

# **Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune**

## **Årsrapport 2025**

# Indledning

Offentlige myndigheder er forpligtet til mindst én gang årligt at afgive oplysninger om deres virksomhed efter lov om beskyttelse af whistleblowere. Denne rapport udgør oplysninger om whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune for perioden april 2025 til december 2025.

Det bemærkes, at perioden tidligere har været forskudt af kalenderåret, og at det fremover vil følge kalenderåret, som følge heraf, omfatter denne årsrapport alene en periode på 9 måneder.

## Om Whistleblowerordningen

Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune er vedtaget af Kommunalbestyrelsen i Norddjurs Kommune og opfylder kommunens forpligtelser efter lov om beskyttelse af whistleblowere.

Whistleblowerordningen er placeret hos Borgerrådgiveren, som er uafhængig af kommunens forvaltning. Ud over Borgerrådgiveren indgår næstformanden for Hovedudvalget og chefen for Ledelsessekretariatet i whistleblowerenheden. Medlemmerne af whistleblowerenheden er underlagt en særlig tavshedspligt.

Whistleblowerloven giver beskyttelse for personer, der indgiver oplysninger til en whistleblowerordning, herunder ved at indføre en stram ramme for håndtering af oplysninger om indberetterens identitet og de indberettede oplysninger i øvrigt, ved at beskytte indberetteren imod repressalier mv.

Det fremgår af Whistleblowerloven, at whistleblowerenheden har pligt til omhyggeligt at følge op på indberetninger, der falder ind under lovens anvendelsesområde, jf. lovens § 12, stk. 2.

Det fremgår endvidere, at whistleblowerenheden modtager, følger op på og giver feedback til indberetteren i overensstemmelse med loven, jf. lovens § 11, stk. 1 og § 12, stk. 2.

Whistleblowerenheden har ansvaret for at undersøge, om oplysningerne i de modtagne indberetninger kan be- eller afkræftes. Undersøgelsen har alene dette formål og skal således ikke fastlægge et eventuelt ansvar eller indeholde forslag, anbefalinger eller indstillinger til sagens videre håndtering.

Der kan indberettes om alvorlige lovovertrædelser, øvrige alvorlige forhold eller overtrædelser af bestemte dele af EU-retten.

Følgende persongrupper kan efter § 3, stk. 7, i lov om beskyttelse af whistleblowere foretage indberetning til Norddjurs Kommunes whistleblowerordning:

- Ansatte i Norddjurs Kommune
- Tidligere ansatte i Norddjurs Kommune
- Selvstændige erhvervsdrivende, som samarbejder med Norddjurs Kommune
- Frivillige i Norddjurs Kommune
- Lønnede eller ulønnede praktikanter i Norddjurs Kommune
- Personer, der arbejder under tilsyn og ledelse af kommunens samarbejdspartnere (dvs. kontrahenter, underleverandører og leverandører)
- Ansøgere, der indberetter oplysninger om overtrædelser, som vedkommende har skaffet sig adgang til i løbet af ansættelsesprocessen eller andre førkontraktuelle forhandlinger. Denne persongruppe omfatter både personer, som på et senere tidspunkt ansættes af Norddjurs Kommune, og personer som ikke opnår ansættelse.

Whistleblowerordningen i Norddjurs Kommune er et supplement til den interne dialog og åbenhed på arbejdspladsen og fungerer med respekt for det fagretlige system.

Whistleblowerenheden anbefaler, at medarbejdere altid først overvejer, om problemstillingen kan løses ved henvendelse til eksempelvis nærmeste leder, personaleafdeling eller tillidsrepræsentant.

Information om ordningen til medarbejdere m.fl. findes sammen med whistleblowerportalen på kommunens hjemmeside, hvor indberetninger kan indgives.

## Behandling af indberetninger

### Indledende vurdering

Whistleblowerenheden foretager en indledende vurdering af indkomne indberetninger med henblik på at afklare, om den konkrete indberetning er omfattet af lovens anvendelsesområde, og om indberetteren tilhører den persongruppe, der kan indberette forhold til whistleblowerordningen.

Hvis whistleblowerenheden vurderer, at en indberetning vedrører forhold, som ikke er omfattet af whistleblowerordningen, eller at indberetteren ikke er omfattet af den berettigede persongruppe, afvises indberetningen. I sådanne tilfælde vil whistleblowerenheden så vidt muligt vejlede indberetteren om, hvor vedkommende i stedet kan rette henvendelse. Efter aftale med indberetteren - eller i anonymiseret form - kan henvendelsen videresendes til den relevante forvaltning med henblik på orientering og eventuel videre opfølgning.

