

# Vasikointia vai välittämistä

ILMOITUSKANAVAT VAHVISTAVAT VASTUULLISTA ORGANISAATIOKULTTUURIA

SELVITYS



KESKUS-  
KAUPPAKAMARI

# SISÄLTÖ

JOHDANTO .....	4
MIKÄ ON ILMOITUSKANAVA? .....	5
VERKKOKYSELYN TULOKSET .....	6
EDELLÄKÄVIJÖIDEN OPPEJA JA KOKEMUKSIA .....	8
ILMOITUSKANAVAT EDELLÄKÄVIJÄYRITYKSISSÄ .....	18
10 YLPEYDENAIHETTA ILMOITUSKANAVIIN LIITTYEN.....	19
TIIVISTELMÄ .....	20
SUMMARY IN ENGLISH.....	21
TAUSTAA.....	22

# JOHDANTO

---

Ilmoituskanavat, joilla pyritään selvittämään organisaatioissa tapahtuvia väärinkäytöksiä, ovat tulossa EU-direktiivin myötä pakollisiksi. Velvollisuus koskee sekä yksityisen että julkisen sektorin organisaatioita.

Suuremmissa yrityksissä ilmoituskanavat ovat jo arkipäivää. Tätä selvitystä varten selvitimme verkkokyselyn avulla, miten suomalaiset organisaatiot ovat varautuneet tulossa olevaan muutokseen. Lisäksi haastattelimme edelläkävijäyrityksiä kokemuksista ilmoituskanavan käyttöönotosta ja siihen liittyvistä menettelyistä. Haluammekin lämpimästi kiittää haastatteluun osallistuneita yrityksiä arvokkaista kommentteista aiheeseen liittyen! Kiitämme myös verkkokyselyyn vastanneita.

Toivomme, että tämä selvitys lisää keskustelua ja tietoisuutta ilmoituskanavista ja niihin liittyvistä käytännöistä. Toivomme, että selvitys antaa organisaatioille käytännön neuvoja ilmoituskanavan käyttöönottoon ja kehittämiseen.

Selvitys on toteutettu Keskuskauppakamarin ja Bonfide Oy:n yhteistyönä.



**Stina Wikberg**

Johtaja, yritysten itsesääntely  
ja vastuullisuus  
Keskuskauppakamari



**Anne Vanhala**

Yritysvastuuasiantuntija,  
toimitusjohtaja  
Bonfide Oy

# MIKÄ ON ILMOITUSKANAVA?

Ilmoituskanava on väylä ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä.

Euroopan unionin neuvosto hyväksyi 7.10.2019 whistleblowing-direktiivin (jälj. WB-direktiivi), joka tulee saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä vuonna 2021. Direktiivi edellyttää, että vähintään 50 henkilöä työllistävät yksityisen sektorin oikeushenkilöt (kuten esimerkiksi osakeyhtiöt, osuuskunnat, yhdistykset ja säätiöt) ottavat käyttöön kanavan, jonka kautta on mahdollista tehdä ilmoituksia havaitsemistaan väärinkäytöksistä ja epäeettisestä toiminnasta. Direktiivin yhtenä keskeisenä tavoitteena on suojata ilmoituksen tekijöitä haitallisilta vastatoimilta.

Selvitystä tehtäessä kansallinen täytäntöönpano on vielä kesken. Direktiivi kuitenkin edellyttää, että vähintään 250 henkilöä työllistävillä yrityksillä tulisi olla ilmoituskanava ja siihen liittyvät menettelyt käytössä joulukuussa 2021. Näillä näkymin vähintään 50 henkilöä työllistävillä yrityksillä olisi aikaa joulukuuhun 2023. Organisaatio on velvollinen tarjoamaan sisäisen ilmoituskanavan henkilöstömäärästä riippumatta, jos se toimii rahoituspalvelujen alalla tai on alttiina rahanpesulle tai terrorismin rahoitukselle. Direktiivi koskee myös julkista sektoria.

