

2024

Whistleblower- aktivitet i Danmark



Udgivet maj 2025

WHISTLEBLOWING 2024

Lov om beskyttelse af whistleblowere trådte i kraft i december 2021. Transparency International Danmark (TI-DK) har siden fulgt implementeringen tæt gennem årlige indsamlinger og analyser af de lovpligtige årsberetninger. Formålet er at skabe overblik over udviklingen, styrke ordningernes troværdighed og fremme en kultur, hvor det er legitimt og trygt at tale om problemer.

Siden 2022 har vi set en vedvarende stigning i antallet af whistleblowerindberetninger – først med en markant vækst på ca. 50 % fra 2022 til 2023 og derefter en stigning på 23 % fra 2023 til 2024. Det kan indikere, at ordningerne er blevet mere synlige, og at tilliden langsomt styrkes. Vi forventer en fortsat stigning de kommende år, også fordi andre undersøgelser peger på, at der stadig er mange barrierer, når en potentiel whistleblower overvejer at indberette. Der er et mørketal af sager, der ikke bliver indberettet, men som kunne blive. En udfordring består: Op mod 60 % af sagerne bliver stadig afvist – oftest fordi indberetningen eller whistlebloweren falder uden for lovens anvendelsesområde. Det vidner om, at lovgivningen og dens anvendelse endnu ikke er fuldt forstået blandt potentielle whistleblowere. Dette er endnu ikke afhjulpet af de institutioner, der introducerer, underviser i, eller rådgiver om ordningen.

I årets rapport har vi som noget nyt suppleret analysen med seks interviews med whistleblowerenheder i forskellige offentlige organisationer. Det giver et vigtigt øjebliksbillede af, hvordan ordningerne opleves og anvendes i praksis.

Årets undersøgelse – herunder de seks gennemførte interviews, de konkrete sager vi følger, og vores samlede analyse af området – bekræfter, at der stadig er væsentlige mangler og uforløste potentialer i ordningerne. Derfor fremstår vores tre centrale anbefalinger fortsat som afgørende skridt mod mere effektive, trygge og tillidsvækkende whistleblowerordninger i Danmark:

- 1. Fortrolig og individuel vejledning til potentielle whistleblowere.**
Det kan både styrke kvaliteten af indberetninger og reducere antallet af afviste sager.
- 2. Bedre beskyttelse af medarbejdere i whistleblowerenheder.**
Sagerne omhandler ofte ledelsesniveauet og kræver, at sagsbehandlere er beskyttede på lige fod med andre tillidshverv.
- 3. Høste nytteværdi af ordningen**
Virksomhederne har nu 3 års erfaring med whistleblower sager. Kun få har en systematisk tilgang til at forbedre processer eller kontrol, hvor indberetningerne påviser risici eller systemiske svagheder.
- 4. Præcisering af §27 i whistleblowerloven.**
Forbedret kvalitet og struktur i årsberetningerne vil give bedre grundlag for analyse og erfaringsudveksling – til gavn for hele systemet.

Whistleblowing er et afgørende redskab til at afdække magtmisbrug og beskytte integriteten i vores organisationer og samfund. Vi håber, at denne rapport – og de samtaler, vi har haft undervejs – vil inspirere til forbedringer, modning og styrkelse af whistleblowerordningerne i Danmark.

Udgivet maj 2025

Transparency International Danmark
Klosterstræde 9
1157 København K
Danmark
CVR-nr: 3199587

INDHOLD

| | |
|---|----|
| <i>Whistleblowing 2024</i> | 0 |
| <i>Metode</i> | 3 |
| <i>Analyse</i> | 4 |
| WHISTLEBLOWERINDBERETNINGER | 4 |
| Virksomheder med indberetninger | 4 |
| Afviste indberetninger | 5 |
| Realitetsbehandlede indberetninger | 6 |
| Om årsberetningerne | 7 |
| Virksomhedsstørrelse | 8 |
| Regioner og kommuner..... | 9 |
| Kommunernes partifarve..... | 10 |
| <i>Interviews</i> | 11 |
| Århus Kommune | 12 |
| Den Nationale Whistleblower ordning | 13 |
| Filmskolen | 15 |
| Fødevarestyrelsen | 16 |
| Holbæk Kommune | 17 |
| Styrelsen for Patientsikkerhed | 18 |
| <i>Kommentarer til analysen</i> | 19 |

METODE

Transparency International Danmark (TI-DK) præsenterer en analyse af whistleblowing aktivitet i 2024.

Lov om Beskyttelse af Whistleblowere trådte i kraft 17. december 2021 og pålægger alle virksomheder med flere end 50 ansatte (private med flere end 250 ansatte indtil 2024) at etablere en whistleblowerordning.

Organisationer og virksomheder, der er omfattet af *Vejledning for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser*, er forpligtet til at offentliggøre en årsberetning om whistleblower aktivitet.

TI-DK indsamlede disse årsberetninger for året 2024 fra januar til medio april 2025. Tallene er sammenholdt med tilsvarende data fra årene 2022 og 2023.

Sammenlignet med de to foregående år er fire virksomheder blevet fjernet, da de ikke var omfattet af forpligtelsen til at offentliggøre en årsberetning. Vi har desuden modtaget årsberetninger for 2023 efter fristen; disse er blevet indarbejdet i tallene for 2022 og 2023 for at gøre dem mere sammenlignelige med 2024.

I løbet af 2024 inviterede TI-DK whistleblowerenheder i ni forskellige offentlige virksomheder til et interview om deres arbejde med whistleblowerordningen og -indberetninger. Denne analyse indeholder således et resumé af de seks interviews, der blev gennemført i oktober og november 2024. Vi er taknemmelige for den åbenhed, vi har mødt, og vil gerne udtrykke vores tak til de whistleblowerenheder, der deltog.

Vi har i år ikke foretaget en direkte sammenligning med benchmarktal fra Navex. Navex udgiver et benchmark, der primært omfatter amerikanske virksomheder – herunder private – som ikke er direkte sammenlignelige med vores. Det er mere relevant at sammenligne udviklingen for virksomhederne selv, hvilket fremgår af tabel 4.

Arbejdsgruppen, der har stået for dataindsamlingen og analysen, består af medlemmer fra TI-DK's sekretariat og bestyrelse: Houdina van Moorselaar Grube, Nata-scha Linn Felix og Lars Wriedt.

Tabel 1 - Datagrundlag

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | | | | |
|--|---------|-----|---------|-----|---------|-----|--------------------------|--|--|
| Antal virksomheder | 232 | | 232 | | 232 | | | | |
| Antal ansatte (cvr.dk # ansatte marts'23 / marts'24) | 951.439 | | 905.566 | | 907.988 | | | | |
| Antal Årsberetninger | 177 | 76% | 183 | 79% | 199 | 86% | % af antal virksomheder | | |
| Antal Årsberetninger med 0 WB indberetninger | 53 | 30% | 54 | 30% | 57 | 29% | % af anal årsberetninger | | |

Tabel 1 viser, at vi år for år kan finde flere årsrapporter fra det samme antal virksomheder. Samtidig er der mange virksomheder, hvor vi enten ikke kan finde årsrapporten, eller hvor den bliver offentliggjort senere end medio april.

