



Tjänsteskrivelse

2023-05-30

Diarienummer: 23ON208

Handläggare:

Magnus Höijer
Tfn 026 - 17 80 00
magnus.hojjer@gavle.se

Nämnd:

Omvårdnadsnämnden

Sektor Vårlds svar på frågor från (SD) – Visselblåsarankmålningar, sommarpersonal och bemanningshandboken

Bakgrund

Elizabeth Puhls (SD) har inkommit med frågor till Sektor Vårld gällande visselblåsarankmålningar, sommarpersonal och bemanningshandboken.

Sektor Vårlds svar på frågorna

Visselblåsarankmålningar

Vi önskar att få en genomgång om hur den funktionen ser ut. Från det att någon gör en anmälan via visselblåsaranktjänsten till slutmottagaren. Vilka är inblandade i hela processen och var stannar uppgifterna?

Med visselblåsarankfunktionen kan du som medarbetare eller förtroendevald inom Gävle kommun anmäla misstankar om allvarliga oegentligheter som rör personer i nyckelpositioner eller ledande ställning.

En medarbetare som upptäcker att en person i ledande ställning eller nyckelperson har agerat på ett gravt olämpligt eller olagligt sätt ska i första hand rapportera detta till sin chef. Om det av någon anledning inte är möjligt eller lämpligt ska informationen istället lämnas till dennes chef. Det är först när dessa kanaler inte är möjliga som man använder sig av visselblåsarankfunktionen. En förtroendevald har ingen chef i samma

bemärkelse som för medarbetare, varför visselblåsarfunktionen kan användas som "förstahandsalternativ".

Visselblåsarsystemet är till för rapportering av faktiska eller misstänkta allvarliga missförhållanden inom Gävle kommun som rör:

- Bokföringsbrott eller annan ekonomisk brottslighet.
- Korruption och mutor.
- Stora brister i säkerheten på arbetsplatsen.
- Allvarliga former av diskriminering och trakasserier.
- Allvarliga oegentligheter som rör bolagets eller koncernens vitala intressen eller enskildas liv och hälsa.
- Gravyt olämpligt beteende.
- Försök till att dölja någon av ovanstående punkter.

Visselblåsarsystemet ska inte användas för att rapportera problem som handlar om missnöje på arbetsplatsen eller sådant som inte betraktas som allvarliga missförhållanden.

Gävle kommuns visselblåsarfunktion består av en extern mottagarfunktion och en intern utredningsfunktion.

Gävle kommun använder sig av Lantero som extern partner för visselblåsarfunktionen. Anmälan kommer in till Lantero via ett rapporteringsformulär eller genom telefonkontakt, där en telefonist tar emot och hjälper till att sammanställa den inkomna anmälan.

Lantero avgör om ärendet är att betrakta som ett visselblåsarärende och vem som i så fall hanterar utredningen. Normalt sett sköts utredningen av en intern förtroendegrupp som tillsätts och leds av Gävle kommuns förhandlingschef. Vid risk för jäv engageras istället en oberoende advokat.

Den som anmäler kan välja att vara helt anonym, vara helt öppen med sin identitet eller vara anonym gentemot Gävle kommun men redo för korrespondens med visselblåsarsystemet vid eventuella kompletteringar i anmälan.

Som visselblåsare är man skyddad mot att arbetsgivaren kommer göra efterforskningar kring vem som lämnat in visselblåsningen. Det finns även ett förbud mot att vidta repressalier mot att någon lämnat en visselblåsning.

Utförlig information om hur Visselblåsarfunktionen fungerar samt en rutin för visselblåsning finns på kommunens intranät Ankaret:

[Visselblåsarfunktion - Ankaret \(gavle.se\)](https://ankaret.gavle.se).

Sommarpersonal

Enligt uppgifter från kommunens HR-avdelning så ser läget bra ut vad gäller sommarbemanningen. Vi tycker att den bilden är felaktig, speciellt på ytterområdena där det fortfarande är brist på sommarpersonal och därför får enhetschefer samt samordnare själva ringa ut folk för att försöka lösa problemet med personalbrist. Det är en svår situation idag då sommaren är snart här och semesterplaneringen samt schemalaggningen måste lösas snarast. Hur ser ni det som möjligt att flytta fast personal från andra mer centrala enheter till ytterområdena?

När det gäller ytterområdena finns teoretiskt möjligheten att använda sk vikariatsförordnande, men sektorn bedömer inte att det skulle vara ett framgångsrikt sätt att lösa sommarbemanningen. Cheferna arbetar på en lösning i samråd med Bemanningseenheten.

När det gäller att t ex erbjuda resor på kommunens bekostnad behöver det utredas särskilt utifrån hur det i så fall ska organiseras, och hur gränser ska dras (vilken personal och vilka verksamheter ska omfattas?). Bra att känna till är att resor till och från arbetet och hemresor är privata resor. Förmån av sådana resor är alltså skattepliktig. Arbetsgivare ska redovisa och betala arbetsgivaravgifter och skatteavdrag på förmånen.

Bemanningshandboken

I delårsrapporten framgår att en bemanningshandbok är framtagen med syfte att generera en kostnadsminskning. Man räknar med att kunna se effekten av den år 2024.

Vi önskar att få en beräkning/prognos om hur stor besparing man tror att en mer resurseffektiv schemaläggning samt minskning av vikariebehov kan ge.

På nämnden i juni samt i september kommer det ges mer konkreta beskrivningar av vad som kan uppnås i form av prognoser både 2023 och kommande år.

Magnus Höjjer
Sektorchef
Sektor Vårld