

## ERHVERVSJURA

## FAGFORENINGER AFVISER FLØJTE

**WHISTLEBLOWER:** Har en medarbejder observeret, at en chef tilsyneladende snyder virksomheden, kan en ordning med formel adgang til ledelsen bremse fileriet. Nogle fagforeninger afviser dog den type ordninger, selv om de gavner deres egne medlemmer.



**LARS BO LANGSTED**  
professor,  
Juridisk Institut,  
Aalborg Universitet

erhverv@jp.dk

**Hr. Jensen** er bogholder i en mindre produktionsvirksomhed. Hans umiddelbart foresatte, direktør Pedersen, beder ham fra tid til anden om at betale nogle regninger, som Jensen er lidt i tvivl om.

Det kunne ligne nogle private udgifter, men når han spørger, har Pedersen altid svar på rede hånd. Svarene – synes Jensen – er imidlertid ikke altid lige overbevisende, men når nu direktøren siger, at man skal – ja, så gør man det jo.

Fr. Hansen er sygeplejerske på et bosted. Bostedets leder, Fr. Christensen, får ret tit ny bil, og sidst der blev anskaffet fjernsyn til bostedet, havde fr. Hansen lagt mærke til, at der blev afleveret et apparat helt magen til inde på privaten til Fr. Christensen.

**Både** Hr. Jensen og Fr. Hansen er i en lidt penibel situation. På den ene side har de en fornemmelse af, at der kan være noget galt, at Pedersen og Christensen måske "malker" virksomheden/bostedet, på den anden side ved de jo ikke noget sikkert, og der kan være lovlige forklaringer på det hele.

Både Jensen og Hansen har, hver på deres måde, spurgit til transaktionerne, og ligefrem at beskyldt deres umiddelbare chefer for at være kriminelle har de ikke meget lyst til.

De har heller ikke meget lyst til at banke på "højere oppe" i systemet. Jensen skulle i givet fald gå til bestyrelsesformanden eller den administrerende direktør, og Hansen skulle gå til områdelederen inde på kommunen. Men hvordan vil de mon se på en medarbejder, der kommer og "tyvter" sin egen chef?

**Det er her,** såkaldte whistleblowerordninger kommer ind som en løsningsmulighed på Hr. Jensens og Fr. Hansens dilemma.

Ideen med sådanne ordninger er at skabe en kanal, hvor virksomhedens eller myndighedens medarbejdere kan komme af med deres mistanke på en ordentlig måde, der enten sikrer anonymitet eller dog et "neutralt" rum, hvor fornuftige mennesker, der har virksomhedens/myndighedens bedste for øje, kan foretage en vurdering og/eller en undersøgelse af mistankerne.

Hvis Hr. Pedersen og Fr.



Christensen har "rent mel i posen", vil det hurtigt kunne blive afdækket uden den store dramatik, og var der noget om snakken, vil også dette have bedre mulighed for at kunne afdækkes.

**American Association of Fraud Examiners (ACFE)** – en amerikansk organisation af eksperter, der bistår virksomheder med at afdække og forebygge kriminalitet rettet mod virksomheden – udgiver hvert andet år (senest i 2010) en "Report to the Nations" om de seneste statistikker m.v. over kriminalitetstyper, omfang og herunder også hvorledes den kriminalitet, de har hjulpet med at afdække de forudgående to år, oprindeligt er blevet opdaget/angmeldt.

I 2010-rapporten var langden største enkeltstående faktor for opdagelse af svigt tip, der blev givet til virksomheden. Det var således tilfældet i 33,8 pct. af de virksomheder, der ikke havde whistleblowerordninger (hotlines), mens tallet var hele 47,1 pct. i virksomheder med en sådan ordning.

**Intern** revisions afdækning var mellem 11,2 og 16 pct., og det samme var tilfældet med ledelsesinitierede un-

dersøgelser. Disse to var henholdsvis listens nr. 2 og 3. Ifølge samme undersøgelse var det gennemsnitlige tab reduceret med 59,2 pct. i virksomheder med en whistleblowerordning sammenlignet med virksomheder uden en sådan ordning, ligesom varigheden af kriminaliteten i virksomheden med en sådan ordning var 13 måneder, mens den var 20 måneder i virksomheder uden en sådan ordning.

