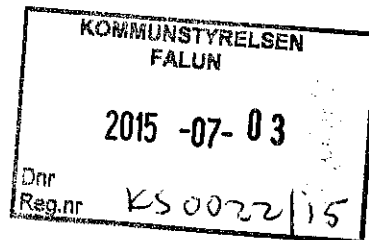


Kommunrevisionen
Falun kommun

För yttrande:
Socialnämnden



För kännedom:
Kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen

2015-06-24

Revisionsrapport – Granskning av hantering av ett ärende rörande kränkande särbehandling samt röjande av sekretessbelagda uppgifter inom Socialförvaltningen

På uppdrag av Falu kommuns revisorer har KPMG gjort en granskning av hantering av ett ärende rörande kränkande särbehandling samt röjande av sekretessbelagda uppgifter inom Socialförvaltningen i Falu kommun.


I revisionsrapporten som bifogas framgår några väsentliga iakttagelser och rekommendationer. Vår förhoppning är att socialnämnden snarast möjligt följer de lämnade rekommendationerna.

Våra rekommendationer är:

- Nämnden skall polisanmäla ett eventuellt sekretessbrott så att en polisutredning och åklagare får bedöma om brott har begåtts eller inte
- Gör en noggrann utredning avseende inloggning på berörd individs uppgifter för att kontrollera vilka personer som har varit inblandade i ett eventuellt röjande av enskilds uppgifter samt uppgifter om tredje man

Revisionen önskar att socialnämnden lämnar ett yttrande över bifogad revisionsrapport senast den 24 september 2015.

På uppdrag av Falu kommuns förtroendevalda revisorer.


Lars Lundh
Vice Ordf. Kommunrevisionen



Falu Kommun

**Granskning av hantering av ett ärende
rörande kränkande särbehandling samt
röjande av sekretessbelagda uppgifter
inom Socialförvaltningen**

Revisionsrapport

Advisory/Offentlig sektor

KPMG AB

2015-06-24

Antal sidor: 7

Antal bilagor: 1

Innehåll

1.	Sammanfattning	1
2.	Bakgrund	2
3.	Syfte	2
4.	Ansvarig nämnd/styrelse	2
5.	Metod	2
6.	Projektorganisation	2
7.	Kränkande särbehandling	3
7.1	Arbetsmiljörutiner	5
7.2	Kommentar.....	5
8.	Eventuellt Sekretessbrott.....	6
8.1	Kommentar.....	7
	Bilaga 1 – Yttrande Ingalill Frank	8

1. Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna i Falu kommun har gett KPMG i uppdrag att genomföra en granskning av socialnämndens förmåga att styra, leda och följa upp verksamheten så att denna uppfyller de behov och krav som efterfrågas.

Syftet med granskningen var att bedöma huruvida det funnits rutiner avseende socialförvaltningens hantering i ett ärende där upprepad kränkande särbehandling varit föremål för förvaltningens hantering. Vidare fanns misstanke om sekretessbrott begånget i samband med denna utredning, vilket belyses i denna granskning.

Granskningen visar att upprepade kränkningar har konstaterats i flera utredningar och att enskilda individer har blivit kränkta och att detta har upprepats på flera olika sätt. Varken sektionschef eller socialchef har i tillräcklig grad reagerat på dessa larmrapporter.

Granskningen finner det anmärkningsvärt att socialchefen inte vidtagit kraftfulla åtgärder långt tidigare för att komma tillrätta med de problem som funnits på arbetsplatsen. Flera individer har varit mycket illa och förvaltningens ledning har kraftigt brustit i sitt personalansvar. Vi riktar allvarlig kritik mot socialchef och sektionsledning för detta.