Direktiivin mukaan suojeltavien ilmoittajien piiri on laaja ja kattaa muun muassa

- nykyiset ja entiset työntekijät sekä työnhakijat
- osakkeenomistajat
- alihankkijoiden ja toimittajien palveluksessa olevat työntekijät
- mahdolliset vapaaehtoistyöntekijät ja harjoittelijat

Ilmoitukset voidaan ottaa vastaan ja ilmoittajiin pitää yhteyttä teknisen ilmoituskanava-palvelun avulla, lisäksi organisaation tulee luoda prosessi ilmoitusten käsittelyyn direktiivin vaatimalla tavalla.

## Ilmoituskanavan tarkoitus lyhyesti



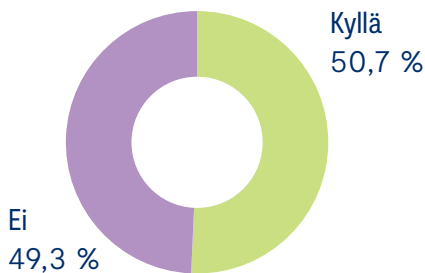
# VERKKOKYSELYN TULOKSET

Selvitimme verkkokyselyn avulla sitä, miten laajasti organisaatioissa on jo otettu käyttöön ilmoituskanavia ja miten kanavat on järjestetty. Kyselyyn vastasi 143 organisaatiota eri puolilta Suomea. Joukkoon mahtui niin alle 50 henkeä työllistäviä kuin yli 1000 työntekijän yhteisöjä, pörssiyrityksistä julkisen sektorin toimijoihin.

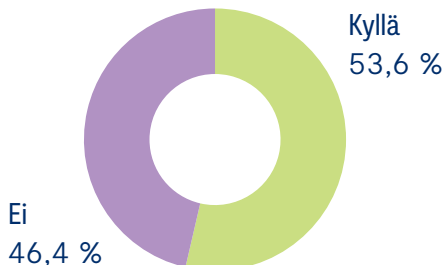
## Vain puolella vastaajista on jo käytössä ilmoituskanava

Kyselyyn vastanneista organisaatioista puolet kertoi, että heillä ei vielä ole käytössään ilmoituskanavaa. Lisäksi liki puolella niistä, joilla kanavaa ei vielä ole, ei kanavan hankinta ole vielä suunnitteillakaan. Näyttää siltä, että yritykset eivät riittävästi tunne velvollisuutta tarjota ilmoituskanava ja luoda siihen liittyvät menettelyt.