Der er også et konstant niveau på ca. 30% af virksomhederne, der rapporterer 0 whistleblower-

indberetninger for året. Det er positivt, at virksomhederne med 0 indberetninger alligevel udgiver en årsberetning.

ANALYSE

WHISTLEBLOWERINDBERETNINGER

Tabel 2 viser, at der i 2024 var 23 % flere whistleblowerindberetninger end i 2023. Tendensen er derfor stadig stigende.

Der tegner sig et billede af, at 50-60 % af de indberettede sager afvises. Det indikerer, at man med fordel kunne informere bedre om, hvad der er omfattet af ordningerne.

Den konklusion stemmer overens med vores observationer under de afholdte interviews med udvalgte ordninger, hvor det også blev tydeligt, at der ikke investeres nævneværdigt i at informere ansatte om ordningerne.

Se også tabel 4.

| Tabel 2 - WB indretninger | | | | | | | |
|--|------|------|-------|------|-------|------|------------------------------|
| | 2022 | | 2023 | | 2024 | | |
| Antal WB indberetninger (åbne fra forrige år + indberettet i år) | 860 | | 1.247 | 145% | 1.537 | 123% | % af forrige års antal |
| Antal WB indberetninger (afviste) | 545 | 63% | 638 | 51% | 926 | 60% | % af antal WB indberetninger |
| Antal WB indberetninger (realitetsbehandlet) | 237 | 28% | 473 | 38% | 481 | 31% | % af antal WB indberetninger |
| Antal WB indberetninger (åbne ved årets udgang) | 78 | 9% | 136 | 11% | 129 | 8% | % af antal WB indberetninger |
| | | 100% | | 100% | | 100% | |

Fra 2022 til 2023 steg den relative andel af realitetsbehandlede indberetninger, men i 2024 faldt andelen igen en smule, så niveauet generelt ligger på godt 30 %.

Igen i 2025 er der et antal åbne indberetninger ved årets udgang. Antallet af åbne sager ligger på et ret stabilt niveau år for år. Der er ingen indikationer på, at lovens tidsfrister generelt ikke overholdes, så vi formoder, at sagerne fortrinsvis er indkommet i den sidste del af året.

VIRKSOMHEDER MED INDBERETNINGER

Benchmark beregnes som antal indberetninger pr. 100 ansatte i virksomheden. Tallet er her beregnet for alle virksomheder med mindst én indberetning. Vi har undtaget de indberetninger, der er indsendt til Den Nationale Whistleblowerordning, for at undgå en skævvridning af resultaterne.

Andelen af virksomheder med mindst én whistleblowerindberetning ligger i år på ca. 70 %.

Den Nationale Whistleblowerordnings andel af årets indberetninger ligger stabilt på ca. 12 % år for år.

Benchmark – altså antal indberetninger pr. 100 medarbejdere – er stigende fra 2022 til 2023 og igen i 2024.

| Tabel 3 - Virksomheder med mindst 1 indberetning | | | | | | | |
|---|---------|-----|---------|-----|---------|-----|----------------------------------|
| | 2022 | | 2023 | | 2024 | | |
| Antal virksomheder med mindst 1 WB indberetning | 124 | 70% | 129 | 70% | 142 | 71% | % af antal årsindberetninger |
| Antal ansatte | 679.933 | | 684.924 | | 727.200 | | Virksomheder med indberetninger |
| Antal WB indberetninger for året | 860 | | 1.157 | | 1.441 | | |
| Heraf Den Nationale WB Ordning (Datatilsynet) | 116 | 13% | 147 | 13% | 175 | 12% | % af samlet antal indberetninger |
| Benchmark: Antal WB indberetninger pr. 100 ansatte | 0,109 | | 0,147 | | 0,174 | | Ex. Den Nationale WB Ordning |
| <i>Benchmark: Antal WB Indberetninger / (antal ansatte / 100)</i> | | | | | | | |

Der findes ikke en benchmark, der er direkte sammenlignelig med årsberetningerne fra de danske offentlige virksomheder.

Navex er en privat virksomhed, baseret i USA, som leverer whistleblowersystemer og -processer i alle verdensdele. De udgiver årligt en benchmark over deres aktivitet. Denne inkluderer både offentlige og private virksomheder i flere verdensdele med flest i USA. For private virksomheder er det ofte globale virksomheder, der har aktiviteter i mange lande.

De danske årsindberetninger, vi har indsamlet, er kun for offentlige virksomheder og institutioner, der alene opererer i Danmark. En direkte sammenligning skal derfor ses med forhold for de store forskelle, der er mellem de virksomheder, som indgår.

| År | Navex benchmark |
|------|-----------------|
| 2018 | 1,400 |
| 2019 | 1,400 |
| 2020 | 1,300 |
| 2021 | 1,260 |
| 2022 | 1,470 |
| 2023 | 1,570 |
| 2024 | 1,570 |

Navex udregner deres benchmark som medianen for antal indberetninger pr 100 ansatte efter formlen: $\text{Antal WB Indberetninger} / (\text{Antal ansatte} / 100)$. De medtager kun virksomheder med mindst 10 WB Indberetninger.

Der er andre undersøgelser, der indikerer, at der er et mørketal i Danmark for sager, der ikke bliver indberettet, men som kunne blive.

EU-Barometer¹ dokumenterer at potentielle whistleblowere opgiver fordi "Det er svært at bevise noget", "De ansvarlige slipper alligevel fri", "Jeg vil ikke sladre om/forråde nogen" eller "Jeg ved ikke hvordan".

Trygfondens tillidsundersøgelse i 2024² viser i afsnittet Korruption og Kammerateri, at korruption findes men alt for ofte ikke har konsekvenser. Whistleblowing forudsætter tillid, fortrolighed og en tro på, at det nytter at indberette,

Vi mener derfor, at man burde kunne forvente et højere aktivitetsniveau i Danmark end 0,174 (Vores benchmark 2024). Vi ser positivt på, at aktiviteten er stigende og forventer en fortsat stigning de kommende år.

AFVISTE INDBERETNINGER

For 2023 og 2024 har vi noteret de temaer, der er angivet for whistleblowerindberetningerne.

Mange – men ikke alle – årsberetninger nævner gennemgående temaer for indberetningerne. Enkelte årsberetninger kategoriserer hver enkelt indberetning.

Optællingen angiver, hvor mange gange det pågældende tema er nævnt i en årsberetning. Det repræsenterer ikke antallet af indberetninger. Vi har optalt op til tre temaer pr. årsberetning og valgt de mest betydningsfulde.

Vi har ikke data fra 2022 om, hvorfor indberetninger bliver afvist.

