Procedure for Whistleblowerordning

1. Målgruppe
På HF & VUC Klar kan whistleblowerordningen benyttes af alle medarbejdere, der arbejder på skolen.

Whistleblowerordningen er et supplement til de eksisterende muligheder for at tale med en leder, HR eller en medarbejderrepræsentant, hvis man oplever alvorlige kritisable forhold på HF & VUC Klar. Ordningen skal øge de ansattes mulighed for at ytre sig om kritisable forhold uden at frygte negative ansættelsesretlige konsekvenser, og ordningen skal beskytte ansatte som anvender ordningen.

Whistlebloweren er sikret fortrolighed og beskyttet mod negative ansættelsesretlige konsekvenser, repressalier eller andre sanktioner som følge af en indberetning, som er afgivet i god tro.

2. It-system
Indberetningerne til whistleblowerordningen sker til en delt postkasse: whistleblower@vucklar.dk. Det er kun de medarbejdere i Whistleblowerenheden fra HF & VUC Klar der har adgang til postkassen. Whistlebloweren sikres fortrolighed/og eller anonymitet og Whistleblowerenheden har en særlig streng tavshedspligt.

3. Beskyttelse af whistlebloweren

3.1. Identitet
Whistleblowerenheden behandler vedkommendes identitet med fortrolighed.

3.2. Repressalier
HF & VUC Klar's ansatte skal kunne benytte whistleblowerordningen uden at frygte for ansættelsesretlige konsekvenser eller andre sanktioner som følge af en indberetning, som er afgivet i god tro. Samtidig kan en whistleblower ikke ved at benytte whistleblowerordningen unddrage sig eventuelle sanktioner for alvorlige eller strafbare forhold, som en undersøgelse måtte vise, at whistlebloweren selv måtte have forårsaget.

Oplever en whistleblower repressalier som følge af at have benyttet ordningen, kan vedkommende henvende sig til en medarbejderrepræsentant direkte eller gennem Whistleblowerordningen, der i en sådan situation vil inddrage rektor, alternativt bestyrelsesformanden. Hvis Whistleblowerenheden på anden vis bliver bekendt med, at en ansat kan være blevet udsat for repressalier som følge af at have benyttet ordningen, igangsætter Whistleblowerenheden undersøgelse heraf. Også i en sådan situation vil Whistleblowerenheden inddrage skolens rektor, alternativt bestyrelsesformand. Har en ansat oplevet uberettigede ansættelsesretlige sanktioner som følge af at have indgivet en indberetning, kan den ansatte tilkendes erstatning, godtgørelse eller økonomisk kompensation efter de til enhver tid gældende regler.

4. Rettigheder for indberettede og whistleblowere

4.1. Rettigheder i forhold til forvaltningslovens regler m.v.
Whistleblowerenheden tager stilling til, i hvilket omfang whistlebloweren skal orienteres om eller inddrages i sagsbehandlingen. Både whistlebloweren og den indberettede vil som udgangspunkt modtage en orientering/underretning, når sagen er afsluttet. Orienteringen/underretning kan være begrænset af regler om tavshedspligt m.v. En

indberetning til whistleblowerordningen vil ikke i sig selv medføre, at whistlebloweren bliver part i sagen, som indberetningen vedrører. De almindelige partsrettigheder i forvaltningsloven (f.eks. partshøring, begrundelse, partsaktindsigt og mulig klageadgang) gælder ikke af hensyn til den strenge tavshedspligt i lov om beskyttelse af whistleblowere. Der kan dog være tilfælde, hvor en whistleblower har partsstatus i en sag, som indberetningen omhandler eller giver anledning til.

4.2. Behandling af personoplysninger/GDPR

Indberetninger der modtages gennem whistleblowerordningen, vil kunne omfatte personoplysninger. Dette indebærer, at ordningens opbygning og administration skal leve op til reglerne i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Afhængig af de indberettede oplysninger kan behandlingen af personoplysningerne endvidere være omfattet af reglerne i retshåndhævelsesloven. Dette vil være tilfældet, hvis de indberettede oplysninger videresendes til politiet, hvorefter der indledes en efterforskning af strafbare handlinger. Hvis behandlingen af personoplysningerne er omfattet af retshåndhævelseslovens regler, vil databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven ikke finde anvendelse. Flere rettigheder i forbindelse med persondatareglerne er begrænset som følge af den særlige tavshedspligt i lov om beskyttelse af whistleblowere. HF & VUC Klar's behandling af personoplysninger kan desuden findes på https://www.vucklar.dk/persondata/.