### **Onko organisaatiossasi käytössä ilmoituskanava väärinkäytöksistä ilmoittamista varten?**



### **Jos teillä ei ole ilmoituskanavaa käytössä: Onko kanavan hankinta tämän vuoden toimenpidelistalla?**

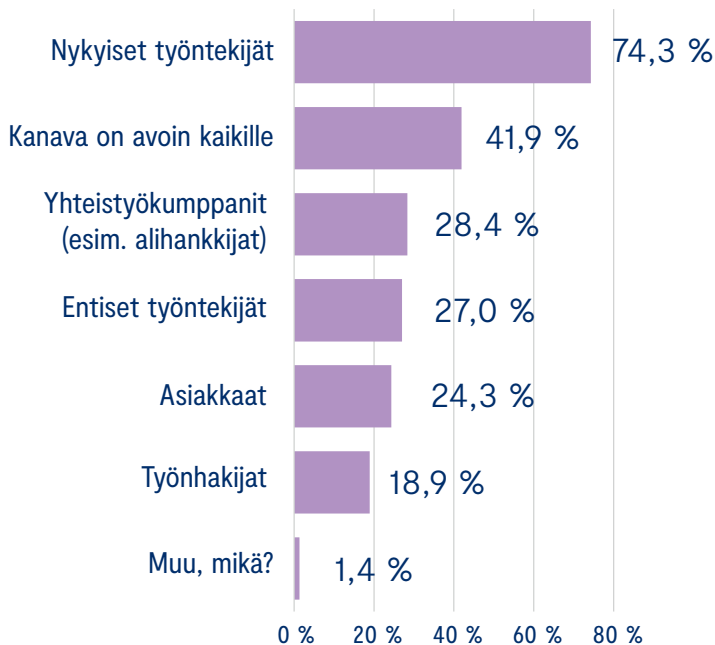


## Sisäisten ilmoituskanavien käyttöä olisi mahdollista laajentaa

Direktiivin mukaan suojelua nauttivien ilmoittajien piiri on laaja. Siihen sisältyvät mm. nykyiset ja entiset työntekijät, vapaaehtoiset ja harjoittelijat, hankintaketjussa toimivien yritysten työntekijät sekä yrityksen osakkeenomistajat sekä hallintoelimissä toimivat. Kyselyyn vastanneista yrityksistä, joilla on käytössään ilmoituskanava, vain alle kolmannes tarjoaa esimerkiksi entisille työntekijöille mahdollisuuden tehdä ilmoituksia käyttäen ilmoituskanavaa. Direktiivi vaatii sisäisen ilmoituskanavan tarjoamista organisaation työntekijöille, mutta kanavan avaaminen myös laajemmalle joukolle ilmoittajia on useimmiten käytännöllisin tapa vastaanottaa ilmoituksia kaikilta direktiivin tarkoittamilta ilmoittajilta.

**Yritysten onkin tärkeää huomata, että jatkossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti ilmoittamismahdollisuus on annettava laajalle joukolle sidosryhmiä.**

### **Ketkä voivat ilmoittaa kanavan kautta epäilyistään (voit valita useita)?**



# EDELLÄKÄVIJÖIDEN OPPEJA JA KOKEMUKSIA

## 1 Ilmoituskanavan käyttöönotto – uhka vai mahdollisuus?

Selvityksen perusteella ilmoituskanavan käyttöönottoon liittyvät liittyvät yleiset ennakkoluulot ovat osoittautuneet edelläkävijäyrityksissä aiheettomiksi siihen nähden, miten paljon hyötyä kanavasta on ja miten siitä on tullut luonteva osa modernia yrityskulttuuria haastatelluille yrityksille.

## Miten edelläkävijäyrityksissä suhtauduttiin kanavan käyttöönottoon?

Edelläkävijäyrityksissä ilmoituskanava on ollut verrattain pitkään jo käytössä ja se on luonteva osa yrityksen toimintaa. Eräs haasteltava totesikin osuvasti, että kanavaan ei liity ”minkäänlaista dramatiikkaa”.

Lähes kaikki haastatelluista henkilöistä totesivat, että ilmoituskanavalla on vahva ylimmän johdon tuki. Edelläkävijäyrityksiä kuvaakin se, että ylimmällä johdolla on aito tahtotila saada tietoa mahdollisista väärinkäytösepäilyistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tällöin organisaatiolla on mahdollisuus korjata epäkohdat ja organisaation prosesseissa havaitut puutteet. Edelläkävijäyrityksissä ilmoituksen käsittelyprosesseihin panostetaan ja niitä kehitetään jatkuvasti.

Henkilöstön keskuudessa on kanavan käyttöönoton yhteydessä ilmennyt yksittäisiä ennakkoluuloja ja epäilyksiä. Nämä ennakkoluulot ovat liittyneet ilmoituskanavan aitoon anonymiteettiin ja siihen, onko kanavaan jätetyillä ilmoituksilla konkreettista vaikutusta havaittuihin epäkohtiin.

Mahdollisiin ennakoluuloihin voi kuitenkin vaikuttaa. Vastaajat korostivat onnistuneessa käyttöönotossa positiivista lähestymistapaa, viestintää ja riittävää koulutusta.

- Edelläkävijät korostivat positiivista lähestymistapaa asiaan. Ilmoituskanavan käyttöönotossa tulee korostaa, että sen avulla voidaan parantaa organisaation toimintaa, kun mahdollisiin epäkohtiin puututaan varhaisessa vaiheessa. Kanavan nimessä tulee välttää negatiivisia miellelyhtymiä tuovia nimiä (kuten ilmiäntokanava) ja valita ennemmin neutraalin tai positiivisen miellelyhtymän tuova nimi (kuten ilmoituskanava).
- Edelläkävijät kertoivat, että heidän edustamissaan yrityksissä oli henkilöstölle kerrottu selkeästi, mitä varten kanava on olemassa ja miten ilmoitukset käsitellään. Henkilöstölle tulee viestiä selkeästi, että ilmoitukset tutkitaan asiallisesti ja objektiivisesti.
- Edelläkävijät korostivat koulutuksen merkitystä ja käytännön esimerkkien läpikäyntiä. Ilmoituskanaviin liittyvissä koulutuksissa painotetaan sitä, että huolenaiheita tulee nostaa esiin ja tällä korostetaan organisaation speak up-kulttuuria.

