# Ide katalog til Årsberetning om whistleblower aktivitet

En effektiv whistleblower ordning understøtter organisationen i at opdage og løse problemer, før de vokser sig store og måske eskalerer eksternt. En ordning bidrager til en kultur hos medarbejdere og ledelse af gennemsigtighed, åbenhed og ordentlighed.

År 2022 var året hvor myndigheder mv., der er omfattet af *Lov om Offentlighed i Forvaltningen,* som følge af § 27 for første gang skulle offentliggøre årets whistleblower aktivitet.

Beretningen er en værdifuld kommunikation til medarbejdere, ledelse og partnere om at disse værdier er centrale for organisationen, og er i øvrigt en god lejlighed til at evaluere og eventuelt forbedre.

Fordi loven endnu er relativt ny, er der ikke en standard eller præcedens for, hvordan whistleblower aktiviteten skal beskrives.

For at lette arbejdsbyrden, har Transparency Danmark derfor udsendt en vejledende ***Skabelon***, som frit kan benyttes. Den kan downloades fra vores hjemmeside.

Her er et ide katalog med yderligere relevante emner, som kan supplere Årsberetningen.

Transparency Danmark indsamler årligt februar-marts-april de på det tidspunkt offentliggjorte beretninger for at finde gennemgående temaer, gode og mindre gode erfaringer samt planer for fremtiden.

Derfor håber vi også at skabelonen og ide kataloget kan bidrage til en tværgående erfaringsbank til gavn for de deltagende myndigheder og i øvrigt alle med en whistleblower ordning. En erfaringsbank kan bruges til at sammenligne og inspirere på tværs af organisationer og virksomheder.

Udgiver [Transparency International, Danmark](https://transparency.dk/)

# **Lovpligtig oplysning om whistleblower virksomhed**

*Lov om beskyttelse af Whistleblowere § 27* har til formål at ”sikre offentligheden adgang til oplysninger om den generelle aktivitet i whistleblowerordningerne i det seneste år.” og lyder

”Myndigheder m.v. omfattet af reglerne om aktindsigt i lov om offentlighed i forvaltningen offentliggør mindst én gang årligt oplysninger om deres virksomhed efter denne lov.”

Der er stor forskel på de organisationer, der er omfattet af § 27, og whistleblower aktiviteten varierer sandsynligvis fra ingen eller få til måske over hundrede. Vi har derfor udgivet en **skabelon** til en Årsberetning, der opfylder loven. Den suppleres med dette **ide katalog** over yderligere forhold, der kan medtages i Årsberetningen.

# **Udvidede emner til beretning**

Organisationen skal iagttage de særlige tavshedspligtsbestemmelser i lovens § 25. Heri ligger bl.a., at beskrivelsen af emnerne skal udformes på en sådan måde, at det ikke er muligt at identificere whistlebloweren, ligesom beskrivelsen ikke bør indeholde nærmere oplysninger fra de enkelte indberetninger.

Det er vores håb, at beretningerne vil indeholde de emner, som er relevante for organisationen og de tiltænkte brugere. Disse emner er desuden vores ønske til beretningerne, for at kunne samle en relevant og brugbar erfaringsbank.

Der er fem emneområder:

1. Om organisationen
2. Om whistleblower ordningen
3. Om sagsbehandling
4. Om året for beretningen
5. Om evaluering og udvikling af ordningen

**Vejledning.**
Det står selvfølgelig organisationen, der udgiver beretningen, frit for at anvende dette værktøj, eller at udgive informationen i en anden form.

[ JA ] / [ NEJ ] Marker enten JA eller NEJ.

[ antal ] Anfør det pågældende tal.

[ beskriv ] En kortere eller længere verbal beskrivelse.
Den skal selvfølgelig ikke indeholde information, der kan identificere enkelte personer.