Personalavdelningen har flera rutiner som skall följas i samband med ovan nämnda typ av händelser. Nämnas kan att det i samverkansavtalet påtalas att chefer och ledare skall följa samverkansavtalet, vilket innebär att man följer upp missförhållanden samt att man samverkar med både fackliga organisationer och medarbetare. Samtliga intervjuade från personalavdelningen har påtalat att samverkan inte i tillräcklig grad skett från något chefsled i socialförvaltningen för att hitta lösningar i denna allvarliga fråga.

Sekretessbelagda uppgifter inom socialförvaltningen är föremål för lagens strängaste sekretess vilket innebär att det är den enskilde själv som avgör om det har lett till konsekvenser för den enskilde när uppgifter har röjts. Detta är grunden i socialtjänstens arbete. Lagen kräver att man tar hänsyn till detta då uppgifter om enskilds personliga förhållanden skall röjas.

Vi har i vår utredning konstaterat att flera företrädare för personalavdelningen, stadsjurist samt en utomstående utredare påtalat vikten av att inte röja enskilda uppgifter om en individ, om det inte har relevans för den utredning om kränkande särbehandling som har utretts. Trots flera uppmaningar till socialchef så har denne valt att lämna uppgifter som denne haft, till en extern utredare som haft uppdrag från förvaltningen.

Vi uppmanar nämnden att polisanmäla detta eventuella sekretessbrott då risk finns för att sekretessbelagda uppgifter röjts. Det är viktigt för kommunen att en polisutredning får konstatera om brott begåtts eller inte då det i slutändan är en redan drabbad individ som är föremål för detta eventuella sekretessbrott. Dessutom är det viktigt för kommunens fortsatta förtroende gentemot individer i kommunen att man aldrig röjer enskildas förhållanden.

Vi vill påtala att en utvidgad utredning bör göras som rör inloggning på berörd individs uppgifter för att på detta sätt konstatera att inte fler individer varit inblandade i eventuellt röjande av enskilds uppgifter samt uppgifter om tredje man.

2. Bakgrund

Vi har av Falu kommuns revisorer fått i uppdrag att granska huruvida ett sekretessbrott har begåtts inom Socialförvaltningen samt hur ett ärende avseende kränkande särbehandling har hanterats. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2015.

3. Syfte

Syftet med granskningen var att bedöma om ett sekretessbrott har begåtts inom Socialförvaltningen samt belysa hur ett ärende avseende kränkande särbehandling har hanterats.

Vi har därför granskat

- Om ett sekretessbrott har begåtts?
- Om ett ärende avseende kränkande särbehandling har hanterats korrekt?

4. Ansvarig nämnd/styrelse

Granskningen har avsett Socialnämnden.

Granskningsrapporten är saklighetskontrollerad av Ingalill Frank Socialchef, Ylva Renström t.f. socialchef och kommundirektör Dan Nygren i Falu kommun. Inga-Lill Frank har i ett kort svar redovisat sin bild av händelserna som är föremål för granskning i denna rapport. Vi har redovisat delar av dessa synpunkter i rapporten men skickar också med socialchefens svar som bilaga då delar av synpunkterna är synpunkter som vi inte anser förklarar de brister vi påtalat. För att socialchefens bild skall vara tydlig finns synpunkterna med som bilaga.

5. Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Studium av relevanta dokument
- Intervjuer med tjänstemän och politiker
- Vi har valt i denna granskning att inte på något sätt röja vilken arbetsplats som berörts för att på detta sätt skydda enskilda individers integritet.

6. Projektorganisation

Granskningen är utförd av Tommy Nyberg, seniorkonsult. Magnus Larsson har deltagit i granskningen genom sin roll som kundansvarig och som certifierad kommunal yrkesrevisor.

7. Kränkande särbehandling

En arbetsgrupp inom socialförvaltningen har under en lång tid haft återkommande problem. 2011 köptes en medarbetare ut pga. en konflikt med den dåvarande samordnaren. Båda parter beskyllde varandra för mobbning, men konflikterna reddes aldrig ut i grunden. Schemat, olika syn på arbets-sätt och samordnaruppdraget uppges av närmaste chef och en av parterna som delorsaker till problemen.