*”On ollut hienoa huomata, että työntekijät ottavat tämän vakavasti ja mahdollisuutena kehittää toimintaa.”*

*– Johanna Ijäs, Head of Compliance and Risk Management  
Metso Outotec*

## Huoli turhista ilmoituksista on aiheeton

Yleinen huolenaihe ilmoituskanaviin liittyen on mahdolliset turhat ilmoitukset. Vastaajat tunnistivat ilmiön ja totesivat, että toisinaan ilmoituskanavaan tulee ns. turhia ilmoituksia. Ilmiö on kuitenkin marginaalinen, eli kyse on yksittäisistä ilmoituksista, eikä ne sido liiaksi organisaation resursseja.

Muutamit vastaajat esittivät tässä kohdin myös osuvan kysymyksen siitä, mikä edes on turha ilmoitus. Jos esimerkiksi kanavaan tulee kiusaamistarkoituksessa jätetty ilmoitus vailla totuus pohjaa, se on joka tapauksessa viesti organisaatiosta. Sen sijaan aidosti vääränä ilmoituksena voidaan pitää esimerkiksi asiakasreklaamaatiota, jolle tulisi olla toinen kanava. Asiakasreklaamaatiot eivät lähtökohtaisesti kuulu ilmoituskanavaan.



Kanavan yhteydessä kannattaa viestiä, mitä varten kanava on olemassa. Osa vastaajista toi esiin myös sen, että usein ilmoittaja miettii ilmoituksensa varsin tarkkaan, joten ilmoituksen taustalla on lähes aina jokin huolenaihe, joka halutaan saattaa organisaation tietoon. Ilmoituksia ei siis tehdä kevyin perustein.

***”Mahdolliset turhat ilmoitukset ovat selvästi pienempi paha kuin se ettemme saisi myöskään niitä aiheellisia ja arvokkaita ilmoituksia.” – Jyri Alajoki, sisäisen tarkastuksen johtaja, Valmet***

***”Ei voida sanoa, että on turhia ilmoituksia. Joku on vilpittömästi sitä mieltä, että asiassa on epäkohta. Asia voi hoitua pienelläkin toimenpiteellä kuntoon. Ainahan ilmoitukset kertovat jostakin. Pieni ensisilmäyksellä ”turhalta” vaikuttava asia voi joskus olla signaali jostain laajemmasta ilmiöstä tai epäkohdasta.” – Tarja Tudor, Compliance Director, Metsä Group***

## **Edelläkävijöiden neuvoja**

Ilmoituskanavaan ja siihen liittyviin menettelyihin tulee suhtautua mahdollisuutena, ei uhkana organisaatiolle. Vastaajat totesivat useassa yhteydessä, että ilmoituskanavan tarkoitus pitää kertoa selkeästi ja siitä pitää johdonmukaisesti viestiä. Onnistuneen ilmoituskanavan käyttöönoton tavoitteena tulee olla organisaation toiminnan jatkuva parantaminen.

***”Ilmoituskanavalla ja siihen liittyvillä prosesseilla suojellaan omia työntekijöitä. Asennoituminen tulisi olla niin, että ilmoittaminen on kollegan auttamista. Jos asiaan ei puututa varhaisessa vaiheessa, väärinkäytökset voivat kasvaa suuriksi ja silloin seuraamuksetkin voivat olla vakavia.”***

## 2

### Sopivaa ilmoitusten määrää voi peilata työntekijämäärään

Sopivaa ilmoitusten määrää on hankala yksiselitteisesti arvioida. Jos ilmoituksia ei tule lainkaan, kanava ei välttämättä ole tavoittanut sidosryhmiä. Nolla ilmoitusta on usein huono signaali. Koronapandemia on vaikuttanut yrityksissä ilmoitusmääriin alentavasti ja pääsyyinä tähän arvioidaan olevan ihmisten kohtaamisen vähentyminen.

