



Whistleblowerpolitik

Formål

Aalborg Kommune har etableret en whistleblowerordning, som har til formål:

- at øge ansattes og samarbejdspartneres mulighed for at ytre sig om kritisable forhold i kommunen uden at frygte for negative ansættelsesretlige eller kontraktretlige konsekvenser,
- at beskytte ansatte, som indgiver oplysninger til whistleblowerordningen i god tro, og
- at opdage og forebygge fejl og forsømmelser og derved højne niveauet i kommunens virksomhed.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation på arbejdspladsen om fejl og utilfredsstillende forhold mv. Forhold bør således i første omgang søges løst ved henvendelse til, f.eks. nærmeste leder, personaleafdelingen eller tillidsrepræsentanten.

Hvem kan indgive oplysninger?

Ordningen kan anvendes af alle ansatte, samarbejdspartnere og ansatte hos samarbejdspartnere til i god tro at indberette begrundede mistanker og bekymringer om Aalborg Kommunes ansatte og samarbejdspartnere, jf. nedenfor. ("indberetninger").

Omfang

Indberetninger skal indgives i god tro og vedrøre alvorlige forhold, f.eks.:

- strafbare forhold, f.eks. overtrædelse af tavshedspligten, misbrug af økonomiske midler, tyveri, svig, underslæb, bedrageri, bestikkelse mv.,
- grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen, f.eks. lovgivning om magtanvendelse, forvaltningsloven, databeskyttelseslovgivningen, offentlighedsloven mv.,
- grove eller gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, f.eks. undersøgelsesprincippet, krav om saglighed og proportionalitet mv.,
- grove eller gentagne overtrædelser af væsentlige interne retningslinjer, f.eks. om tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse mv.,
- grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane, herunder af seksuel karakter, og
- bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere.

Ordningen omfatter **ikke** indberetninger vedrørende øvrige forhold, f.eks.:

- andre virksomheders og borgeres forhold,
- HR-forhold,
- oplysninger om mindre væsentlige overtrædelser af interne retningslinjer, f.eks. om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, brug af kontorartikler mv., og
- oplysninger om mindre grove personalerelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. om samarbejdsvanskeligheder, mindre uoverensstemmelser og manglende tillid mellem medarbejdere og ledere.

Ordningen omfatter **ikke** indberetninger vedrørende forhold i selvejende institutioner og private institutioner samt ansatte heri.

Indberetninger om personer, som virker i offentlig tjeneste (personer, som er valgt eller udpeget til et hverv, udvalg eller lign., f.eks. byrådsmedlemmer) er **ikke** omfattet af ordningen, for så vidt angår hvervet.

Såfremt en person, som virker i offentlig tjeneste samtidig er samarbejdspart, ansat ved en samarbejdspart eller ansat i Aalborg Kommune, vil personen være omfattet i denne funktion. Borgmester og rådmænd er i dette virke omfattet som ansatte.

Organisering

Aalborg Kommune

Denne whistleblowerpolitik gælder for Aalborg Kommune.

Ansatte

Alle ansatte i Aalborg Kommune er forpligtede til at samarbejde loyalt i forbindelse med undersøgelser af whistleblowerindberetninger. Ansatte, som foretager indberetninger via whistleblowerordningen i **god tro**, er beskyttet mod alle former for negative ansættelsesretlige konsekvenser, såsom repressalier eller chikane, jf. nedenfor.

Juridisk Kontor i Borgmesterens Forvaltning

Whistleblowerordningen er forankret i Juridisk Kontor, som har ansvaret for en forsvarlig varetagelse af whistleblowerordningen.

Kontorchefen for Juridisk Kontor er ansvarlig for:

- at vedligeholde retningslinjer, der beskriver processen for udførelse af undersøgelser af whistleblowerindberetninger,
- at vedligeholde en oversigt over modtagne indberetninger, herunder mulige negative ansættelsesretlige konsekvenser mod whistleblowere,
- At vedligeholde en oversigt over personer, der har anmodet om navne på whistleblowere, og

- At rapportere om udfaldet af indberetninger og mulige negative ansættelsesretlige konsekvenser overfor whistleblowere til Magistraten.

Kontorchefen for Juridisk Kontor i Borgmesterens Forvaltning

Kontorchefen for Juridisk Kontor i Borgmesterens Forvaltning referer direkte til Magistraten i forhold til whistleblowerordningen, og er bemyndiget til at behandle modtagne indberetninger, herunder at træffe beslutning om:

- at henlægge sager,
- at fortage undersøgelser,
- at anmode forvaltninger, afdelinger eller andre enheder om at foretage undersøgelser, og kan følge op på, at whistleblowere ikke udsættes for negative følger,
- at anvende ekstern bistand,
- at overdrage en sag til det relevante personalekontor, hvor der er begrundet mistanke om, at en indberetning kan medføre ansættelsesretlige følger for en eller flere ansatte, og
- at foretage politianmeldelse, i sager, hvor der er formodning for, at der er foretaget strafbare handlinger, eller hvor det vurderes, at der er behov for en politimæssig efterforskning.