Den 14 november 2012 begärde Fackförbundet Kommunal en överläggning angående arbetsmiljöproblem på ovan nämnda arbetsplats. Två medarbetare, varav den ene är den person som i anmälan sägs var utsatt för kränkningar, ansåg sig motarbetade när de ville vara delaktiga i schemalaggningsen. Överläggningar gjordes men inga övriga insatser vidtogs. 2012 hade gruppen handledning med inriktning mot arbetet med brukarna men situationen på arbetsplatsen förändrades inte. Därför gjordes en ny anmälan från Kommunal i november 2012. Ingen åtgärd vidtogs från arbetsgivaren den här gången heller.

I maj 2013 kallades en medarbetare, en utredare på personalavdelningen med särskilt ansvar för mobbningsförebyggande arbete till fackförbundet Kommunal för att det förekom kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Enligt Kommunal var en person utsatt för kränkningar av gruppens båda samordnare samt av den närmaste chefen. En utredning påbörjades, men slutfördes inte. Enligt utredaren var orsaken, svårigheter att hitta uppföljningstider för samtal med samordnarna. De ville inte prata med utredaren. Därför avsåg sig utredaren uppdraget i en skrivelse till bitr. HR-chef. I skrivelsen konstaterades att "Vid samtal med berörda parter framkommer en bild av en arbetsplats med mycket ansträngd psykosocial arbetsmiljö. Trakasserier i lagens mening har förekommit." Utredaren påtalade också i denna skrivelse att man borde göra en större arbetsmiljöutredning på arbetsplatsen.

Personalavdelningen informerade under hösten 2013 socialchefen om att ett behov av arbetsmiljöutredning förelåg på arbetsplatsen och i ett mail daterat 2013-09-16 fastslog förvaltningschefen att så skulle ske. I oktober/november 2013 påbörjade därför en ny utredare på personalkontoret en arbetsmiljöutredning. Även denna utredning slog fast att det förekom mobbning och kränkande särbehandling i gruppen. I utredningen framkom även brister i det systematiska arbetet med den psykosociala arbetsmiljön. Som en av åtgärderna framgick att man ska göra en psykosocial enkät inom enheten var sjätte månad för att på detta sätt hålla sig uppdaterade i hur enheten mår och eventuella insatser måste göras. Vår utredning visar på att dessa enkäter gjordes enligt plan men att undersökningen gjordes av berörd enhetschef.

Med anledning av de allvarliga situationer som förelåg på enheten begärde personalavdelningen en omedelbar informell överläggning med socialchefen. Detta mail är daterat 2013-11-19. Socialchefen svarade inte på detta mail och kontaktade inte heller personalavdelningen för inbokning av tid. Personalavdelningen försökte vid flera tillfällen påtala allvaret i situationen och att socialförvaltningen måste redovisa en planering för hur man skulle komma tillrätta med de missförhållanden som fanns. Personalavdelningen påtalade detta muntligt men inte skriftligt.

Under våren 2014 hade gruppen handledning med inriktning mot samarbetsrelationer.

Den 22 oktober 2014 gjorde Fackförbundet Kommunal en officiell anmälan till förvaltningen om kränkande särbehandling. Företrädare för personalavdelningen påtalade allvaret för förvaltningschefen på socialförvaltningen som i samråd med dem tillsatte en utomstående utredare. Flera mail samt sms under november 2014 bekräftar samverkan i denna fråga mellan socialförvaltningens socialchef samt företrädare för personalavdelningen. Beställningen av uppdraget görs, enligt vår tolkning av denna konversation, av socialchefen på socialförvaltningen.