### Nolla ilmoitusta – kaikki hyvin?

Ilmoituskanavan osalta usein kysytään, mikä on sopiva ilmoitusten määrä. Vastajaat eivät antaneet selkeää kaavaa oikean ilmoitusmäärän arviointiin. He olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että nolla ilmoitusta on aina huono signaali, sillä se ei automaattisesti tarkoita sitä, että asiat ovat kunnossa, eikä epäkohtia ole. Useat vastaajat toivat esiin sen, että ilmoitusten määrä yleensä nousee, kun asianta organisaatiossa viestitään ja koulutetaan. Erilaiset sisäiset kampanjat (esim. koulutukset eettisistä pelisäännöistä) herättävät pohtimaan käytännön toimintatapoja. Koulutukset ja keskustelu tuo ihmiset asian äärelle ja tämä voi heijastua ilmoitusten määriin.

Ilmoitusten määrää arvioidessa on hyvä katsoa ja selvittää myös muita väyliä pitkin tulleet ilmoitukset väärinkäytösepäilyistä. Edelläkävijäyrityksissä kannustetaan nostamaan epäkohtia esiin lähimmän esihenkilön kanssa tai muuten organisaation sisällä (esim. HR, compliance, laki). Ilmoituskanavan tulisi olla vasta viimeinen vaihtoehto huolenaiheen ilmoittamiselle.

*”Ei saa tuudittautua siihen, jos ilmoituksia ei tule, että kaikki on kunnossa. Silloin pitää miettiä luottavatko ihmiset prosessiin, ja ennemminkin panostaa viestintään ja speak up -kulttuurin kehittämiseen.” – Piia Haataja, Ethics and Compliance Counsel, Huhtamäki*

*”Mielestäni kertoo organisaatiokulttuurista hyvää, jos työntekijät voivat ja tulevat omilla kasvoillaan / nimellään kertoamaan huolenaiheista minulle, johdolle tai esimiehelleen.”*  
– Paula Niemi, Head of Controls and Compliance,  
HMD Global Oy

## Koronapandemia on vaikuttanut ilmoitusten määrään

Haastatteluissa korona-aika nousi puheeksi muutaman vastaajan kanssa. Osa vastaajista totesi ilmoitusmäärien pienentyneen korona-aikana. Vastaajat arvioivat tähän syyksi sen, että ihmisten välisiä kohtaamisia on vähemmän ja näin ollen mahdollisia väärinkäytöksiä nähdään vähemmän.

### **Edelläkävijöiden neuvoja**

Tyypillisesti ilmoitusten määrään vaikuttaa työntekijöiden määrä, toimiala ja toiminnan maantieteellinen ulottuvuus. Näistä eräs vastaaja totesi, että työntekijämäärä on kaikista olennaisin, mitä enemmän on työntekijöitä, sitä enemmän pitäisi tulla ilmoituksia.

# 3

## Ilmoituskanava on muutakin kuin tekninen järjestelmä

Ilmoituskanavia koskevassa keskustelussa huomio kiinnittyy usein tekniseen järjestelmään ja sen hankintaan. Selvitykseen osallistuneet yritykset kuitenkin korostivat, että kyse on tätä laajemmasta kokonaisuudesta. Vastaajat totesivat, että selkeät prosessit ja ilmoittajan ehdoton suojaaminen on tärkeää suunnitella hyvin etukäteen. Useat vastaajat totesivat lisäksi, että ilmoituskanava ja siihen liittyvät menettelyt eivät tule koskaan valmiiksi, niitä tulee jatkuvasti kehittää.

### Miten ilmoituskanavaan tulevat ilmoitukset käsitellään?

Ilmoitusten käsittelyssä on tärkeää huolehtia ilmoitusten asiallisesta ja puolueettomasta selvitystyöstä. Ilmoitusten asiallinen tutkinta suojaa sekä ilmoittajaa että ilmoituksen kohdetta.