Tabel 4 - Afviste indberetninger

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------------|------------|------------|
| Sag ikke omfattet af WB lov | | 247 | 459 |
| Indberetter ikke omfattet af WB lov | | 53 | 217 |
| Øvrige årsager | | 36 | 9 |
| Ufuldstændigt grundlag | | 31 | 37 |
| Fejl eller spam | | 10 | 3 |
| Personlige sager | | 7 | 14 |
| Tavshedspligt | | 0 | 0 |
| Antal afviste ialt | 545 | 638 | 926 |
| % afviste af total antal WB indberetninger for året | 63% | 55% | 64% |

Vi kan konstatere en markant stigning i antallet af indberetninger, der afvises, fordi enten sagen eller

whistlebloweren ikke falder inden for lovens anvendelsesområde. Vores data kan ikke give en

¹ EU Barometer 2024: Borgernes holdning om korruption, [Danmark](#)

² Trygfonden "[Tillid i Danmark 2024 – Tryghed](#)"

direkte forklaring på årsagen til dette, men det kunne indikere, at der med fordel kunne investeres mere i at informere om ordningernes anvendelse.

Måske har sagsbehandlerne nu også opnået mere erfaring med behandlingen af sagerne og er blevet en smule skarpere i deres vurderinger.

REALITETSBEHANDLEDE INDBERETNINGER

Tabel 5 viser temaerne for indberetningerne.

Mange årsberetninger – men ikke alle – nævner gennemgående temaer for indberetningerne. Enkelte årsberetninger kategoriserer hver enkelt indberetning, og nogle få nævner også temaer for afviste indberetninger.

Optællingen angiver, hvor mange gange det pågældende tema er nævnt i en årsberetning. Det repræsenterer ikke antallet af indberetninger.

Vi har optalt op til tre temaer pr. årsberetning og udvalgt de mest betydningsfulde, som vi efter bedste skøn har placeret i den tabel, vi nu har anvendt i to år.

Der er derfor ingen direkte sammenhæng til antallet af årsberetninger eller indberetninger i denne optælling.

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---|------|--|------|---|------|---|
| Arbejds miljø og -kultur, HR | | | 29 | 2 | 28 | 3 |
| Økonomi, bedrageri, tyveri, bestikkelse | | | 14 | | 9 | |
| Diskrimination, krænkelse, chikane | | | 13 | | 17 | |
| Data og IT misbrug | | | 7 | | 4 | |
| Habilitet, nepotisme, interessekonflikt | | | 4 | | 6 | |
| Lov, aftale- eller overenskomstbrud | | | 21 | 3 | 36 | 2 |
| Forvaltnings regler, interne processer | | | 37 | 1 | 41 | 1 |
| Øvrige forhold | | | 12 | | 12 | |

Vi kan konstatere, at det nu over to år er de samme tre temaer – arbejds miljø og -kultur, HR; lov-, aftale- eller overenskomstbrud og forvaltningsregler og interne processer – der topper i indberetningerne. Vi

vil forsøge at dykke ned i årsagerne til dette i de kommende rapporter.

OM ÅRSBERETNINGERNE

Ifølge §27 skal alle virksomheder, der er omfattet af lov om offentlighed i forvaltningen, udgive en årlig beretning om deres whistlebloweraktivitet. Men det er ikke angivet, hvordan dette skal ske, eller med hvilke detaljer.

Det er netop disse årsberetninger, vi indsamler og anvender i denne rapport.

Der har efterhånden udviklet sig en standard, som indeholder ganske få tal. For at få lidt flere detaljer – for eksempel om grunden til, at en indberetning blev afvist – har Transparency International Danmark udsendt en skabelon til frit brug.

Anvendelsen af vores skabelon er vokset. Den nuværende udgave blev justeret til 2024, og vi forventer ikke at opdatere den i de kommende år.

Tabel 6 - Om årsberetningerne

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|
| Årsindberetninger, der anvender TI skabelon, helt eller delvist | 14 | 23 | 32 |
| Antal Årsberetninger der slutter 31/12 | 110 | 149 | 167 |
| % Årsberetninger der afsluttes ultimo året | 62% | 81% | 84% |

Et andet mindre problem er, at der ikke stilles krav til, hvilken tidsperiode årsrapporten skal dække. Loven trådte i kraft den 17. december 2021, og især i starten rapporterede nogle virksomheder for perioden 17. december til 17. december, mens andre rapporterede for kalenderåret.

Det skaber en mindre afvigelse i sammenligningsgrundlaget. Heldigvis ses en tendens til, at flere og flere afslutter rapporteringen pr. 31. december.

VIRKSOMHEDSSTØRRELSE

I tabel 7 har vi grupperet virksomhederne efter antal ansatte og angivet et benchmarktal for hver gruppe.

Tabellen viser, om der er mere eller mindre aktivitet inden for forskellige virksomhedsstørrelser.

Der skal ses bort fra gruppe 0, da den indeholder så få virksomheder, at den ikke har statistisk værdi.

| | | | 2024 | | | |
|---|------------------------|--------|-----------|--|--|--|
| | Antal Ansatte I gruppe | Gruppe | Benchmark | | | |
| | 1 | 0 | 25,000 | | | |
| | 50 | 1 | 0,421 | | | |
| | 100 | 2 | 0,761 | | | |
| | 300 | 3 | 0,885 | | | |
| | 500 | 4 | 0,752 | | | |
| | 700 | 5 | 0,542 | | | |
| | 1.000 | 6 | 0,119 | | | |
| | 5.000 | 7 | 0,104 | | | |
| | 8.000 | 8 | 0,120 | | | |
| | 10.000 | 9 | 0,155 | | | |
| | 20.000 | 10 | 0,097 | | | |
| <i>Benchmark: Antal WB Indberetninger / (antal ansatte / 100)</i> | | | | | | |

Der synes at være flest indberetninger pr. ansat i virksomheder med 100–500 ansatte. Jo større virksomheden er, desto færre indberetninger pr. Ansat.

Vi så det samme mønster i 2022, da vi sidst analyserede virksomhedsstørrelser. Vi kender ikke baggrunden for disse tal tilstrækkeligt, men vi har gennem erfaring og interviews flere gange hørt en forklaring på det lave

antal i små virksomheder: Her handler det ofte om, at anonymitet og fortrolighed kan være sværere at opretholde.

Det er derimod vanskeligere for os at gennemskue årsagerne til de lave tal hos de helt store virksomheder. Det er endnu et område, vi gerne vil dykke dybere ned i.

REGIONER OG KOMMUNER

Tabel 8 viser for hvert år antal indberetninger for regionen, og benchmark i forhold til antal ansatte i regionen.

Der er betydelig forskel på aktiviteten mellem regionerne. Vores data giver ikke mulighed for en årsags analyse.

| Tabel 8 - Benchmark pr region, indberetninger I året | | | | | | |
|---|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| | Indberet | Bench | Indberet | Bench | Indberet | Bench |
| Hovestad | 503 | 0,152 | 651 | 0,200 | 821 | 0,242 |
| Midt | 61 | 0,032 | 110 | 0,057 | 169 | 0,083 |
| Nord | 50 | 0,043 | 71 | 0,060 | 50 | 0,041 |
| Sjælland | 101 | 0,096 | 79 | 0,074 | 148 | 0,131 |
| Syd | 145 | 0,090 | 246 | 0,151 | 253 | 0,147 |
| | 860 | | 1157 | | 1.441 | |
| <i>Benchmark: Antal WB Indberetninger / (antal ansatte / 100)</i> | | | | | | |

Hovedstaden ligger suverænt i top med det største antal indberetninger, og benchmark er ligeledes betydeligt højere.

