förekommande fall har rekommendationer om fortsatta åtgärder mottagits på ett lyhört sätt. Återredovisningen av vidtagna åtgärder till VBF visar vidare på en vilja att förebygga brister för att undvika att identifierade missförhållanden upprepas.

Stadsgemensamma utvecklingsområden

Flera av årets ärenden har handlat om jäv vid, och brister kopplade till, rekrytering. Några av dessa rör en och samma verksamhet, men även om de skulle räknas som en och samma rapport syns en ökning av den typen av anmälningar under året. VBF tolkar det inte som att den typen av missförhållanden har blivit vanligare utan som att fler har blivit uppmärksammade på att detta är ett missförhållande av allmänintresse. En lärdom som VBF vill förmedla är att jäv vid rekrytering, exempelvis anställning av närstående, inte enbart medför brister och felaktigheter sett till själva anställningsbeslutet. Det riskerar även att föranleda ytterligare intressekonflikter och arbetsmiljörelaterade problem på de arbetsplatser där nära privata relationer mellan chef och medarbetare förekommer. VBF anser därför att det är viktigt att arbeta vidare med frågan för att säkerställa att alla förvaltningar och bolag har tydliga rutiner vid rekryteringar för att undvika att sådana situationer uppstår, vare sig det handlar om tillsvidareanställningar eller visstidsanställningar i form av kortare vikariat exempelvis, och att det finns en beredskap för att hantera sådana situationer om de skulle uppstå.

Under året har visselblåsarfunktionen deltagit i en översyn av stadens riktlinjer om mutor och representation. Ett förslag till reviderade riktlinjer har utarbetats där avsnittet om jäv vidareutvecklats, ett avsnitt om bisysslor lagts till, liksom ett avsnitt innehållande information om visselblåsarfunktionen. Varje nämnd och bolagsstyrelse föreslås tas fram anvisningar för att säkerställa att riktlinjerna efterlevs. Visselblåsarfunktionen anser att nämnder och bolagsstyrelser i det sammanhanget med fördel kan tydliggöra inställningen till anställning av närstående och vikten av en saklig, opartisk och kompetensbaserad rekryteringsprocess. Det är också viktigt att förvaltningar och bolag är uppmärksamma på att det kan finnas en koppling mellan jäv och bisysslor.

Sammanställning av inkomna ärenden – översikt*

*Nedan redovisas en sammanställning av inkomna ärenden. I tabellen anges endast om rapporten rör fackförvaltning, stadsdelsförvaltning (SDF) eller bolag samt övergripande kategorisering av rapporternas innehåll. Det beror på att uppgifter som ensamma kan anses vara harmlösa, skulle kunna riskera att avslöja visselblåsarens identitet eller utpekade personer, när de läses samlat. Med hänsynen till sekretessen lämnas därför endast en övergripande beskrivning av respektive ärende.

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/1	2024-01-24	Fackförv.	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutat efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/2	2024-02-08	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutat efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/3	2024-02-19	Fackförv.	Synpunkter/ klagomål	Ej allmänintresse	Avslutat efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/4	2024-02-26	Ej staden	Rör ev. bristande rutiner hos extern utförare	Okvalificerad	Avslutat efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/5	2024-02-26	Fackförv.	Brister rörande ex- tern utförare	Okvalificerad	Avslutat efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/6	2024-03-22	Fackförv.	Jäv vid rekrytering, regelefterlevnad/ kontrollrutiner, bisyssla m.m.	Allmänintresse	VBF genomförde initial bedömning och därefter riktighetsbedömning genom skrivbordskontroller, först med stöd av säkerhetsavdelningen och därefter med stöd av berörd förvaltnings HR-enhet och chef med verksamhetsnära insyn. VBF överlämnade uppföljnings-PM med rekommendationer till berörd förvaltningsdirektör i juni 2024. Under sommaren inkom ytterligare uppgifter från rapportör som överlämnades till förvaltningen. Tiden för återredovisning flyttades därför fram till november för att ge förutsättningar för vidare hantering/utredning.	