En extern utredare genomförde utredningen och konstaterade i sin bedömning att en enskild medarbetare hade blivit utsatt för återkommande kränkningar på sin arbetsplats. Utredaren konstaterade vidare att det fanns en bristande insikt i situationens allvarlighet hos ledningen som bidragit till att förvärra situationen. Utredaren skrev vidare att problemen pågått under många år och att de insatser som gjorts har fokuserat på individproblem och relationsproblem i stället för arbetet i sig och sättet att organisera. Denna utredning pågick mellan 6 november och 17 december 2014 och avrapporterades den 18 december 2014 samt den 25 februari 2015.

Konsekvenserna av denna utredning var att nämnden i samband med rapportens föredragning reagerade omedelbart och gav förvaltningen i uppdrag att utreda ett stort antal frågor:

- Att säkerhetsställa att inga risker finns i arbetsmiljön på den utredda enheten.
- Att omedelbart överväga konsekvenser utifrån utredningen.
- Att starta en utredning på hela socialförvaltningen i syfte att säkerhetsställa en arbetsmiljö där alla medarbetare vill, vågar och kan anmäla missförhållanden i arbetsmiljön.
- Att personligen överlämna en ursäkt till den drabbade personen i utredningen.

Förvaltningen samt nämnden fick också information från utredaren om att sekretessbelagda uppgifter hade röjts. Utredaren påtalade i samband med en muntlig föredragning för nämnden att sekretess om en enskild person hade röjts i samband med utredningens framtagande. Socialchefen sjukskrevs i samband med att nämnden lämnade ut ett uppdrag om åtgärder varför åtgärderna inte kunde verkställas. Dessa åtgärder har under våren verkställts av nuvarande förvaltningsledning.

Kommunledning, i form av kommundirektör samt kommunstyrelsens ordförande, påtalade i en skrivelse daterad 2014-12-05 bl.a. att man inte accepterar kränkande särbehandling och att samtliga anställda i kommunen har rätt att känna trygghet på sin arbetsplats.

7.1 Arbetsmiljörutiner

Personalavdelningen har flera rutiner som skall följas i samband med ovan nämnda typ av händelser. Nämnas kan att det i samverkansavtalet påtalas att chefer och ledare skall följa samverkansavtalet, vilket innebär att man följer upp missförhållanden samt att man samverkar med både fackliga organisationer och medarbetare. Samtliga intervjuade från personalavdelningen har påtalat att samverkan inte skett från något chefsled i socialförvaltningen för att hitta lösningar i denna svåra fråga. Tvärtom så påtalar samtliga intervjuade från personalavdelningen att personalavdelningen har varit drivande i frågan med att påtala allvaret i situationen och att försöka hitta lösningar. I samtal med socialchef så delas inte denna bild av hur man arbetat. Man anser att man arbetat med frågan.

Vidare påtalas i rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete att arbetsgivaren har ett ansvar att följa upp verksamheten. Om inte tillräcklig kunskap finns hos ansvarig chef är det överordnad chef som skall tillse att regler och avtal följs.

7.2 Kommentarer

Upprepade kränkningar har i flera utredningar konstaterats. Enskilda individer har blivit kränkta och detta har upprepats på flera olika sätt. Varken sektionschef eller socialchef har i tillräcklig grad reagerat på dessa larmrapporter. I en stor arbetsmiljöutredning gjord av personalavdelningen har förvaltningen inte heller vidtagit de åtgärder som ansågs nödvändiga för att säkra måendet för enskilda medarbetare inom den berörda enheten. Den del som man genomfört är en psykosocial arbetsmiljöundersökning. Denna är genomförd av den enhetschef som haft ansvar för arbetsplatsen. Då socialchefen fick frågan om det ansågs rimligt att göra en psykosocial arbetsmiljöutredning av den som var enhetschef och således hade haft del i det som ansågs som bakgrund till missförhållanden förklarade man att det var denne som hade arbetsmiljöansvar på enheten. Vi finner det som anmärkningsvärt att socialchefen inte vidtagit kraftfulla åtgärder långt tidigare för att komma tillrätta med de problem som funnits på arbetsplatsen. Flera individer har varit mycket illa och förvaltningens ledning har kraftigt brustit i sitt personalansvar. Vi riktar allvarlig kritik mot socialchefen för detta och vi anser inte att detta ärende har hanterats korrekt.