Region Nord har den laveste aktivitet i år.

Det er et ret konsistent billede over de tre år.

Vi antager, at det har stor indflydelse, at Hovedstaden dels har flest og størst virksomheder, og dels at der her har eksisteret whistleblowerordninger allerede før lovens ikrafttræden.

KOMMUNERNES PARTIFARVE

Som et kuriosum har vi set på aktivitetsniveauet i kommunerne, opgjort efter borgmesterens partifarve. Vi har kun udregnet benchmarktallet for de kommuner, der har haft mere end 10 whistleblowerindberetninger.

| Tabel 9 - Benchmark pr kommuner efter partifarve, indberetninger I året | | | | | | |
|---|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| | Indberet | Bench | Indberet | Bench | Indberet | Bench |
| Konservative | 21 | 0,030 | 22 | 0,033 | 53 | 0,081 |
| Liberal Alliance | 0 | | 3 | | 0 | |
| Lokalliste | 0 | | 0 | | 0 | |
| Radikale Venstre | 1 | | 0 | | 1 | |
| Slesvig Parti | 2 | | 4 | | 1 | |
| Socialdemokrati | 270 | 0,078 | 329 | 0,101 | 373 | 0,115 |
| Socialistisk Folkeparti | 22 | 0,310 | 0 | | 7 | |
| Venstre | 70 | 0,042 | 97 | 0,062 | 152 | 0,100 |
| | 386 | | 455 | | 587 | |
| <i>Benchmark: Antal WB Indberetninger / (antal ansatte / 100) - Kommuner med 10+ indberetninger</i> | | | | | | |

Det viser, at "røde" kommuner med en borgmester fra Socialdemokratiet eller Socialistisk Folkeparti har markant flere whistleblowerindberetninger end "blå" kommuner, for eksempel dem med en konservativ borgmester. Det er et ret konsistent billede over de tre år.

Vores data giver ikke mulighed for en egentlig årsagsanalyse, så vi ved ikke, hvad denne skævhed skyldes.

INTERVIEWS

Whistleblowerordninger har nu fungeret i virksomheder med over 50 medarbejdere i tre år. Vi ser en nysgerrighed blandt whistleblowerenhederne omkring andre enheders organisering, arbejdsprocesser og emner som anonymitet og informationsbeskyttelse.

Der findes mere eller mindre formelle netværk, hvor medarbejdere, der behandler whistleblowerindberetninger, kan mødes og udveksle synspunkter om, hvad der virker, og hvad der ikke gør.

Vi ønskede at supplere med et øjebliksbillede og inviterede derfor whistleblowerenheder fra forskellige typer virksomheder til en samtale. Det resulterede i seks interviews i oktober og november 2024. Nedenfor følger et resumé af hvert interview.

Signalværdi og organisatorisk tillid

Alle interviewede virksomheder og organisationer er tilfredse med at have en whistleblowerordning – selv hvis de ikke har modtaget mange eller nogen indberetninger. Signalværdien vurderes som væsentlig: Det skaber tryghed for medarbejdere og eksterne interessenter og viser, at organisationen tager transparens og etik alvorligt.

Samtidig peger flere interviewede på, at der er en balancegang mellem åbenhed og anonymitet. Små organisationer oplever særligt, at fuld anonymitet kan være svær at opretholde, fordi de interne miljøer er små, og få personer ofte har kendskab til specifikke hændelser.

Udfordringer med kompetencer og ressourcer

Mindre organisationer står over for et dilemma: På den ene side har de ikke en stor nok volumen af indberetninger til at opbygge specialiseret ekspertise internt, men på den anden side kan en ekstern løsning mindske medarbejdernes tillid til ordningen. En hybrid-model, hvor dele af behandlingen kan løftes op på højere niveauer (f.eks. til en central instans i en koncern eller et ministerium), nævnes som en mulig løsning.

Nogle organisationer oplever også udfordringer med, at whistleblowerindberetninger kræver forskellig ekspertise. Sagerne kan være juridiske, personale-relaterede eller finansielle, hvilket betyder, at HR-afdelinger, økonomifunktioner eller andre specialister må involveres i sagsbehandlingen. Dette stiller krav til tværfaglig koordinering og fortrolighed.

Kommunikation og kendskab til ordningen

Flere organisationer nævner, at kommunikationen om whistleblowerordningen typisk sker i forbindelse med onboarding af nye medarbejdere eller ved etableringen

af ordningen. Der var dog ikke tydelige eksempler på en løbende, værdibaseret kommunikation omkring ordningerne, som kunne understøtte en kultur, hvor whistleblowing ses som et legitimt redskab.

Udfordringer ved anonymitet

Flere organisationer oplever, at anonyme indberetninger kan være svære at følge op på, især hvis whistlebloweren ikke benytter den anonyme postkassefunktion i systemet. Dette skaber en udfordring, hvor indberetninger enten må afsluttes uden handling eller kræver alternative efterforskningsmetoder, som ikke altid er mulige.

Derudover nævnes det, at nogle indberetninger – særligt om ledelsesmæssige forhold – kan være svære at håndtere anonymt, fordi en lille kreds af personer kender til sagen. Det kan gøre whistlebloweren sårbar, hvis organisationen ikke er bevidst om risikoen for indirekte identifikation.

Åbning af ordninger for eksterne interessenter

Enkelte organisationer har åbnet deres whistleblowerordninger for eksterne interessenter som leverandører og samarbejdspartnere. Dette er dog langt fra normen. Det er en relevant udvikling, særligt i brancher med komplekse værdikæder, hvor risikoen for uetiske handlinger også kan opstå uden for virksomhedens egne medarbejdere.

Læring og evaluering af ordningerne

Nogle organisationer anvender erfaringer fra whistleblowerindberetninger til at forbedre interne processer og styringssystemer. F.eks. har Holbæk Kommune aktivt arbejdet med at drage læring fra sager og justere interne procedurer. Andre organisationer, såsom Den Nationale Whistleblowerordning, har iværksat evalueringer for at vurdere, hvordan deres systemer kan optimeres.

Afsluttende bemærkninger

Vores interviews viser, at whistleblowerordninger er kommet for at blive og opfattes som et vigtigt redskab til at styrke organisationskultur, integritet og compliance. Der er dog fortsat behov for at optimere håndteringen, sikre de rette kompetencer og skabe en mere kontinuerlig kommunikation om ordningerne for at styrke deres effektivitet og troværdighed.

ÅRHUS KOMMUNE

Resumé af interview afholdt den 21. oktober 2024

Århus Kommune: Kristian Will Jepsen, Jurist

Transparency Danmark: Lars Wriedt og Natascha Felix

Århus Kommune er landets næststørste med små 32.000 medarbejdere. De er opdelt i 6 selvstændige magistrater, hver ledet af en politisk rådmand. Borgmesterens Afdeling har den overordnede koordinering og tværgående styring af f.eks. økonomi og IT. Her er Whistleblower (WB) enheden forankret.