I återredovisningen från förvaltningen konstateras att det förekommit flera rekryteringar där kompetensbase- rad rekrytering inte tillämpats, olämpliga anställningar samt bristande kontrollrutiner inom andra områden. Ett flertal åtgärder planeras därför t.ex. informationsinsatser gällande jäv och bisysslor. Utöver det kommer även introduktionen för nya chefer att ses över.	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/7	2024-03-25	Bolag	Säkerhet/hälsa	Allmänintresse	VBF gjorde en initial bedömning av ärendet. VBF informerade därefter kontaktperson på aktuellt bolag om sakförhållandena som beskrivs i rapporten, för att få hjälp med riktighetsbedömningen. Utredningen visade att det inte fanns grund för påståendet i inkommen rapport utan att det hela rörde sig om ett missförstånd.	Bolaget vidtog kommunikationsåtgärder för att förebygga liknande missförstånd i framtiden.	Avslutad
VBF 2024/8	2024-03-27	Fackförv.	Föreningsstöd	Okvalificerad	Rapport om bristande arbetsmiljö och redovisning m.m. hos förening/organisation som påstås få bidrag från staden. VBF bedömde att delar av rapporten var av allmänintresse men att rapportören inte tillhör rätt personkrets. VBF informerade berörd fackförvaltning om sakförhållandena i inkommen rapport. VBF tackade därefter för tipset och uppmuntrade rapportören att själv kontakta en specifik person inom berörd förvaltning. Ärendet avslutades därefter utan ytterligare åtgärder.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/9	2024-04-01	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/10	2024-04-10	Bolag	Inköp/upphandling	Okvalificerad	Rapport om att bolaget ska ha ingått avtal med en oseriös leverantör. VBF bedömde att uppgifterna kunde vara av allmänintresse men att rapportören inte tillhör rätt personkrets. Sakuppgifterna överlämnades därför till inköpsansvarig på berört bolag utan krav på återredovisning. Ärendet avslutades därefter utan ytterligare åtgärder.	Inte aktuellt	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/11	2024-04-16	Fackförv.	Synpunkter/ klagomål	Okvalificerad	Avslutad efter initial bedömning.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/12	2024-04-23	Fackförv.	Rekrytering	Okvalificerad	Inkommet tips om att en person som rekryterats till staden ska ha begått oegentligheter inom ramen för tidigare anställning. Tipset bedömdes inte kvalificera sig som ett visselblåsarärende. VBF överlämnade information om påståendet till berörd chef. Ärendet avslutades därefter utan ytterligare åtgärd.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/13	2024-04-26	Bolag	Säkerhet/hälsa	Anonym, men ev. missförhållande av allmänintresse	Rapport rörande ett missförhållande som rapporterats tidigare. I det ärendet överlämnades information om sakförhållandena till VD utan krav på återredovisning. Efter initial bedömning gjorde VBF därför en egen riktighetsbedömning genom skrivbordskontroller med utredningsstöd från bolaget. Ett uppföljnings-PM upprättades därefter med rekommendationer som överlämnades till bolaget.	Bolaget återredovisade sin hantering i slutet på november. Bolaget avser följa upp hanteringen i aktuellt ärende samt införa nya rutiner för att stärka uppföljningen.	Avslutad
VBF 2024/14	2024-05-10	Fackförv.	Jäv vid rekrytering, bisysslor m.m.	Allmänintresse	VBF gjorde en initial bedömning av ärendet och tog sedan stöd av HR-enheten på berörd förvaltning som fick ett antal frågor för kontroll och vidare utredning. Riktighetsbedömningen visade att det inte fanns grund för påståendena i inkommen rapport. Ärendet avslutades därför utan ytterligare åtgärder.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/15	2024-05-10	Bolag	Synpunkter/ klagomål	Ej allmänintresse	Initial bedömning genomfördes baserat på såväl skriftlig som muntlig information från rapportören. Ärendet avslutades därefter utan ytterligare åtgärder.	Inte aktuellt	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedöm- ning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/16	2024-05-16	Fackförv.	