8. Eventuellt Sekretessbrott

I slutet av den utredning som gjordes i slutet av 2014 påtalades av socialchef till extern utredare i ett mail daterat 2014-12-11 att "Den kännedom jag har om personen skulle sannolikt förändra förståelsen för hur gruppen fungerat och att samtliga har en del i den faktiskt patologiska interaktionen mellan medarbetarna. Men jag kan tyvärr inte säga mer....." Detta mail medförde att utredaren kontaktade personalavdelningen och undrade om dessa uppgifter hade relevans i ärendet.

Personalavdelningen kontaktade socialchefen och hade flera möten samt upprepad mailkonversation där det tydligt framgick att de var oerhört tveksamma till om uppgifterna kunde användas. Stadsjurist kontaktades och denne konstaterade i en skrivelse att "uppgifter endast kan röjas om det har relevans för utredningen. Tredje man får ej heller lämnas ut i uppgifter". Personalföreträdare konstaterade vid samtal med socialchefen att de uppgifter som påtalats inte hade någon relevans och satte stopp vid sittande bord till att fler saker skulle yppas från socialchef. Socialchef kontaktade extern utredare och informerade om dessa uppgifter. Utredaren kontaktade då personalavdelningen och påtalade att det var anmärkningsvärt att förvaltningschefen tagit upp sekretessbelagda uppgifter som inte hade relevans för den utredning som pågick på arbetsplatsen. Utredaren påtalade också att uppgifter som röjts berörde tredje man.

I samband med rapportredovisning 2014-12-18 togs än en gång sekretessbelagda uppgifter upp av socialchefen men återigen stoppades diskussionen av personalavdelningen. Inte heller hade socialchefen vid något tillfälle, vare sig skriftligt eller muntligt, lämnat förbehåll för att dessa uppgifter var sekretessbelagda.

I samband med föredragning inför nämnden i februari 2015 konstaterade den externa utredaren att det fanns en kränkande ledarkultur inom förvaltningen.

Vid våra intervjuer med socialchefen påtalade socialchefen att denne haft kontakt med jurist och fått klartecken att lämna ut uppgifter. Vidare konstaterade socialchefen i en intervju att hon inte hade röjt sekretess utan bara lämnat uppgifter som varit relevanta för utredningen. Vidare påtalar socialchefen i sakgranskning att hon fått information om uppgifter privat och att hon aldrig hade röjt dessa uppgifter om hon fått dom i tjänsten. Vad gäller socialchefens påstående om att denne fått godkännande från stadsjuristen att lämna ut uppgifter, så förnekas detta från juristen i en tjänsteskrivelse daterad 2015-03-09. Hur socialchefen fått dessa sekretessbelagda uppgifter framkommer heller inte med tydlighet. I samtal med kommunledning samt t.f. socialchef påtalas att en mindre loggkontroll från IT-enheten har genomförts, vilken inte gett något resultat om att obehöriga varit inne i verksamhetssystemet.

8.1 Kommentar

Sekretessbelagda uppgifter inom socialförvaltningen är föremål för lagens strängaste sekretess vilken innebär att det är den enskilde själv som avgör om det har lett till konsekvenser att uppgifterna har röjts. Detta är grunden i socialt arbete och en självklarhet att ta hänsyn till då uppgifter om enskilda personliga förhållanden skall röjas. Vi har i vår utredning konstaterat att flera företrädare för personalavdelningen, stadsjurist samt en extern utredare påtalat vikten av att inte röja enskilda uppgifter om en individ, om de inte har relevans för utredningen.


