

**Samtlige kommunal- og regionsdirektører
Kommunernes Landsforening
Danske Regioner**

12. oktober 2021

Re: Den ny whistleblower lovgivning

Formålet med denne henvendelse er at henlede din opmærksomhed på implementeringen af den nye whistleblower-lov, der træder i kraft den 17. december 2021.

Vi forventer, at der allerede er et arbejde i gang i kommuner og regioner, særligt i de kommuner og regioner der ikke allerede har etablerede ordninger. Vi er også opmærksomme på, at man flere steder venter på en vejledning fra Justitsministeriet, der nu er i officiel høring. Et arbejde vi fra Transparency International Danmark har deltaget aktivt i.

Ny lovgivning giver altid anledning til at overveje, hvordan den kan implementeres på den smartest mulige måde, og så vi samtidig undgår mest muligt nyt bureaukrati. Det er vi helt enige i!

Der er mange fordele ved: Først og fremmest, at whistleblower-ordningerne er et supplement til de øvrige kanaler. I alle systemer vil der være situationer, hvor mennesker af den ene eller anden grund ikke ønsker at bruge de officielle kanaler. Og så er det efter vores opfattelse bedre, at man giver systemet lejlighed til i god ro og orden at identificere og løse problemerne, end alternativerne: Enten at de blæses ud af proportioner i pressen, eller at de ikke bliver løst og sætter sig som 'råd' og 'manglende tillid'. Det er ikke sundt for en organisation.

Som topleder har du et særligt ansvar. Vores opfordring er derfor, at du særligt fokuserer på følgende fire fokusområder:

ET: At bakke ordningen op. I store private virksomheder med velfungerende whistleblower-ordninger har det topledelsens opmærksomhed og opbakning. Hvis antallet af indberetninger falder, vækker det opmærksomhed, og man sætter kampagner i gang. Ud fra deisen, at det har formodningen imod sig, at der ikke er noget at komme efter.

TO: Sørg for en god organisatorisk forankring, og at de personer, der arbejder med ordningen, har de rette kompetencer til at undersøge sagerne, men også håndtere dialogen med whistleblowerne. Det kan være grænseoverskridende at indberette sager. Som et eksempel på de meget følsomme sager kan være 'krænkelssager', hvor man skal have en vis faglighed. Men også at det reelt bliver så uafhængigt af dig - at der er tillid. Der kan hentes god inspiration i DPO'erne som de fleste organisationer har fået de første gode erfaringer med.

TRE: Sørg for, at der afsættes de nødvendige ressourcer, og at de pågældende medarbejdere har mulighed for at trække på ekstern ekspertise, hvis de har behov for det i konkrete sager.

FIRE: Sørg for, at der bliver fulgt op, og at der er åbenhed om resultaterne. Ikke nødvendigvis åbenhed på individniveau. Men man skal kunne se, at der kommer noget ud af det, hvis man skal ønske at gå til whistleblower-ordningen.

Sager om fejl – og dermed også whistleblower-ordninger – kan nemt blive noget, der er særlig politisk opmærksomhed om. Politisk opmærksomhed – på den gode måde – skal bruges til at fremme ordningernes integritet. Mens dårlig opmærksomhed blot fører til konflikt. Og derfor kan vi godt frygte, at ordningerne ikke bliver den succes, de har været tænkt, som et supplement til de øvrige kanaler, I måtte have.

Med venlig hilsen

Jesper Olsen
Formand

Karina Bardenfleth
Næstformand