# **Om organisationen**

**Beskriv hvilken CVR virksomhedsform som organisationen er registreret under.***Ved brug af erfaringsbanken bliver det vigtigt at kunne udvælge sammenlignelige organisationer.*

|  |  |
| --- | --- |
| Statslig administrativ enhed | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Region | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Primærkommune | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Amtskommune | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Selvstændig offentlig virksomhed | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Andet | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
|  |  |
| Antal ansatte | [ antal ] |

# **Om Whistleblower ordning**

**Beskriv hvordan ordningen er forankret i organisationen.***Viden om hvordan andre forankrer ordningen, kan være til inspiration og en vigtig baggrund for statistikken.*

|  |  |
| --- | --- |
| Selvstændig afdeling | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Forankret i HR | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Forankret i Juridisk afdeling | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Forankret i Direktionen | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Forankret i Revision | [ JA ] / [ NEJ ] |
| Andet | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |

**Beskriv ressourcerne som er afsat** **til ordningen.***Det har betydning for at forstå f.eks. antal af sager, der er behandlet, og tidsforløbet.*

|  |  |
| --- | --- |
| Årsværk (fuldtidsressourcer) | [ antal ] |
| Budget | [ beløbsramme ] |
| Andre ressourcer | [ Beskriv ] |

**Beskriv hvilke adgange en whistleblower kan benytte**
*Valget kan være afgørende for at forstå den øvrige statistik.*

|  |  |
| --- | --- |
| Manuel intern proces | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Ekstern advokat | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Ekstern service udbyder | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Standard software | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Specielt udviklet software | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Andet | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |

**Beskriv hvilke overvejelser der ligger bag ordningen***En whistleblower ordning er mest effektiv, hvis brugerne har tilstrækkelig viden om formålet med den og har tillid til, hvordan den forvaltes. Organisationens overvejelser kan også være til inspiration for andre. F.eks. fortrolighed, selvstændig og seperat process, uafhængige sagsbehandlere eller omkostninger.*

|  |  |
| --- | --- |
| Beskriv her hvilke overvejelser der har været i forbindelse med etablering og organisering af whistleblower-ordningen | [ Beskriv ] |

# **Om sagsbehandling**

**Beskriv overordnet hvordan en whistleblower sag behandles.**
*Dette kan give inspiration til andre organisationers indretning af arbejdsgangen.*

|  |  |
| --- | --- |
| Proces og beslutningspunkter, hvor sagen evt. lukkes eller undersøges.. | [ Beskriv ] |

**Angiv referencer for yderligere information.**
*Dette kan give inspiration til andre organisationers indretning af arbejdsgangen.*

|  |  |
| --- | --- |
| Hjemmeside afsnit, artikler eller vejledninger, der er offentlig tilgængelige og som beskriver ordningen for udenforstående.Medtag eventuelt direkte links (URLs). | [ Beskriv ] |

# **Om året for beretningen**

**Beskriv de væsentligste udfordringer ved ordningen.**
*Ansatte, ledelse og andre organisationer kan bedre forstå, hvordan ordningen fungerer, hvis organisationens væsentligste udfordringer er beskrevet.*

|  |  |
| --- | --- |
| Etablering og introduktion | [ Beskriv ] |
| Ressourcer | [ Beskriv ] |
| Sikkerhed | [ Beskriv ] |
| Whistleblower beskyttelse | [ Beskriv ] |
| Anklagedes beskyttelse | [ Beskriv ] |
| Sagsbehandling | [ Beskriv ] |
| Statistik | [ Beskriv ] |
| Nytteværdi for organisationen | [ Beskriv ] |
| Andet | [ Beskriv ] |