Edelläkävijäyritykset ovat luoneet selkeät prosessit ilmoitusten käsittelyyn. Ilmoituskanavan käyttöönotossa onkin tärkeää linjata, miten ilmoitukset käsitellään ja miten tämä työ resursoidaan. Edelläkävijäyritykset ovat laatineet erilaisia materiaaleja, raporttipohjia ja prosessikuvauksia ilmoitusten käsittelyä helpottamaan. Ilmoitusten käsittelyssä korostettiin ilmoittajan ja ilmoituksen käsittelijän välistä luottamuksellista keskusteluyhteyttä. Tapauksissa on olennaista käydä keskustelua ilmoittajan kanssa, jotta tapaukseen liittyvät faktat saadaan selvitettyä. Ilman puutteellisia tietoja tapauksesta asian selvittäminen voi olla jopa mahdotonta.

Organisaation tulee tehdä tarvittavat korjaavat toimenpiteet ilmoituksen johdosta. Vastaajien kokemuksen mukaan kyse on usein sisäisen ohjeistuksen täsmennyksestä, mutta organisaation on varauduttava vakavampiin toimiin, kuten varoituksiin tai jopa rikosilmoituksen tekemiseen. Päätökset ilmoituksen aiheuttamista seuraamuksista tulisi tehdä liiketoimintajohdossa tai ylimmässä johdossa. Päätösten linjakuus on hyvä varmistaa.

Prosessit vaihtelevat yrityksittäin, mutta lähes kaikissa prosessi voidaan yksinkertaistaa kolmeen eri vaiheeseen:

1. Ilmoituksen vastaanotto, alkuarviointi ja päätökset jatkoselvityksestä
2. Selvityksen/tutkinnan tekeminen
3. Päätös korjaavista toimenpiteistä ja toimeenpano

*”Luottamuksellinen kommunikointi ilmoittajan ja käsittelijän välillä on erittäin tärkeää onnistuneen asian tutkinnan kannalta.” – Esa Hyttinen, Head of Corporate Governance and IPR, TietoEVERY*

## **Edelläkävijöiden neuvoja – kanavan valinta**

Ilmoituskanavaan liittyvän teknisen ratkaisun osalta vastaajat suosittelivat valmiin järjestelmän hankkimista sen sijaan, että järjestelmä rakennettaisiin itse. Ilmoituskanavaratkaisun valinnassa vastaajat kannustivat kiinnittämään huomiota järjestelmän helppokäyttöisyyteen ilmoittajan kannalta. Helppokäyttöinen järjestelmä madaltaa kynnystä ilmoituksen jättämiseen.

Ilmoituskanavan valinnassa vastaajat nostivat esiin eri kielivaihtoehdot. Olennaista on, että ilmoittaminen olisi mahdollista omalla äidinkielellä. Myös viestintämateriaali olisi hyvä olla saatavilla ilmoittajien kannalta keskeisillä kielillä. Vastaajat toivat esiin myös sen, että ilmoituskanavaa koskevat lainsäädäntövaatimukset vaihtelevat maittain, joten on hyvä varmistua ilmoituskanavaan liittyvistä lainsäädännön minimivaatimuksista.

*”Ilmoituskanavan tulee olla ilmoittajalle helppokäyttöinen.”*

## Edelläkävijöiden neuvoja – menettelyt

Vastaajat korostivat sitä, että organisaation tulee miettiä koko prosessi huolellisesti ennen kanavan käyttöönottoa. Tämä tarkoittaa prosessin ja pelisääntöjen kirjaamista ja selkeää roolitusta ilmoitusten käsittelyyn liittyen. Muutama vastaaja neuvoi, että ilmoituskanava on hyvä nivoa eettisten toimintaperiaatteiden (code of conduct) laatimiseen tai päivittämiseen. Nämä periaatteet antavat silloin tarvittavan raamin myös ilmoituskanavalle ja periaatteet linjaavat, mitkä asiat kuuluvat ilmoituskanavaan ja mitkä eivät.

Vastaajat toivat esiin myös näkökulman, että ilmoitusten prosessointiin on oltava riittävät resurssit. Tämä tarkoittaa osaavia käsipareja ilmoituksen käsittelyyn ja mahdolliseen tutkintaan. Resurssien osalta voi tarvittaessa kääntyä ulkoisten riippumattomien asiantuntijoiden puoleen. Kommunikaatiota ilmoittajan kanssa korostettiin haastatteluissa. Tapauksia kannattaa seurata, jotta tunnistetaan mahdolliset väärinkäytösriskit. Tämä auttaa merkittävästi riskienhallinnassa.