**Ser man** endelig på, hvorledes mængden af kriminalitet, der blev afdækket på grund af oprindelige tip, fordeles sig mellem forskellige typer af »offervirksomheder«, ser man, at i private virksomheder var tips den udløsende faktor i 35,8 pct. af tilfældene, medens den for så vidt angik statslige/offentlige myndigheder (public government) var helt oppe på 46,3 pct.

**Man kan** på dette sted rekapitulere fordelene ved en whistleblowerordning:

- Den giver medarbejderne et sted at "komme af med" deres eventuelle mistanker på en ordentlig måde.
- Den giver ledelsen mulighed for at få information, den måske ikke ville få adgang til ellers.

- Den minimerer antageligt virksomhedernes tab ved kriminaliteten.

- Den forkorter den kriminelle periode.

- Den "virker" i såvel den offentlige som den private sektor.

**Hvad er der at betænke sig på?** Hvis vi spørger Bodil Otto, formand for HK/Kommunal, ja, så er whistleblowerordninger »... udtryk for symptombehandling af nogle klart uhensigtsmæssige strukturer og kan nemt føre til en usund stikkerkultur«, som hun bl.a. skrev i et debatindlæg her i Jyllands-Posten tirsdag i sidste uge.

I stedet pegede hun på, at en løsning kunne være, at den ansatte »... finder en tredje person at betro sig til. Det kan f.eks. være den lokale tillidsrepræsentant...«, og vigtigst måtte være, at lønmodtagerne »... kan fungere på arbejdspladser, der er prægede af en åben, ærlig og tillidsfuld kultur. At sikre en sådan atmosfære er først og fremmest en ledelsesopgave.«

**Det er** naturligvis rigtigt, at i en ideel verden ville alle som noget helt naturligt kunne henvende sig til alle led i organisationen, og alle ville tillidsfuldt tale og lytte

til hinanden, og ingen behøvede at bekymre sig om usaglige hensyn og fyringer.

Man kunne tilføje, at i en sådan verden besjælet af disse ideelle væsener (som ikke kun kan skabes af ledelsen), ville enhver snak om whistleblowerordninger forstumme, for så ville der heller ikke være kriminalitet rettet mod virksomheder og myndigheder fra de ansatte og deres ledere.

Men desværre ved vi med sikkerhed, at der forekommer kriminalitet i både private og offentlige virksomheder og i myndigheder, og vi ved, at der findes elendige chefer og dårlige og sladderorne medarbejdere de samme steder.

**Det er** rigtigt, at det er en ledelsesopgave – og den vigtigste i enhver henseende – at medvirke til at skabe en loyal og tryk atmosfære i virksomheder og myndigheder. Det er imidlertid også en ledelsesopgave at have fokus på, at kriminalitet skal forebygges og opklares hurtigst muligt, når den finder sted.

Til det er whistleblowerordninger et instrument blandt flere, der kan indføres med erfaringsmæssigt gode resultater. En god ordning er et tilbud om at kom-

me af med mistanker – det må ikke være en opfordring til at "stikke" hinanden for alt mellem himmel og jord. Derfor bør der heller ikke være belønninger for at bruge ordningerne – og helst skal de kun bruges sjældent, fordi det kun sjældent vil være nødvendigt at bruge dem.

**I øvrigt** kan man dårligt tale om "stikkeri", idet medarbejdere jo – uanset om de er privat eller offentlig ansatte – har en loyalitetsforpligtelse over for den virksomhed, hvor de er ansat. Har de derfor en mistanke om kriminalitet rettet mod virksomheden, har de også en pligt til at give denne mistanke videre til rette vedkommende.

Det ændrer whistleblowerordninger ikke på. De anviser blot et sted, hvor man kan give sådanne mistanker videre på en udramatisk måde.

Det er vanskeligt at forstå, at en del fagforeninger tilsyneladende har indtaget det standpunkt, at »sådan noget kan vi ikke lide« – i betragtning af, at det som oftest vil være deres egne medlemmer, der står med "åben" og ikke ved, hvor de kan gøre af den, hvis der ikke er en whistleblowerordning.