Jäv vid rekrytering, regelefterlevnad/ kontrollrutiner, ekonomiska oegentligheter, personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Allmänintresse	VBF genomförde initial bedömning och inledande skrivbordskontroller, först med stöd av PAS och därefter med stöd av berörd förvaltnings HR-enhet. VBF bedömde att det fanns fog för vissa påståenden i inkommen rapport. Slutsatserna redovisades i ett uppföljnings-PM som överlämnades till förvaltningschef i samband med ett möte i början av juni. VBF rekommenderade förvaltningsledningen att vidta fortsatta utredningsåtgärder samt erforderliga åtgärder för att komma tillrätta med konstaterade brister. VBF begärde återredovisning i ärendet sista september. Under sommaren inkom rapportören med kompletterande uppgifter i ärendet, vilket medförde framflyttad tidsfrist gällande återredovisningen.	I förvaltningens återredovisning konstateras att det förelägs brister i vissa enskilda rekryteringsprocesser samt att regelverk kring rekrytering inte har följts. Med anledning av slutsatserna redovisas en rad åtgärder. Utöver insatser på individnivå, planeras även förvaltningsövergripande insatser kopplat till att stärka kompetensen kring jäv vid rekrytering. Utredningen visade inte på vare sig bristande efterlevnad av verksamhetsspecifika föreskrifter eller påstådda ekonomiska oegentligheter. Ytterligare utvecklingsområden identifierades dock som förvaltningen vidtar åtgärder inom.	Avslutad
VBF 2024/17	2024-06-14	Bolag	Jäv vid rekrytering m.m.	Allmänintresse	Rapport med allmänna påståenden om jäv vid rekrytering bland annat. Rapporten bedömdes vara kvalificerad utifrån formella grunder men ospecifik och vagt formulerad. Rapportören lämnade inte fullständiga kontaktuppgifter och ville heller inte ha bekräftelse, vilket VBF tolkar som att personen inte vill ha fortsatt kontakt. I den mån det är möjligt gör VBF normalt egna skrivbordskontroller. I detta fall bedömdes det inte vara möjligt. Istället överlämnades ett antal uppföljningsfrågor till bolagets HR-chef, med begäran om återredovisning senast den sista augusti.	Bolagets uppföljning av de senaste årens rekryteringar, och svaren på frågorna från VBF, visar att bolaget tillämpar en kompetensbaserad rekrytering och att det finns rutiner på plats för att säkerställa detta. HR-chefen såg att det ändå kan finnas skäl att förtydliga vad som gäller kopplat till jävs- och intressekonflikter i samband med rekrytering. I svaren från bolaget kan VBF utläsa att så kommer att ske.	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/18	2024-06-18	SDF	Incident/tillbud	Ej allmänintresse	Avslutat efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/19	2024-06-22	SDF	Incident/tillbud	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/20	2024-07-30	Fackförv.	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/21	2024-08-07	Ej staden, berör annan aktör/organisa- tion	Rör ej staden	Okvalificerad	Rapport om missförhållande av ev. allmänintresse som rör annan organisation. VBF överlämnade information om sakförhållandena i inkommen rapport till ansvarig för visselblåsarfunktionen hos berörd myndighet.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/22	2024-08-12	Fackförv.	Jäv vid rekrytering, regelefterlevnad/ kontrollrutiner, personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Allmänintresse	VBF bedömde att delar av rapporten, som handlar om jäv samt bristande efterlevnad av föreskrifter och rutiner som gäller för den aktuella verksamheten, är av allmänintresse. VBF genomförde initial bedömning och inledande skrivbordskontroller. VBF bedömde att det fanns fog för vissa påståenden i inkommen rapport. VBF rekommenderade förvaltningsledningen att vidta fortsatta utredningsåtgärder samt erforderliga åtgärder för att komma tillrätta med konstaterade brister.	Förvaltningen konstaterar i sin återredovisning att det förelegat brister i vissa enskilda rekryteringsprocesser samt att regelverket kring rekrytering inte har följts. Utifrån dessa slutsatser redovisas åtgärder såväl på individnivå, som förvaltningsövergripande insatser, för att stärka kompetensen kring jäv vid rekrytering. Utredningen visade däremot inte på bristande efterlevnad av verksamhetsspecifika föreskrifter eller rutiner.	