Osana tehokasta ilmoituskanavaprosessia vastaajat nostivat esiin sen, että todetuilla väärinkäytöksillä tulee olla seuraamukset.

*”Ilmoituskanavan ja huolenaiheiden kertomisessa on muis-tettava, että ilmoittaminen/puhuminen auttaa vain, jos joku kuuntelee. Kiinnitä huomiota myös esihenkilöiden koulutukseen vastaanottaa huolenaiheita.” – Paula Niemi, Head of Controls and Compliance, HMD Global Oy*

*”Kiinnitä huomiota yrityksen kulttuuriin ja siihen, miten saadaan riittävän avoin ja luottavainen ilmapiiri aikaiseksi. Varmista se, että ihmiset uskaltavat ilmoittaa. Luottamuksen syntyyn vaikuttaa viestinnän ja koulutusten lisäksi myös se, että ilmoitusten käsittelyprosessi on kunnossa.”*

*– Tarja Tudor, Compliance Director, Metsä Group*

# 4

## Onnistunut viestintä ja koulutus tuo ilmoituskanavan hyödyt organisaatiolle

Viestintä ja koulutus ovat olennaisia käyttöönotossa ja myös sen jälkeen. Hyvin toimiva ilmoituskanava vahvistaa yrityskulttuuria, jossa luottamuksella on keskeinen rooli.

### Rohkaise sidosryhmiä kertomaan huolenaiheensa

Eriyisenä huomiona nostettiin esiin se, miten edelleen voidaan rohkaista ihmisiä ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista matalalla kynnyksellä. Kehittämissuunnitelmassa nostettiin esiin myös muut sidosryhmät kuin oma henkilöstö – miten viestitään ilmoituskanavasta muille kuin omille työntekijöille ja vielä konkreettisesti, minne linkki sijoitetaan nettisivuilla, että se on helposti löydettävissä? Näissä pohdinnoissa palattiin luottamuksen rakentamiseen ja kuinka se on avainasemassa siinä, että epäkohdista uskalletaan ilmoittaa.

### Varmista, että ilmoittajan huolenaihe tulee kuulluksi

Mielenkiintoinen keskustelu haastatteluissa käytiin esihenkilöiden roolista vastaanottaa ilmoituksia. Eli jos ilmoituksia tulee, on olennaista, että joku kuuntelee. Eräässä organisaatiossa olikin satsattu nimenomaan esihenkilöiden koulutukseen ja tapoihin ottaa vastaan väärinkäytösepäilyjä (tässä ei kyse teknisen ilmoituskanavan kautta tulleista ilmoituksista, vaan suoraan esihenkilöille kerrotuista huolenaiheista).

## Edelläkävijöiden neuvoja

- Ankkuroi ilmoituskanava yrityksen kulttuuriin ja panosta ilmapiiriin, jossa huolenaiheista voi turvallisesti ilmoittaa.
- Kerro, mihin tarkoitukseen kanavaa voidaan käyttää ja mihin ei.
- Korosta viestinnässä kanavan luottamuksellisuutta.
- Mieti kanavan nimi huolellisesti. Valitse kanavalle neutraalin tai positiivisen mielleyhtymän tuova nimi, kuten ilmoituskanava.
- Kerro, miten ilmoitukset käsitellään ja ketkä niitä käsittelevät.
- Korosta sitä, että vilpittömässä mielessä olevaa ilmoittajaa suojellaan.
- Ohjeista ja näytä konkreettisesti, miten ilmoituskanava toimii (esimerkiksi videolla).
- Tuota tarvittava viestintämateriaali useilla kielillä.
- Viesti aiheesta myös käyttöönoton jälkeen. Kerro yleisellä tasolla, millaisia ilmoituksia on tullut ja millaisia millaisia parannustoimenpiteitä ilmoitusten johdosta on tehty.

***”Viestinnän merkitystä ei voi vähätellä.”***



# ILMOITUSKANAVAT EDELLÄKÄVIJÄYRITYKSISSÄ

---

## Millainen kanava?

- Haastatelluilla yrityksillä on käytössään verkkopohjainen järjestelmä, johon on liitetty erillinen tapausten käsittelyjärjestelmä (case management system).
- Osalla vastaajista on käytössään myös puhelinlinja, johon voi myös jättää ilmoituksen epäilystä väärinkäytöksestä tai huolenaiheesta.