Hvis indberetningen er omfattet af lovens anvendelsesområde, og indberetteren tilhører den relevante persongruppe i Norddjurs Kommune, foretager whistleblowerenheden en undersøgelse med henblik på at vurdere, om oplysningerne i indberetningen kan be- eller afkræftes.

## Undersøgelsen

Undersøgelsen iværksættes ved, at whistleblowerenheden anmoder det relevante direktørområde om at udarbejde en redegørelse til whistleblowerenheden. Whistleblowerenheden kan desuden anmode om, at redegørelsen indeholder en vurdering af sagen.

Whistleblowerenheden er underlagt tavshedspligt om de oplysninger, der indgår i indberetninger, og har kun en begrænset adgang til at videregive disse. Oplysninger må således kun videregives, hvis de ikke kan afsløre indberetterens identitet, medmindre indberetteren har givet samtykke. Videregivelse må desuden kun ske som led i opfølgningen på en indberetning eller med henblik på at imødegå overtrædelser. I praksis vil det typisk indebære, at whistleblowerenheden videregiver relevante oplysninger til de udvalgte medarbejdere i forvaltningen, som skal hjælpe med at oplyse sagerne. Disse medarbejdere er ligeledes underlagt tavshedspligt.

Hvis en indberetning indeholder oplysninger, som ikke kan videregives, og som heller ikke kan omformuleres på en måde, der beskytter indberetterens identitet, er whistleblowerenheden forpligtet til selv at undersøge oplysningerne i det omfang, det er muligt. Dette kan begrænse mulighederne for at oplyse sagen fuldt ud og kan i særlige tilfælde medføre, at sagen må henlægges som uopklaret.

## Konklusion på sagen

Whistleblowerenheden behandler sagen på baggrund af de oplysninger, der modtages fra forvaltningen, og vurderer herefter, om de indberettede forhold kan be- eller afkræftes.

Whistleblowerenheden meddeler sin konklusion til den relevante forvaltning. I sager, hvor oplysningerne helt eller delvist kan bekræftes, afgives konklusionen i form af en begrundet konklusionsrapport.

Konklusionsrapporterne er så vidt muligt rensset for oplysninger fra selve indberetningen. Herudover anonymiseres personer og konkrete afdelinger i det omfang, det er nødvendigt for at undgå, at enkeltpersoner, der er knyttet til sagen, kan identificeres.

## Afslutning af sagen

Når undersøgelsen af en sag under whistleblowerordningen er afsluttet, træffer forvaltningen beslutning om, hvilke tiltag sagen eventuelt giver anledning til. Forvaltningens beslutning meddeles whistleblowerenheden til orientering.

Whistleblowerenheden har ikke kompetence til at træffe beslutning om reaktioner, herunder ansættelses- eller kontraktretlige konsekvenser eller eventuel indgivelse af politianmeldelse.

Med respekt for den særlige tavshedspligt kan whistleblowerenheden i konkrete tilfælde orientere Kommunalbestyrelsen om udfaldet af konkrete sager behandlet under whistleblowerordningen.

## Ordningens afgrænsning

Indberetninger fra personer, der er omfattet af ordningen, og som vedrører alvorlige lovovertrædelser, andre alvorlige forhold eller overtrædelser af bestemte dele af EU-retten, skal undersøges i overensstemmelse med loven.

Whistleblowerenheden skal foretage en omhyggelig opfølgning på indberetninger med henblik på at vurdere rigtigheden af de fremsatte påstande og - hvor det er relevant - at imødegå den indberettede overtrædelse. Indberetningens indhold og karakter er afgørende for, hvordan opfølgningen tilrettelægges.

Der er som udgangspunkt kun pligt til at iværksætte en undersøgelse, hvis der foreligger en vis sandsynlighed for et ulovligt forhold, som ikke er af ganske underordnet (bagatelagtigt) betydning, og som fortsat har en sådan aktualitet, at der er grundlag for at indlede en undersøgelse.

Indberetninger om arbejdsmiljøforhold falder som udgangspunkt uden for lovens anvendelsesområde, medmindre de vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et i øvrigt alvorligt forhold.

Tilsvarende er indberetninger om chikane, mobning eller indberetterens eget ansættelsesforhold som udgangspunkt ikke omfattet, medmindre der er tale om seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Der kan ikke stilles krav om, at indberetteren skal bevise eller dokumentere forholdet. Oplysningerne skal dog være tilstrækkeligt konkretiserede til, at forholdet fremstår sandsynligt og kan efterprøves gennem en undersøgelse inden for rammerne af whistleblowerenhedens kompetence.