Den første WB ordning fra 2018 var foranlediget af en konkret sag, som bl.a. medførte en ekstern advokatundersøgelse. Det blev klart, at medarbejderne manglede et sted at gå hen med sådanne sager. Århus Kommunes første WB-ordning lagde vægt på whistleblowerens anonymitet og placering af ansvaret for sagsbehandlingen, og blev åbnet for kommunens ansatte. I 2021 tilpassede kommunen ordningen til den nye lov. Den vigtigste ændring var, at loven sikrer whistleblowerens anonymitet langt bedre. Før 2021 kunne whistleblowers identitet blive afsløret som en del af den almindelige aktindsigt, hvilket den nye lov beskytter imod.

WB-enheden består af 3 medarbejdere og 1 leder. Arbejdsmængden afhænger af antallet af indberetninger, ingen på fuld tid. Kommunen har på budgettet afsat midler til finansiering af medarbejdere, der involveres i behandlingen af en WB-indberetning. Ressourcerne dækker en reel og seriøs behandling både i magistraterne, i decentrale enheder som f.eks. skoler eller botilbud, og i WB-enheden selv.

WB ordningen kan kun bruges af kommunens ansatte, også i decentrale enheder. Kommunens borgere har andre muligheder med en borgervejleder og en borgermægler. Samarbejdspartnere kan ikke benytte ordningen, men henvises til den nationale ordning under Datatilsynet. I visse tilfælde henviser man fra kommunen selv sagerne til den nationale ordning, hvis de vedrører samarbejdspartnere.

Kommunens WB-system gør det muligt for ansatte at indberette og kommunikere anonymt – selv for WB-enheden. Nogle sager kan ikke afklares uden flere oplysninger, og whistlebloweren følger ikke altid op efter den første indberetning. Sådanne sager må enten undersøges ad anden vej (f.eks. ved at foretage en øget indsats omkring trivsel/ledelse el.lign. relevant indsats) eller helt opgives.

En WB-indberetning vurderes først af WB-enheden. Hvis den falder uden for lovens rammer, afvises den eller henvises til andre muligheder for behandling. Det kan f.eks. være om mindre ting eller om whistleblowers egne ansættelsesforhold. WB enheden vurderer også om anonymiteten kan opretholdes når sagen skal behandles. F.eks. kan der være ganske få mennesker med kendskab til en chikane-sag, og en whistleblower ville hurtigt kunne afsløres.

Hvis indberetningen skal realitetsbehandles, sender WB-enheden sagen til den pågældende magistratsafdeling. Her behandles og opklares indberetningen og en redegørelse sendes tilbage til WB enheden. WB-enheden og magistratsafdelingen får i fællesskab sagen behandlet politisk, og sørger for en tilbage-melding til whistlebloweren.

Det er et stort skridt for en whistleblower at sende en indberetning. WB-enheden prioriterer at opbygge en fortrolighed i processen, at behandle sagen seriøst sammen med whistlebloweren og at beskytte anonymiteten. Kommunen får gode tilbagemeldinger på disse punkter fra whistleblowerne.

Både i 2018 og igen i 2021 blev kendskabet til WB-ordningen udbredt med en større markedsføring på både leder- og medarbejder niveau (herunder undervises alle nyansatte i ordningen, ligesom der er information på kommunens intranet). Ved etableringen var der skepsis fra det fagretlige system, og der blev lagt vægt på at kommunikere, at WB-ordningen er en sidste og ekstra mulighed, hvis det normale system glipper - herunder TR-systemet. Som den sidste mulighed henvises til Den Nationale Whistleblower-ordning.

I dag er politikerne glade for WB-ordningen. De har, under bevaring af anonymiteten, indsigt i sagerne med flere detaljer end der kommunikeres eksternt pga. adgangen til sagsindsigt, som byrådsmedlemmer har efter kommunestyrelsesloven. Dette opfattes i øvrigt også positivt af whistleblowerne og ses som en ekstra garanti for en seriøs behandling. De anklagede i WB-indberetningerne oplever processen som fair og seriøs.

Man har gjort sig den erfaring, at forholdsmæssigt mange sager handler om ledelsesforhold, hvilket ikke falder inden for ordningen. Her forsøger man at vejlede den indrapporterende til rette sted for den type henvendelser/bekymringer.

WB-enheden er bemandet med jurister, der er vant til at behandle følsomme sager, også på lederniveau. Hvis der indberettes om borgmester, rådmænd eller om enheden selv, så er der en procedure for behandlingen, der sikrer habiliteten hos sagsbehandlerne.

Århus Kommune kan se et behov for en markedsføringsindsats igen i de kommende år. De ser især på to punkter, der muligvis kan forbedres: den offentlige rapportering og den interne kommunikation om indberetningerne og ordningen. I dag er kommunikationen begrænset, men der er et ønske om at kunne beskrive aktiviteten lidt mere detaljeret for at afmystificere ordningen og skabe tillid for potentielle whistleblowere.

DEN NATIONALE WHISTLEBLOWER ORDNING

Resumé af interview afholdt den 24. oktober 2024

Den Nationale Whistleblowerordning: Kontorchef Morten Gjermundbo og Specialkonsulent Pernille Walther

Transparency Danmark: Lars Wriedt og Houdina van Moorselaar Grube

“Lov om Beskyttelse af Whistleblowere” stiller krav om en ekstern whistleblowerordning. Derfor er Den Nationale Whistleblowerordning etableret som en selvstændig og uafhængig enhed hos Datatilsynet. Den eksterne whistleblowerordning er en supplerende instans, hvis den pågældende virksomhed eller myndighed, som indberetningen vedrører, ikke har en ordning selv, eller hvis whistlebloweren ikke er tryk ved at rapportere direkte. En whistleblower, der benytter den nationale ordning, og som opfylder whistleblowerlovens betingelser, er beskyttet af loven.

Enheden består af 7 jurister og 3 journalmedarbejdere, der har delt tjeneste med Datatilsynet. Arbejds­mængden afhænger af antal indberetninger. Medarbejderne rekrutteres fra Datatilsynet, og har en naturlig god forståelse af forvaltningsretlige principper og databeskyttelse. Alle medarbejdere har modtaget en særlig selvudviklet uddannelse og autorisation for at arbejde i Den Nationale Whistleblowerordning med særlig vægt på fortrolighed, beskyttelse af anonymitet og fortrolig kommunikation med whistlebloweren. Medarbejderne har særlig adgang til whistleblower-systemerne og er underlagt særlige arbejdsprocedurer. Enheden er i arbejdet fokuseret på seriøsitet, fortrolighed og anonymitet.

Antallet af indberetninger er støt stigende i årene 2022, 2023 og 2024 (til dato). 2/3 af indberetningerne vedrører private virksomheder.

I 2023 gennemførte Den Nationale Whistleblowerordning et navneskift og en oplysningskampagne med annoncer og på LinkedIn. Den direkte effekt er svær at måle, men antallet af indberetninger, der videregives, er steget fra 2023 til 2024 (til dato), og antallet af indberetninger vedrørende databeskyttelse er faldet. Det kan måske antages, at som kendskabet til ordningerne udbredes, stiger andelen af indberetninger, der kan videregives til realitetsbehandling.