4.3. Oplysningspligt

En indberettet person skal normalt hurtigst muligt efter en foreløbig undersøgelse har fundet sted, og alle relevante oplysninger er sikret, have besked om, at der behandles oplysninger om vedkommende, hvem der er dataansvarlig, om formålet med behandlingen, retsgrundlaget for behandlingen, samt om eventuelle modtagere af oplysningerne. Skolen vil som følge af den særlige tavshedspligt i lov om beskyttelse af whistleblowere kunne undlade at opfylde oplysningspligten af hensyn til beskyttelse af whistleblowerens identitet.

4.4. Indsigtsret

En indberettet person kan normalt bede om at få at vide, hvilke oplysninger om vedkommende selv som en myndighed behandler. Ud over retten til at få bekræftet, at der behandles oplysninger om vedkommende, vil den indberettede normalt også have krav på at få meddelt en række oplysninger om behandlingen (hvem der er dataansvarlig, formålet med behandlingen, retsgrundlaget m.v.). Skolen vil som følge af den særlige tavshedspligt kunne undlade at opfylde indsigtsretten efter databeskyttelsesloven.
En anmodning om indsigt fra en registeret kan desuden afvises, hvis imødekommelsen vil krænke andres rettigheder, herunder andre involverede parters fortrolighed.

4.5. Berigtigelse, sletning og begrænsning

En indberettet person kan gøre indsigelse mod HF & VUC Klar's behandling af oplysninger om pågældende og anmode om, at oplysningerne bliver slettet, berigtiget, eller at behandlingen af oplysningerne bliver begrænset.

5. Uafhængighed

Indberetningerne behandles adskilt fra andre personalesager m.v. De modtages i Whistleblowerenheden, der består af en leder og to medarbejderrepræsentanter:

- Susanne Laugesen: Administrations- og HR-chef
- Jens Folke Kaarsholm, Adjunkt/lektor, arbejdsmiljørepræsentant HF
- Anne Kruse: Lærer, medarbejderrepræsentant i bestyrelsen, tillidsrepræsentant AVU

Whistleblowerenheden visiterer og drøfter sagen. Whistleblowerenheden refererer til rektor. Hvis en indberetning omhandler rektor, orienteres bestyrelsesformanden endvidere om indberetningen.

6. Afrapportering
Whistleblowerenheden fører en fortegnelse over antal indberetninger til whistleblowerordningen, herunder oplysninger om sagernes behandling og udfald. Whistleblowerenheden skal afrapportere om indberetninger til rektor og til bestyrelsen.

Derudover vil rektor orientere samarbejdsudvalget om antallet af skolens sager fordelt på status eller udfald. Afrapporteringer og orienteringer samt frekvenser herfor kan justeres på baggrund af omfanget af indberetninger, men skal ske mindst halvårligt.

7. Aktindsigt og videregivelse
Behandling af anmodninger om aktindsigt i sager omfattet af whistleblowerordningen kan være begrænset af hensyn til den strenge tavshedspligt i lov om beskyttelse af whistleblowere. Der er efter gældende regler ikke adgang til at få aktindsigt i navnet på den person, der har indgivet oplysningerne. Kun i særlige tilfælde f.eks. hvis whistlebloweren har givet udtrykkeligt samtykke.

Der vil kun kunne ske videregivelse af oplysninger om whistleblowerens identitet, uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke, til anden offentlig myndighed, når videregivelsen sker for at imødegå indberettede overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar.

8. Procedure
Nedenfor beskrives proceduren for en indberetning gennem it-systemet til whistleblowerordningen på HF & VUC Klar.

8.1 Indberetning
Whistlebloweren kan anmelde sager til en delt postkasse: whistleblower@vucklar.dk. Her kan whistlebloweren angive oplysninger om sig selv og oplyse sagen.

Whistlebloweren afgiver sine identitetsoplysninger i fortrolighed. Whistleblowerenheden kan kommunikere med vedkommende via postkassen.

8.2. Modtagelse
Whistleblowerenheden bekræfter senest inden for højst 7 arbejdsdage modtagelse af indberetningen over for whistlebloweren. Samtidig eller i forlængelse heraf retter Whistleblowerenheden ved behov for yderligere oplysninger henvendelse til whistlebloweren.

8.3 Journalisering
Sagen opretholdes i den delte postkasse under sagens behandling af hensyn til at kunne kommunikere med whistlebloweren. Efter sagens afslutning arkiveres sagen i skolens ESDH-system VISMA. Det er kun lederen i whistleblowerenheden, der har adgang til sagen i Visma.