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/23	2024-08-13	SDF	Bisyssla	Anonym, men ev. missförhållande av allmänintresse	Rapport om förtroendeskadlig bisyssla. VBF informerade berörd förvaltning om påståendena i inkommen rapport. Förvaltningen återkopplade till VBF att det saknades fog för påståendet, eftersom bisysslan var anmäld och godkänd av chefen.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/24	2024-08-15	Fackförv.	Jäv vid rekrytering, personalfrågor/arbetsmiljö m.m.	Allmänintresse	VBF bedömde att de delar av rapporten som handlar om jäv var av allmänintresse. VBF gjorde en initial bedömning och inledande skrivbordskontroller och bedömde utifrån dessa att det fanns fog för vissa påståenden i rapporten. VBF rekommenderade berörd förvaltningsledning att vidta fortsatta utredningsåtgärder samt åtgärder för att komma tillrätta med konstaterade brister.	Förvaltningen återredovisade sin utredning under hösten. Förvaltningens utredning visade på att det förelegat brister i enskilda rekryteringsprocesser samt att regelverk kring rekrytering inte hade följts. Med anledning av slutsatserna redovisas åtgärder. Dels insatser på individnivå, dels på förvaltningsövergripandenivå i syfte att stärka kompetensen kring jäv vid rekrytering.	Avslutad
VBF 2024/25	2024-09-25	SDF	Personalfrågor/arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/26	2024-08-19	Fackförv.	Styrning/ledning, personalfrågor/arbetsmiljö m.m.	Anonym, men ev. missförhållande av allmänintresse	Anonym rapport som delvis bedömdes vara av allmänintresse. Information om påståendena i rapporten överlämnades till berörd förvaltningschef. VBF hade dessutom tidigare fått in en rapport rörande samma verksamhet. VBF bad därför förvaltningschefen (FC) att göra vissa efterforskningar och återkoppla till VBF, för de fall fler rapporter rörande samma verksamhet skulle inkomma.	Redan initialt kunde FC konstatera att vissa påståenden tydde på missuppfattningar gällande den aktuella verksamhetens ansvar och uppdrag. FC återkopplade sedermera, efter egen uppföljning genomförd med stöd av HR-chef, att det saknas fog för påståendena i rapporten.	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedöm- ning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/27	2024-08-20	SDF	Styrning/ledning samt myndighets- utövning.	Allmänintresse	VBF genomförde den initiala bedöm- ningen inklusive en skrivbordsutredning där även controller från stadsledningskon- toret bistod. Intervjuer genomfördes där- efter med ett urval personer från berörd förvaltning. Ett uppföljnings-pm med rekomen- dationer överlämnades till förvaltningen i december 2024.	Förvaltningen ska inkomma med återredovisning till VBF i januari 2025.	Öppen
VBF 2024/28	2024-09-03	SDF	Offentlighet och sekretess	Okvalificerad	Rapporten bedömdes komma från person som inte tillhör rätt personkrets och inne- hålla information som inte var inhämtad i ett arbetsrelaterat sammanhang. Påståen- det i rapporten bedömdes dock vara av allmänintresse och överlämnades därför till berörd förvaltning för vidare efter- forskningar.	Förvaltningens egen uppfölj- ning visade att det saknades grund för påståendet.	Avslutad
VBF 2024/29	2024-09-04	Fackförv.	Incident/tillbud	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/30	2024-09-04	Fackförv. (extern leve- rantör/entre- prenör)	Säkerhet/hälsa, regelefterlevnad/ kontrollrutiner	Allmänintresse	Rapport om brister hos extern leveran- tör/entreprenör. VBF genomförde den ini- tiala bedömningen och informerade avtal- sansvariga i staden om påstådda brister hos det utpekade bolaget. VBF kontaktade därefter bolagets egen etik-/visselblåsarfunktion, då de bedöm- des ha bättre förutsättningar att genom- föra utredningen. Slutsatsen blev att bola- get inte hade brutit mot avtalade regler el- ler villkor, men att det fanns lärdomar att dra och delar i aktuella kontrollrutiner som med fördel kunde justeras för att det ska fungera optimalt.	Inte aktuellt (Avtalsansvariga inom be- rörd fackförvaltning infor- merades om lärdomarna som dragits i samband med ut- redningen.)	Avslutad