Langt de fleste indberetninger sker via en www-portal. Portalen har en anonym tovejs postkasse funktion. Nogle personlige henvendelser er et ønske om vejledning, og ikke nødvendigvis for at indberette en sag.

En indberetning behandles altid selvstændigt, seriøst og tages for pålydende. Indberetningen vurderes først, om både sagen og whistlebloweren er indenfor lovens rammer, eller om den skal afvises eller henvises. Det vurderes, om indberetningen med fordel kunne indberettes direkte til virksomhedens eller myndighedens interne whistleblowerordning, og i så fald rådgives whistlebloweren herom. Hvis indberetningen er inden for lovens rammer, kan Den Nationale Whistleblowerordning videregive den til relevante tilsynsmyndigheder. Identitetsoplysninger om whistlebloweren er fortrolige og videregives som udgangspunkt kun med whistleblowerens samtykke. Den modtagende tilsynsmyndighed har tavshedspligt om indberetningen. Dette kunne være politiet ved overtrædelse af straffeloven, eller arbejdstilsynet ved brud på arbejdsmiljøreglerne.

Det sker, at Den Nationale Whistleblowerordning modtager anonyme indberetninger, hvor whistlebloweren derefter ikke kommunikerer. Hvis indberetningen falder indenfor lovens rammer og har tilstrækkelige oplysninger, overgives den til de pågældende tilsynsmyndigheder, og ellers afsluttes den. Når en indberetning er videregivet til en tilsynsmyndighed eller den afvises f.eks. fordi nødvendig information mangler, afsluttes den hos Den Nationale Whistleblowerordning og følges ikke længere. Whistlebloweren får under alle omstændigheder besked om afslutningen, mindst med en besked, der ligger klar i den anonyme postkasse i portalen.

Indberetninger hos Den Nationale Whistleblowerordning videregives ikke til den virksomhed eller myndighed, hvor whistlebloweren er ansat og sagen vedrører. Den gives videre til politiet eller den relevante tilsynsmyndighed, der vil stå for sagsbehandlingen med den pågældende virksomhed eller myndighed. Whistleblowers identitet holdes fortrolig af Den Nationale Whistleblowerordning. Hvis identitetsoplysninger om whistlebloweren videregives til en tilsynsmyndighed, bliver whistlebloweren som udgangspunkt altid bedt om samtykke hertil først. Den modtagende myndighed har som nævnt også tavshedspligt om indberetningen. Det kan f.eks. være nødvendigt i forbindelse med en sagsbehandling.

Den Nationale Whistleblowerordning fører statistik over indberetningerne hos dem: Antal modtagne, antal afviste, antal videregivne mv. De er ikke involveret i sagsbehandlingen hos tilsynsmyndigheden eller i virksomheden eller myndigheden og kender derfor ikke indberetningens endelige udfald.

Der ligger også en værdi i de relativt mange afviste indberetninger, der ikke videregives. Den Nationale Whistleblowerordning oplever indberetninger, hvor whistlebloweren får afløb for en frustration, men ikke følger op i den anonyme postkasse efterfølgende for at se, hvad et eventuelt udfald på sagen så er blevet.

Den Nationale Whistleblowerordning fører ikke tilsyn med loven, og kan således ikke behandle klager over f.eks. en virksomheds eller myndigheds interne whistleblowerordning.

Tre år efter etableringen af Den Nationale Whistleblowerordning skal der ske en selvevaluering. Her vil der blive set på interne vejledninger, skabeloner, processer, sikkerhed, kommunikation, uddannelse og autorisation med mere. Resultatet af evalueringen, som gennemføres i 2024/2025, kan resultere i f.eks. forbedrede processer.

FILMSKOLEN

Resumé af interview afholdt den 22. oktober 2024

Filmskolen: Silke Højen Razga, Administrationschef

Transparency Danmark: Lars Wriedt og Natascha Felix

Den Danske Filmskole er en videregående kunstnerisk uddannelsesinstitution inden for film, tv, animation og computerspil området. Filmskolen er en institution under Kulturministeriet med hjemsted i Københavns Kommune. De mennesker, der senere skal stå i spidsen i film-, tv- og spilbranchen, uddannes her både fagligt og ledelsesmæssigt. Filmskolen bedriver desuden forskning og arrangerer kulturbegivenheder.

Som en mindre statslig institution er Filmskolen underlagt en række krav til administration, regnskab, ledelsesrapportering mv. WB-ordningen som en del heraf.

I perioden 2021-2023 henviste Filmskolen til Kulturministeriets Whistleblower (WB) Ordning.

I 2023 steg antallet af medarbejdere til over 50, og Filmskolen etablerede derfor deres egen WB-Ordning. De abonnerer på Kulturministeriets tekniske løsning og nedsatte en WB-enhed med 2 HR-medarbejdere (der har opgaven i tillæg til deres daglige arbejde i HR). Procedurene for indberetning og behandling af en WB-indberetning er beskrevet på hjemmesiden, i personalehåndbogen, og introduceres til nye medarbejdere. WB-ordningen er åben for nuværende og tidligere ansatte på Filmskolen og samarbejdspartnere, men ikke for elever.

Filmskolen har ikke modtaget nogen WB-indberetninger. Det er uklart, om det skyldes utryghed ved WB-ordningen f.eks. vedr. anonymitet, eller om problemer håndteres tilfredsstillende i det almindelige system.

En nylig Arbejdspladsvurdering (APV) viser høj trivsel og tilfredshed blandt medarbejderne. Arbejdskulturen på Filmskolen er åben og baseret på en daglig dialog. Det lille antal medarbejdere gør, at alle kender og mødes med hinanden. Ledelsen oplever, at problemerne løses tidligt og i dialog. Der er desuden adskillige demokratiske samarbejdsfora, hvor problemer kan rejses og løses.

Filmskolen er en statslig institution, og mange af deres ansatte har en helt anden baggrund fra en kunstnerisk eller projektorienteret job struktur. Der er mange administrative procedurer at forholde sig til, og en WB-ordning kan godt drukne i mængden. F.eks. kan det at anvende et IT-system til at indberette, og at stole på anonymiteten i systemet og processen, være en barriere i sig selv.

Selvom Filmskolen ikke har modtaget WB-indberetninger endnu, er ledelsen tilfreds med at ordningen eksisterer som en mulighed.

Som en lille organisation kunne de ønske sig et enklere system, og de oplevede at det fungerede udmærket med koblingen til Kulturministeriets WB-ordning som før 2023. Kulturministeriets WB-enhed modtager faktisk

WB-indberetninger og opbygger en erfaring, der kunne støtte Filmskolen f.eks. vedr. beskyttelse af whistleblowerens anonymitet og afrapportering, hvor Filmskolen så kunne koncentrere sig om selve behandlingen af WB Indberetningen.