8.4. Indledende sagsbehandling
Whistleblowerenheden vurderer indledningsvist via en screening, om indberetningen er omfattet af whistleblowerordningen, og om der er grundlag for en egentlig sagsbehandling. Whistleblowerenheden kan under hele sagens behandling have behov for at stille opklarende spørgsmål til whistlebloweren for at kunne behandle sagen videre på et tilstrækkeligt oplyst grundlag. Whistleblowerenheden har som udgangspunkt metodefrihed i forhold til oplysning af sagen, idet det vil bero på en konkret vurdering af hver enkelt oplysning, hvordan oplysningerne håndteres bedst muligt. Whistleblowerenheden bidrager i samråd med rektor med forslag/anbefalinger til, hvordan sagen bør behandles videre, fx hvis der skal ske politianmeldelse. Bestyrelsesformanden vil blive inddraget hvis rektor er inhabil.

8.5. Afvisning
Modtages der indberetninger, der falder uden for ordningens anvendelsesområde, afvises sagen, og Whistleblowerenheden vil – afhængigt af indberetningens indhold og karakter – vejlede whistlebloweren om andre muligheder for opfølgning. Vejledningen kan eksempelvis bestå i, at whistlebloweren opfordres til at rette henvendelse til en tillidsrepræsentant, rektor eller en anden leder, hvis det forhold, der indberettes om, ikke er omfattet af ordningen, og en konkret vurdering tilsiger, at tillidsrepræsentanten, rektor eller lederen kan bidrage til at bringe forholdet videre i den rette ramme. Sagen lukkes og slettes i den delte postkasse og arkiveres i Visma.

8.6 Henlæggelse
Hvis oplysningerne i indberetningen angår forhold, der ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan ske opfølgning, f.eks. hvis problemet ikke kan identificeres, og det ikke er muligt at indhente nærmere oplysninger fra whistlebloweren, f.eks. hvis whistlebloweren ikke besvarer Whistleblowerenhedens opfølgende spørgsmål, henlægger Whistleblowerenheden sagen uden videre sagsskridt. Whistleblowerenheden vil i så fald underrette whistlebloweren herom. Whistleblowerenheden udarbejder desuden et notat om baggrunden for beslutningen om at henlægge sagen. Sagen lukkes og slettes i den delte postkasse og arkiveres i Visma.

8.7 Videre behandling
Hvis oplysningerne angår et forhold, der falder inden for ordningen, skal forholdet undersøges nærmere. Whistleblowerenheden foretager i relevant omfang indledende oplysningsskridt i sagen og afdækker herunder, hvilket område på HF & VUC Klar indberetningen angår.

Derudover orienterer Whistleblowerenheden rektor om, at der er modtaget en indberetning med det pågældende indhold. Hvis indberetningen vedrører rektor, så orienteres bestyrelsesformanden også om indberetningen. Whistleblowerenheden orienterer whistlebloweren om videregivelse af sagen til videre behandling og varetager eventuelle behov for supplerende kommunikation mellem skolen og whistlebloweren. Reglerne om tavshedspligt kan have betydning for, hvilke oplysninger Whistleblowerenheden kan give til whistlebloweren.

Hvis indberetningen viser sig at være velbegrundet, er der forskellige reaktionsmuligheder som rektor på baggrund af enhedens sagsbehandling og redegørelse kan beslutte at iværksætte:

- Hvis der er tale om overtrædelse af straffelovningen, kan forholdet blive anmeldt til myndigheder og politiet.
- Vedrører sagen alvorlige fejl og forsømmelser begået af en ansat på skolen, kan det medføre ansættelsesretlige reaktioner, herunder disciplinære sanktioner f.eks. advarsel eller afskedigelse.
- Vedrører sagen alvorlige fejl eller forsømmelser begået af en samarbejdspartner, kan det medføre kontraktretslige konsekvenser for samarbejdspartneren, f.eks. kontraktophævelse.

Hvis indberetningen vurderes ikke at være velbegrundet, henlægger enheden sagen, hvorefter både whistlebloweren og en eventuelt indberettet får besked, medmindre reglerne om tavshedspligt forhindrer dette.

Når sagen er endeligt afsluttet, orienterer Whistleblowerenheden whistlebloweren herom, medmindre det er i strid med tavshedspligten, og sagen lukkes og slettes i whistleblowerordningens it-system i medfør af slettepolitikken, og vil fremgå i anonymiseret form i opgørelser over antal sager, afrapporteringer m.v.

Slagelse, den 4. november 2026
Susanne Laugesen