VBF 2024/31	2024-09-12	Fackförv.	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/32	2024-09-13	Fackförv.	Missbruk av skattemedel/otillåtet gynnande av enskild	Allmänintresse	Efter initial bedömning genomförde VBF en riktighetsbedömning, som dels inkluderade skrivbordskontroller, dels intervju med verksamhetsansvarig. Utredningen visade att det inte fanns fog för misstankarna som framfördes i rapporten. Ärendet avslutades därför utan ytterligare åtgärder.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/33	2024-09-17	-	Rör extern utförare	Avbruten	Muntlig rapport gällande extern utförare. Protokoll sammanställdes under samtalet och skickades till rapportör-/er för godkännande. Rapportören tog del av meddelandet med det bifogade protokollet med återkopplade aldrig om det var godkänt, trots påminnelser. Den initiala bedömningen av ärendet avbröts därför.	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/34	2024-10-15	Bolag	Upphandling/inköp	Allmänintresse	Enligt VBF:s initiala bedömning tveksamt om rapportören tillhör rätt personkrets men tydligt att informationen inhämtats i arbetsrelaterat sammanhang. Rapporten rör bristande efterlevnad av LOU och bedöms därför vara av allmänintresse. Två bolag berörs och VBF har involverat personer hos de båda bolagen för att få stöd i riktighetsbedömningen. Utredningen pågår.	Berörda bolag vidtar utredningsåtgärder.	Öppen

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/35	2024-10-18	Fackförv.	Jäv vid rekrytering regelefterlevnad/ kontrollrutiner, personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Allmänintresse	VBF bedömde att de delar av rapporten som handlar om jäv samt bristande regel- efterlevnad och kontrollrutiner är av all- mänintresse. VBF genomförde initial bedömning och inledande kontroller som visade att det fanns fog för påståenden om jäv/in- tressekonflikter. VBF bad förvaltningen vidta vidare åtgärder i den delen. Uppgifterna om bristande kontrollrutiner följdes upp genom intervju med sakkun- nig inom förvaltningen gällande det spe- cifika sakområdet. Uppföljningen visade att det inte var något fel begånget i den delen.	I förvaltningens återredovis- ning konstateras att det före- kommit brister i vissa en- skilda rekryteringsprocesser samt att regelverk kring re- krytering inte har följts. Förvaltningen vidtog åtgärder för att komma till rätta med konstaterat jävs- förhållanden samt för att fö- rebygga liknande situationer i framtiden.	Avslutad
VBF 2024/36	2024-11-11	Fackförv.	Synpunkt/klagomål	Okvalificerad	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/37	2024-11-11	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Anonym, ev. miss- förhållande av all- mänintresse	VBF genomförde initial bedömning av inkommen rapport. Eftersom det rör sig om en anonym rapport saknas möjlighet ställa kompletterande frågor och även att hänvisa rapportören till facket eller che- fens chef. Missförhållandena som beskrivs be- dömdes vara allvarliga och eventuellt sys- tematiska. VBF överlämnade därför information om sakuppgifterna till förvaltningschefen (FC).	FC hade kännedom om pro- blemen och berättade att flera åtgärder pågår för att komma till rätta med dem.	Avslutad

Ärende	Inkom	Förvaltning/ Bolag	Rapport rörande	Initial bedömning (VBF)	Vidtagna åtgärder (VBF)	Berörd förvaltning /bolags åtgärder	Status
VBF 2024/38	2024-11-19	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Pågår	Den initiala bedömningen av inkommen rapport pågår.		Öppen
VBF 2024/39	2024-11-19	SDF	Jäv vid rekrytering, personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Pågår	Den initiala bedömningen pågår. VBF inväntar svar på kompletterande frågor som skickats till rapportören.		Öppen
VBF 2024/40	2024-11-19	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö m.m.	Pågår	Den initiala bedömningen av inkommen rapport pågår.		Öppen
VBF 2024/41	2024-11-22	Fackförv.	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/42	2024-12-02	SDF	Incident/tillbud	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning	Inte aktuellt	Avslutad
VBF 2024/43	2024-12-16	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Pågår	Den initiala bedömningen av inkommen rapport pågår. VBF inväntar svar på kompletterande frågor som skickats till rapportör.		Öppen
VBF 2024/44	2024-12-23	SDF	Personalfrågor/ arbetsmiljö	Ej allmänintresse	Avslutad efter initial bedömning		Avslutad