FØDEVARESTYRELSEN

Resumé af interview afholdt den 4. november 2024

Fødevarestyrelsen: Elsebeth Kjær, souschef i HR, Personalejuridisk Afdeling, og Birk Sebastian Kotkas, presserådgiver

Transparency Danmark: Lars Wriedt

Fødevarestyrelsen udfører kontrol og leverer vejledning om reglerne for dyrevelfærd og fødevarer sikkerhed. De arbejder med hele fødevarerekæden fra jord til bord og er kendt for bl.a. smiley-ordningen og de officielle kostråd. Styrelsen har godt 1.900 medarbejdere fordelt på hovedkontoret i Glostrup, decentrale kontorer, på slagterier og som udkørende til f.eks. fødevarerimportører, detailhandel og restaurationer.

Den første Whistleblower (WB) ordning var placeret hos departementet, men i løbet af 2022 etablerede styrelsen sin egen ordning. Den er forankret i HR Personalejura og består af lederen, en chefkonsulent og en juristfuldmægtig. Enhedens tre medarbejdere er de eneste med adgang til WB-systemet, og arbejdsindsatsen er afhængig af indkomne indberetninger.

WB ordningen er placeret på Fødevarestyrelsens eksterne hjemmeside, da den skal kunne tilgås af medarbejderne, tidligere medarbejdere og ansatte hos samarbejdspartnere.

Der er ikke givet en særskilt introduktion eller uddannelse i WB-ordningen, og der ses ikke et behov for det. Ordningen er nævnt i den omfattende orientering af nye medarbejdere. Det er styrelsens opfattelse at dem, der har behov, finder frem til WB-hjemmesiden, hvor ordningen er beskrevet og med link til WB-systemets side til indberetning.

I 2022 var der 14 indberetninger med 10 afviste, i 2023 28 indberetninger med 26 afviste. Der har ikke været WB-indberetninger til den Nationale Whistleblowerordning.

En af Fødevarestyrelsens opgaver er at behandle underretninger om problemer med reglerne for fødevarer og dyr. De mange afviste WB-indberetninger stammer fra fejlplacerede underretninger, typisk fra borgere som skulle have været rapporteret via andre kanaler end WB-ordningen. Disse overføres til den almindelige behandling i Fødevarestyrelsen, og indberetteren får besked via WB-systemet.

De WB-indberetninger, som indtil nu har været realitetsbehandlet, har alle været personrelaterede og dermed underlagt fortrolighed. Whistlebloweren får kvittering for, at indberetningen er modtaget, vil blive handlet og whistlebloweren orienteres ikke yderligere om sagens udfald.

Indtil nu har whistleblowerne været anonyme. Hvis der mangler oplysninger, forsøger WB enheden at kommunikere med whistlebloweren via systemets anonyme postkasse. Dette lykkes ikke altid, og det er sket, at en sag måtte opgives pga. manglende information.

WB-indberetningerne behandles seriøst og grundigt. Direktionen holdes orienteret om sagens forløb. Hvis WB-enheden har behov for det, træder ledelsen til med aktiv støtte i behandlingen af en WB-indberetning.

Styrelsens ledelse ser det som en fordel at WB-ordningen eksisterer, er velfungerende og er placeret rigtigt i organisationen. Der er f.eks. et eksempel på, at en WB-indberetning medførte en præcisering af en intern vejledning.

Fødevarestyrelsen har en kultur for åbenhed, hvor medarbejderne generelt er trygge ved at tage eventuelle problemer op, og de forskellige samarbejdsfora fungerer godt.

Fødevarestyrelsen har ingen aktuelle planer om evaluering eller forandringer af WB-ordningen. WB-enheden vurderer dog vejledningen på hjemmesiden løbende, om den er præcis nok til, at underretninger fra borgerne sendes direkte via de rigtige kanaler og ikke som WB-indberetninger.

WB-enheden har ikke et forventet niveau for antal WB-indberetninger og bemærker det lave antal, der realitetsbehandles. Niveaulet tages som udtryk for, at medarbejderne er trygge ved de øvrige muligheder for at påpege og få behandlet eventuelle problemer.

HOLBÆK KOMMUNE

Resumé af interview afholdt den 11. november 2024

Holbæk Kommune: Lene Munck Vilstrup, Borgerådsgiver

Transparency Danmark: Lars Wriedt og Natascha Felix

Holbæk Kommune er organiseret i seks kerneområder med en stabsfunktion og direktion. Kommunen har små 6.400 medarbejdere (CVR-registret, Antal Medarbejdere, jan'24).

Whistleblower (WB) ordningen blev etableret da loven trådte i kraft i 2021. Den varetages af en WB-enhed, som ledes af borgerrådgiver Lene Vilstrup og har 3 medarbejdere tilknyttet: En jurist, en fra HR og en fra Regnskab. Ingen er rekrutteret fra ledelsen. Rollen er ikke fuldtid, og arbejdsindsatsen afhænger af antal indberetninger. På nær en enkelt udskiftning er WB-enheden den samme som fra starten.

WB-enheden har fordel af, at medarbejdernes kompetence komplementerer hinanden, og at medarbejderne har tiden til at reagere hurtigt og grundigt, når der kommer WB-indberetninger. Dette var en strategisk overvejelse ved etableringen. Der findes en vejledning for behandlingen af en WB-indberetning, og der er en høj grad af sidemandsoplæring, når nye medarbejdere tilknyttes WB-enheden.

Holbæk er medlem af en gruppe for borgerrådgivere på Sjælland, hvor også arbejdet i en WB-enhed er et emne. Det er et godt sted for udveksling af erfaringer og giver værdifuld inspiration.

WB-ordningen kan benyttes af kommunens medarbejdere, praktikanter og af decentrale personer, som har en arbejdsmæssig tilknytning til kommunen som f.eks. frivillige der udfører arbejde for kommunen. Forsiden på det interne intranet og den offentlige hjemmeside henviser til WB-ordningen. Ordningen bruges, og det virker som om medarbejderne godt ved, hvordan de skal finde den, og hvordan den virker.

Holbæk har i 2022 haft 56 indberetninger, 8 blev realitetsbehandlet og 48 afvist. I 2023 var der 19 indberetninger, 6 blev realitetsbehandlet og 13 afvist. Den større mængde indberetninger i 2022 er sandsynligvis relateret til nogle forhold i en enkelt afdeling, som afstedkom en række indberetninger. Antallet i 2023 og 2024 til dato har et leje som også forventes fremover.

WB-enhedens brede kompetence og berøring med organisationen gør det muligt hurtigt at afgøre, om en indberetning er inden for rammerne og har et indhold, der skal realitetsbehandles. WB-indberetninger, der falder udenfor rammerne, afvises eller sendes videre, enten med samtykke fra indberetter, ellers kun hvis det kan gøres uden at kompromittere indberetterens identitet. Nogle indberetninger må opgives fordi whistlebloweren er anonym og ikke kommunikerer via den anonyme postkasse.

WB-enheden oplever, at organisationen tager ordningen seriøst og at der er tilfredshed med den måde, indberetningerne bliver grebet an på.