Whistleblowerenheden kan i visse tilfælde - via en fortrolig dialog med indberetteren - stille opklarende spørgsmål og indhente yderligere oplysninger eller dokumentation. I andre tilfælde må indberetningen afvises, hvis forholdet ikke er tilstrækkeligt sandsynliggjort til, at det kan undersøges nærmere.

I særlige tilfælde kan hensynet til indberetterens ønske om anonymitet indebære, at en indberetning må henlægges helt.

## Statistik

### Antal modtagne indberetninger

Whistleblowerordningen har i perioden april 2025 til december 2025 modtaget i alt 7 indberetninger.

3 sager har været undergivet realitetsbehandling med inddragelse af det relevante direktørområde, og whistlebloweren er blevet orienteret om, hvordan whistleblowerenheden har fulgt op på indberetningen.

2 sager er blevet afvist, idet de indberettede forhold faldt uden for whistleblowerordningens anvendelsesområde. Whistleblowerenheden har i disse tilfælde videresendt indholdet af indberetningen til den relevante afdeling i Norddjurs Kommune, som har overtaget den videre behandling.

1 sag er blevet afvist efter en indledende vurdering, da whistleblowerenheden har vurderet, at de indberettede forhold ikke havde en sådan alvorlighed, at de kunne behandles inden for whistleblowerordningens rammer.

1 sag er aktuelt undergivet realitetsbehandling. Det betyder, at whistleblowerenheden har vurderet, at forholdet er omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde, og derfor har iværksat en nærmere undersøgelse.

## Temaer for sagerne

Temaerne for de to afviste sager vedrører henholdsvis private forhold og miljøovertrædelser.

Temaet for den sag, der blev afvist efter en indledende vurdering, vedrører arbejdsmiljø.

Temaerne for de tre sager, der har været undergivet realitetsbehandling, omhandler forhold vedrørende borgere og ansatte med tilknytning til en kommunal afdeling, sikkerhedsbrud samt skattemæssige forhold.

Temaet for den sag, som aktuelt er undergivet realitetsbehandling, vedrører et potentielt lovbrud.

## Sagsbehandlingstid og anvendelsesområde

Den, der foretager en indberetning til Norddjurs Kommunes whistleblowerordning, har efter loven krav på en tilbagemelding hurtigst muligt og senest tre måneder efter bekræftelsen af modtagelsen af indberetningen. I særlige begrundede tilfælde kan fristen forlænges til seks måneder.

Det følger af loven, at der kan indberettes forhold vedrørende alvorlige lovovertrædelser eller andre alvorlige forhold til Norddjurs Kommunes whistleblowerordning.

Hvorvidt en indberetning angår en alvorlig lovovertrædelse eller et andet alvorligt forhold beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Inden for anvendelsesområdet falder åbenlyst indberetninger om strafbare forhold, herunder brud på tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, tyveri og bestikkelse mv. Endvidere er grove eller gentagne overtrædelser af lovgivningen omfattet, herunder regler om magtanvendelse samt forvaltningsretlige regler, eksempelvis forvaltningsloven og offentlighedsloven. Tilsvarende gælder grove eller gentagne tilsidesættelser af

forvaltningsretlige grundsætninger, herunder undersøgelsesprincippet, saglighedskravet, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitetsprincippet. Bevidst vildledning af borgere eller samarbejdspartnere er ligeledes omfattet.

Indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold eller om konflikter mellem to eller flere medarbejdere falder som udgangspunkt uden for lovens anvendelsesområde, medmindre indberetningen vedrører en alvorlig lovovertrædelse eller et andet alvorligt forhold. Omfattet kan eksempelvis være tilfælde af seksuel chikane eller andre grove personrelaterede konflikter på arbejdspladsen, f.eks. grov chikane.

Hvis en indberetning falder uden for anvendelsesområdet, er whistleblowerenheden ikke forpligtet til at foretage en nærmere undersøgelse af de forhold, der er beskrevet.

I tilfælde, hvor en indberetning om arbejdsmiljø eller sikkerhed falder uden for anvendelsesområdet, vil indberetteren blive vejledt om, at vedkommende eksempelvis kan rette henvendelse til HR-/personaleafdelingen, en tillidsrepræsentant eller en anden relevant afdeling eller kontaktperson.