Juridisk Afdeling i By- og Landskabsforvaltningen

I tilfælde af, at en indberetning vedrører Juridisk Kontor i Borgmesterens Forvaltning, Kontorchefen for Juridisk Kontor eller dennes foresatte – herunder Kommunaldirektør og Borgmester, varetages behandlingen af indberetningen af Juridisk Afdeling i By- og Landskabsforvaltningen. Afdelingslederen har i så tilfælde samme bemyndigelse til at behandle disse indberetninger, som Kontorchefen for Juridisk Kontor i Borgmesterens Forvaltning har ved øvrige indberetninger.

Borgmester, rådmænd og direktører

Den øverste ledelse af en forvaltning har pligt til at sikre whistleblowere mod negative konsekvenser som følge af indberetning.

Øvrige forvaltninger, afdelinger og enheder

Alle øvrige enheder i Aalborg Kommune er forpligtede til:

- at fremkomme med alle relevante oplysninger ved undersøgelse af indberetning,
- at fortage undersøgelser eller yderligere undersøgelser på anmodning herom:
 - o undersøgelserne skal være fyldestgørende og dokumenterede,

- såfremt en undersøgelse af en indberetning fører til, at der skal foretages politianmeldelse, eller såfremt en undersøgelse giver anledning til at rejse en personalesag følges forvaltningens sædvanlige procedurer herfor, og
- at fremsende redegørelse for den enkelte undersøgelse og resultatet af undersøgelsen til Kontorchefen for Juridisk Kontor

Fortrolighed og anonymitet

Al information vil blive holdt fortrolig i den videst mulige udstrækning. Whistlebloweren har mulighed for at foretage indberetning anonymt.

Sanktioner

Strafbare forhold og overtrædelser af interne retningslinjer i Aalborg Kommune kan have ansættelsesretlige følger. Disse sager behandles efter Aalborg Kommunes til en hver tid gældende retningslinjer og procedurer - af det relevante personalekontor. Strafbare forhold kan herudover anmeldes til politiet.

Whistleblowers rettigheder

Whistleblowere vil som udgangspunkt blive orienteret om sagens behandling og eventuelt udfaldet heraf. Orienteringen kan dog i visse tilfælde være begrænset af reglerne om tavshedspligt mv.

De almindelige forvaltningsretlige regler finder i øvrigt anvendelse. En indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i sagen, herunder opnår de almindelige partsrettigheder (f.eks. partshøring, begrundelse, partsaktindsigt mv.)

Der kan dog være tilfælde, hvor en whistleblower har partsstatus i en sag, som indberetningen omhandler eller giver anledning til. Der kan efter gældende regler være adgang til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne, hvis indberetningen ikke er indgivet anonymt. F.eks. kan de personer, som oplysningerne drejer sig om, have ret til at vide, hvem, der har indgivet oplysningerne.

Whistleblowere er beskyttet mod negative ansættelsesretlige konsekvenser forbundet med en indberetning, hvis denne er afgivet i god tro.

Enhver kan orientere whistleblowerordningen, hvis det har haft negative ansættelsesretlige konsekvenser for en ansat, at vedkommende har indgivet oplysninger til whistleblowerordningen.

Hvis Kontorchefen for Juridisk Kontor i Borgmesterens Forvaltning får viden om, at en ansat har oplevet negative konsekvenser efter at have indgivet en indberetning i god tro, skal kontorchefen orientere direktøren for den relevante forvaltning.

Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner, som følge af at have indgivet en indberetning, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation.

Der må ikke bevidst indgives urigtige eller vildledende oplysninger gennem whistleblowerordningen. Indberetninger indgivet via whistleblowerordningen i ond tro, kan medføre en politianmeldelse, ligesom det kan medføre negative ansættelsesretlige reaktioner eller medføre kontraktretlige konsekvenser for den person eller virksomhed, der har indgivet oplysningen.

Hvilke rettigheder har de personer, oplysningerne handler om?

De personer, som oplysningerne handler om, vil normalt blive underrettet, hvis der indgives oplysninger om dem. Personen vil således modtage underretning, når sagen henlægges, hvis den er åbenbart grundløs, ligesom personen vil blive involveret i forløbet, hvis sagen realitetsbehandles. Person har i den forbindelse ret til at anmode om berigtigelse, sletning eller begrænsning af oplysninger.

De personer, som oplysningerne handler om er parter i sagen og opnår de almindelige forvaltningsretlige partsrettigheder (f.eks. parts høring, begrundelse, partsaktindsigt mv.).

Medarbejdere, der fortager eller bidrager til undersøgelser

Medarbejdere, der bidrager til whistleblowerordningen ved at fortage undersøgelser eller afgive oplysninger, er beskyttet mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser som følge af deres bidrag.

Vedtaget af byrådet den