Det anerkendes, at WB-enheden går efter bolden, ikke manden. WB-ordningen italesættes positivt og opfattes ikke som en "stikker-linje". Organisationens nysgerrighed på læringsperspektivet og forsøger at rette systemiske fejl i processer og kontroller, hvis det kommer frem under arbejdet med en WB-indberetning.

Ved oprettelsen af WB-ordningen var der en grundig information bl.a. med medarbejdermøder. Det faglige system var skeptisk, men efter en grundig dialog, og ikke mindst nogle års erfaring med ordningen, hvor f.eks. indberetninger om arbejdsmiljø henvises til det faglige system, er der nu tilfredshed med ordningen.

Når en WB-indberetning kommer ind, vurderes den først i WB-enheden. Nogle afvises som uden for rammerne af ordningen, eller på grund af manglende informationer og hvor whistlebloweren ikke ønsker yderligere kommunikation. Stort set alle whistleblowere er anonyme. Kun medarbejderne i WB-enheden har adgang til whistleblowerplatformen, som bruges til både kommunikation og sagsbehandling. Der lægges ikke informationer i kommunens øvrige sagsbehandlings-system. Det er højt prioriteret ikke at kompromittere whistlebloweren. Hvis en sag skal realitetsbehandles, omskriver WB-enheden sagen, før den sendes videre for at beskytte whistleblowerens anonymitet. Selve indberetningen undersøges og behandles af den berørte del af organisationen, som behandler den seriøst og med den nødvendige opmærksomhed. WB-enheden modtager besked om udfaldet af indberetningen. Hvis WB-indberetningen omhandler borgmesteren eller det øverste ledelseslag, vil WB-enheden benytte eksternt advokatbistand til at behandle sagen. Der har til dato været en enkelt sag, som WB-enheden selv let kunne afkræfte.

WB-enheden udgiver den årlige offentlige aktivitetsrapport og giver en mere detaljeret orientering til Økonomiudvalget. Ordningen er stabil og efter et nyligt skift af platform er der ikke planlagt større ændringer. Der er opmærksomhed på at gøre vejledningerne om muligt mere præcise for at undgå for mange afviste indberetninger.

Lene Vilstrup er tilfreds med ordningen og forsøger at drage fordel af den. Det hænder at WB-enheden bliver bedt om at dele den viden, de har opnået ved behandling af WB-indberetningerne. Holdningen er, at når en WB-ordning er et krav, så skal kommunen også have størst mulig fordel af den. Der er et ønske om at behandle sager seriøst og en åbenhed for læring og tilretninger, som måske stammer fra at have en borgerrådgiver gennem mange år, og en positiv og seriøs kommunikation fra WB-enheden.

STYRELSEN FOR PATIENTSIKKERHED

Resumé af interview afholdt den 14. oktober 2024

STPS: Dorthe Eberhardt Søndergaard, Vicedirektør

Transparency Danmark: Lars Wriedt og Natascha Felix

Styrelsen for Patientsikkerhed skaber et trykt sundhedsvæsen, både for patienter og sundhedsfaglige medarbejdere. De udsteder autorisationer, fører tilsyn, rådgiver, foretager retslægelige ligsyn, administrerer EU-reglerne om sygesikring og håndterer bekymringshenvendelser om sundhedsvæsnet fra borgere og sundhedspersoner. De er placeret i 3 steder i Danmark og på Færøerne med ca. 325 medarbejdere.

Den første whistleblower (WB) ordning blev etableret i 2021, og senere tilpasset den danske WB-lovgivning. I 2022 havde de 17 stk. WB indberetninger, og i 2023 12 stk. En kanal for bekymringshenvendelser kom nogenlunde samtidigt.

Styrelsens WB-enhed er placeret i ledelsessekretariatet og består af 2 medarbejdere med 1 afløser. Arbejdsindsatsen er deltid og afhænger af antal indberetninger. Styrelsen anvender Statens IT-løsning til sikring af anonymitet og kommunikation med whistlebloweren. WB-enheden afgiver den offentlige årsrapport og en årlig mere detaljeret ledelsesrapport.

En intern arbejdsinstruks beskriver sagsbehandlingen af en WB-indberetning. Det giver ensartethed og gennemsigtighed i processen. Kommunikation til ledelsen, whistlebloweren og den anklagede er beskrevet ligesom håndteringen af anonymitet.

Ved etableringen blev WB-ordningen introduceret på fællesmøder og efterfølgende på afdelingsmøder. Der er pt. ingen regelmæssig opfølgning eller særskilt information af partnere eller leverandører, men hjemmesiden og indberetningssystemet er offentligt tilgængeligt og holdes opdateret. Nyansatte introduceres til WB-ordningen sammen med f.eks. tavshedspligt eller ytringsfrihed, og WB-ordningen er beskrevet i personalehåndbogen.

En af styrelsens kerneopgaver er at modtage "bekymringshenvendelser" om sundhedsvæsnet fra borgere eller sundhedspersoner. Nogle afsendere benytter WB-systemet til disse henvendelser. Det medfører et stort antal afviste WB indberetninger (15 af 17 i 2022, og 11 ud af 12 i 2023). Disse WB-indberetninger flyttes ud af WB-systemet og behandles som bekymringshenvendelser. I 2023 og 2024 er det tydeliggjort på hjemmesiden, at WB-systemet ikke bør benyttes til bekymringshenvendelser, hvilket har medført et positivt fald i den type af WB-indberetninger.

Styrelsen ser en værdi i at have en beskyttet, sanktionsfri whistleblower ordning. WB-ordningen er den sidste mulighed eller hvis whistlebloweren ønsker den særlige anonymitet og beskyttelse. Ordningen anses ikke for en sladrehanke- eller stikker-kanal.

Styrelsen har med kerneopgaven om bekymringshenvendelser en kultur for at modtage og behandle ofte sensitive problemer konstruktivt, med fortrolighed og med henblik på læring. Det påvirker også den interne kultur og medvirker sandsynligvis til det lave antal WB-indberetninger.

Styrelsen har ikke et benchmark mål for, hvor mange WB-indberetninger, de forventer eller vil finde naturligt for en organisation som dem. At der kun har været 1 realitetsbehandlet indberetning i 2022 og 2023 opfattes som et positivt tegn på, at organisationens evner at håndtere problemer virker medarbejder/leder imellem eller i det fagretlige system.

KOMMENTARER TIL ANALYSEN

Det er vores hensigt at fortsætte med at indsamle og analysere whistleblower årsrapporter for de kommende år. Nye udgaver af whistlebloweranalysen vil kunne findes på www.transparency.dk.

Vi ønsker at øge fokus på virksomhedernes nytteværdi af ordningen, og den høje andel af afviste indberetninger.

Hvis der er kommentarer til fortolkning, fejlagtige oplysninger, eller ideer til yderligere udbygning, vil vi meget gerne tage dem i betragtning ved fremtidige udgaver. Send venligst kommentarerne til sekretariatet@transparency.dk.

Indholdet må gerne citeres med kildeangivelse.

Projektet er gennemført med støtte fra Borgerretsfonden.

Maj, 2025

Transparency International Danmark

Klosterstræde 9

1157 København K

Danmark

CVR-nr: 319