



Tillid er alfa og omega ved whistleblowerordninger



**WHISTLEBLOWER
PARTNERS**

Tillid kommer ikke af sig selv. Det kræver hårdt arbejde at opbygge den, men når det går den anden vej, så kan det gå ufatteligt stærkt med at bryde den ned.

En whistleblowerordning hverken kan eller skal erstatte den direkte og daglige kommunikation mellem ledelse og medarbejdere. Men det er vigtigt, at man både som medarbejder, ledelse og som stakeholder eller interessent kan stole på, at der bliver gjort opmærksom på forhold, der ikke er, som de bør være i en virksomhed eller en organisation.

Virksomhedens ledelse skal stå fast om tillid, tryghed og ordentlighed. Og hvis det alligevel går galt, så skal sagerne hurtigt frem, og der skal slås ned på ulovligheder.

Formålet med en whistleblower-ordning er at skabe en formaliseret adgang til at gøre en organisations direktion og bestyrelse opmærksomme på alvorlige forhold i organisationen uden om de almindelige kommunikationskanaler, f.eks. medarbejderens nærmeste overordnede eller kundens direkte kontaktperson.

En whistleblower-ordning vil i visse tilfælde være den eneste reelle mulighed for at afsløre væsentlige uregelmæssigheder. Derfor er det vigtigt, at der generelt er tillid til ordningen. Manglende tillid til nytten af en indberetning til en whistleblower-ordning er en af de vigtigste årsager til, at personer afholder sig fra at foretage en anmeldelse.

Tillid sikres først og fremmest ved etableringen af en uafhængig og selvstændig kanal for indberetninger.

Tillid kræver også en klar forpligtelse for organisationen til at følge op på de modtagne indberetninger, udføre en grundig undersøgelse af forholdene og afslutte sagen inden for en rimelig tidshorisont, herunder også ved at give feedback til de indberettende personer om de foranstaltninger, der påtænkes, iværksat eller er truffet som opfølgning herpå, medmindre sådanne oplysninger vil skade efterforskningen eller andre involverede personer. For at sikre effektiv opfølgning, afsløring og forebyggelse af overtrædelser skal der indføres passende interne procedurer for modtagelse og opfølgning på indberetninger.

Brug af en ekstern part – for eksempel WhistleReact - til modtagelse af indberetninger fra whistleblower-systemet kan sikre en større grad af gennemsigtighed, integritet og tillid. En ekstern part er uafhængig af intern politik og kan lettere eskalere sager til bestyrelsen, hvis ledende medlemmer af ledergruppen er impliceret, eller hvis der fremkommer andre relevante oplysninger, der kræver bestyrelsens opmærksomhed, eller hvis der kræves særlig ekspertise.

I sagens natur vil whistleblower-indberetninger være af meget forskellig karakter – de kan for eksempel vedrøre alt fra miljøspørgsmål, persondata, sexchikane, medarbejderforhold til økonomisk kriminalitet. Derfor vil det være en oplagt fordel at kunne gøre brug af den palette af

ekspertise, der kan kræves ved brug af eksterne leverandører. Yderligere er eksterne eksperter specielt uddannet til at håndtere whistleblower-indberetninger korrekt og i overensstemmelse med relevante love. De er således i stand til at støtte ledelsesteamet i diskussioner, undersøgelser og anden opfølgning, hvis det er nødvendigt.

I små og mellemstore virksomheder er det i sig selv en afgørende fordel, at en tredjepart er fuldstændigt uafhængig af virksomhedens medarbejdere og ledere. For medarbejderne skaber dette troværdighed og tillid til, at whistleblower-indberetningerne bliver behandlet anonymt og optimalt.

WhistleReact kan som uafhængig tredjepart med optimale kompetencer modtage whistleblower-indberetninger, således at virksomheden ikke behøver at bekymre sig om komplicerede regler, uddannelse af medarbejdere, etablering af særligt administrativt set-up eller unødigt anvendelse af interne ressourcer.