Granskningen kan konstatera att enligt ett flertal enskilda tjänstemän och den externa utredaren så har uppgifter röjts som inte haft relevans för utredningen. Trots flera uppmaningar till förvaltningschef så har denne valt att lämna sekretessbelagda uppgifter till den externa utredaren. Vi har inte tagit del av vilka uppgifter som röjts då det inte är relevant för denna granskning. Vidare har socialchefen i sakgranskningssvar påtalat följande: ” Jag har en hel del kunskap om personen som avses men den kunskapen har jag fått helt privat. Om jag haft kunskap i min roll som socialchef hade jag aldrig yppat att jag hade kännedom om personen. I mail har jag varit tydlig med att min kunskap om personen bidrar till min förståelse för hur gruppen interagerar och inget annat.” Hur socialchefen har fått kunskapen är enligt vår bedömning inte relevant. Hon bekräftar enligt vår tolkning i detta svar att hon röjt uppgifter.

Med anledning av ovan utredning vill vi anföra följande:

Vi uppmanar nämnden att polisanmäla detta handhavande då risk finns för att sekretessbelagda uppgifter röjts. Det är viktigt för kommunen att en polisutredning får konstatera om brott begåtts eller inte då det i slutändan är en redan drabbad individ som är föremål för ett eventuellt sekretessbrott. Dessutom är det viktigt för kommunens fortsatta förtroende gentemot individer i kommunen att man aldrig röjer enskildas förhållanden och att man utreder detta om misstanke om detta finns.

Vidare vill vi påtala att en utvidgad intern utredning bör göras som rör inloggning på berörd individs uppgifter för att på detta sätt konstatera att inte fler individer varit inblandade i ett eventuellt röjande av enskilda uppgifter samt uppgifter om tredje man.

KPMG, dag som ovan



Tommy Nyberg
Seniorkonsult/Verksamhetsspecialist

Bilaga 1 – Yttrande Ingalill Frank

Det första utkastet skulle jag kunna kommentera en hel del då det finns en annan bild också av situationen inom LSS. Men jag avstår från detta.

Däremot ska jag kommentera del två där jag personligen anklagas.

Jag har en hel del kunskap om personen som avses men den kunskapen har jag fått helt privat. Om jag haft kunskap i min roll som socialchef hade jag aldrig yppat att jag hade kännedom om personen. I mail har jag varit tydlig med att min kunskap om personen bidrar till min förståelse för hur gruppen interagerar och inget annat.

Jag blev oerhört förvånad när jag den 12/12 2014 fick mail från förhandlingschefen där han delger mig att kommunens jurist ger mig befogenhet att bryta socialsekretessen. Samma dag mailar den externa utredaren mig och ber mig ringa vilket jag gör och berättar en mycket liten del av den kunskap jag har.

Att personalavdelningen eller kommunjuristen skulle haft möten eller samtal med mig om försiktighet vid att röja sekretess är faktiskt osant. Samma dag som jag fick mailet från förhandlingschefen talar jag med utredaren vilket omöjliggör möten eller samtal som påstås.

I detta kränkingsärende har jag enbart deltagit i ett möte och det var den 18/12 då återkoppling skedde. Ingen hindrade mig att tala utan jag sade det jag ville ha sagt. Däremot sa förhandlingschefen "jag vill inte höra mer" vilket jag då svarade att jag inte avsåg att säga mer heller.

Jag har arbetat i nästan 38 år i verksamhet inom hälso- och sjukvård och den sociala sektorn och är mycket väl insatt i sekretesslagstiftningen.

Även om kommunjuristen, kommundirektören eller socialchef skulle krävt att jag lämnade ut sekretessbelagda uppgifter om någon skulle jag ha vägrat. Det är enbart åklagare eller domstol som kan få mig att frångå tystnadsplikten vilket har skett vid ett par tillfällen i mitt nuvarande arbete. Då efter att ha rådgjort med kommunjuristen.

Anmärkningsvärt i utkasten är att inget av det jag framförde till Tommy Nyberg finns beskrivet.

Vänligen
Ingalill Frank