**Beskriv årets vigtigste hændelser. Følgende er kun eksempler.**
*Dette kan være til inspiration for både interne medarbejdere og ledelse, såvel som for andre organisationer.*

|  |  |
| --- | --- |
| Årets begivenheder og generelle trend | [ Beskriv ] |
| De vigtigste sageranonymiseret og kategoriseret | [ Beskriv ] |
| Organisationens nytteværdif.eks. bedre offentlig omdømme, afdækning af systemiske problemer, forbedret åbenhedskultur | [ Beskriv ] |
| Internationale aspekterf.eks. sager der berører udenlandske partnere, afdelinger eller medarbejdere | [ Beskriv ] |
| Måder whistleblowerordningen har påvirket organisationens medarbejdereF.eks. om organisationens fokus på gennemsigtighed, ordentlighed, mv., mere ejerskab blandt medarbejdere ift. at understøtte en god arbejdskultur; større tryghed blandt medarbejdere. | [ Beskriv ] |
| Tiltag i organisationen foranlediget af indberetningerne, f.eks. udarbejdelse eller forbedring af interne processer; udarbejdelse af nye politikker, codes of conduct, eller lignende; awareness-kampagner, trivsels-kampagner, mv.) | [ Beskriv ] |
| Andet | [ Beskriv ] |

**Beskriv generelle forhold, der har gjort sig gældende, når sager ikke har kunnet færdigbehandles.***Vi ved, at visse sager må lukkes af forskellige årsager, eksempelvis mangel på dokumentation eller inhabilitet. En beskrivelse af de generelle årsager til at lukke sådanne sager vil bidrage til erfaringsudveksling og skabe forståelse hos whistleblowere for, hvorfor visse sager ikke kan komme videre.*

|  |  |
| --- | --- |
| Årsager til at sager ikke kunne færdigbehandles. | [ Beskriv ] |

**Beskriv hvordan indrapportering af sager har indvirket på whistleblowere.**
Trods lovens intention om at beskytte whistleblowere kan en indrapportering indvirke på vedkommendes forhold. Angiv, om der er behandlet klager eller sager rejst af whistleblowere efterfølgende. Undgå personhenførbare oplysninger.
*Denne oplysning kan skabe yderligere tiltro til og mod til at anvende ordningen hos potentielle whistleblowere, eller synliggøre potentiale til yderligere tiltag*.

|  |  |
| --- | --- |
| Antal klager over skadelig adfærd for whistlebloweren som konsekvens af vedkommendes indberetning(er) | [ Antal ] |
| Antal færdigbehandlede klager af ovenstående | [ Antal ] |
| Typer af adfærd som har været skadelig for whistleblower  | [ Beskriv ] |
| Typer af afhjælpende foranstaltninger, der er truffet | [ Beskriv ] |

# **Om evaluering og udvikling af ordningen**

**Beskriv hvilke tiltag der er udført i årets løb for at udbrede eller forbedre whistleblower ordningen. Nedenstående er eksempler.**
*Det er værdifuldt for ansatte og ledelse at vide, at whistleblower ordningen har opmærksomhed og at der, selv det første år, arbejdes på den. Desuden kan det være til inspiration for andre sammenlignelige organisationer.*

|  |  |
| --- | --- |
| Procesforbedringer | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Ændret ressource allokering | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Yderligere data og identitets beskyttelse | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Uddannelse | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Oplysnings kampagner (f.eks. intranet, mails, møder) | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Ekstern kommunikation (F.eks. hjemmeside, sociale medier, presse) | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Andre tiltag | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |

**Beskriv hvilke tiltag der er planlagt for året, der følger efter beretningen, for yderligere at udbrede eller forbedre whistleblower ordningen. Følgende er eksempler.***Det er værdifuldt for ansatte og ledelse at vide, at whistleblower ordningen har opmærksomhed og at der fortsat arbejdes på den. Desuden kan det være til inspiration for andre sammenlignelige organisationer.*

|  |  |
| --- | --- |
| Procesforbedringer | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Justering af ressource allokering | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Yderligere beskyttelse af whistleblower identitet og sags data | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Yderligere uddannelse og promovering | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Yderligere ekstern kommunikation | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Yderligere modvirkning af repressalier for whistleblowere | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |
| Andre tiltag | [ JA - beskriv ] / [ NEJ ] |