## Kuinka paljon ilmoituksia tulee vuosittain?

- Haastatteluun osallistuneissa yrityksissä ilmoitusten määrä on vuonna 2020 ollut keskimäärin 3 ilmoitusta 1000 työntekijää kohden.<sup>1</sup>

## Keneltä ilmoitukset tulevat?

- Kansainvälisten tutkimusten mukaan puolet väärinkäytösilmoituksista tulee omalta henkilöstöltä ja toiseksi eniten asiakkailta.<sup>2</sup>

## Millaisia asioita ilmoitukset tyypillisesti koskevat?

- Vastaajat kertoivat, että henkilöstöön liittyvät asiat ovat tyypillisimpiä ilmoituskanavaan tulleita ilmoituksia. Näiden ohella esiin nousi yrityksen omaisuuden käyttöön liittyvät kysymykset, eturistiriidat, sidonnaisuudet ja tietoturvaan liittyvät kysymykset.

---

1 Tieto perustuu yritysten vuosikertomuksessa julkaistuihin tietoihin.

2 Report to the Nations. 2020 Global Study on Occupational Fraud and Abuse. ACFE.

# 10 YLPEYDENAIHETTA ILMOITUSKANAVIIN LIITTYEN

Pyysimme haastatteluissa vastaajia kertomaan oman ylpeydenaiheen kanavaan liittyen. Seuraavassa koostettuna muutamia ylpeydenaiheita:

- 1.** Ilmoitusten ammattimainen ja aidosti puolueeton käsittely.
- 2.** Tapauksista oppiminen. Asennoidumme niin, että kyse ei ole yksittäistapauksista, vaan voisi olla yleisempi ilmiö.
- 3.** Ilmoituskanava ja speak up-kulttuuri on istutettu osaksi johtamisjärjestelmää.
- 4.** Käyttöönottokoulutuksessa toimme esiin käytännön esimerkkejä.
- 5.** Työntekijät uskaltavat tulla kertomaan huolenaiheista ja epäilyksistään suoraan.
- 6.** Sujuva yhteistyö kollegoiden kanssa ilmoitusten käsittelyyn liittyen.
- 7.** Ihmiset uskaltavat ennakolta kysyä oikeaa toimintatapaa. Huomaat, että ihmiset sisäistävät aidosti, miksi eettisesti toimiminen on tärkeää.
- 8.** Meillä on panostettu kanavan näkyvyyteen ja löydettävyyteen. Kanavasta ja sen käytöstä keskustellaan esimerkiksi projektien aloituskokouksissa, se tuodaan osaksi arkea.
- 9.** Vahva johdon sitoutuminen eettiseen toimintakulttuurin kehittämiseen. Eettisen toimintakulttuurin asioista viestitään jatkuvasti eri julkaisuissa.
- 10.** Kannustavasta suhtautumisesta siihen, että mahdollisista epäkohdista keskustellaan ja ilmoituksiin asennoidutaan ajatuksella: ”Hyvä, kun nostit asian esiin.”

# TIIVISTELMÄ

Selvityksessä kartoitimme verkkokyselyn avulla sitä, miten hyvin suomalaisilla työpaikoilla on tiedostettu velvollisuus ilmoituskanavan ja siihen liittyvien menetelyjen käyttöön ja miten hyvin olemassa olevat kanavat vastaavat lainsäädännön velvollisuuksiin.

- Tietoisuus lainsäädännöstä on heikkoa. Vastaaajista 49 % ilmoitti, että organisaatiossa ei ole kanavaa käytössä ja näistä 46 % puolestaan kertoi, ettei kanavan hankinta ole suunnitteilla tämän vuoden aikana.
- Monet yritykset, joilla on kanava jo käytössä, ottavat vastaan ilmoituksia vain nykyisiltä työntekijöiltään. Yritysten on hyvä huomata, että sisäinen ilmoituskanava voidaan ja usein kannattaakin avata myös muiden whistleblowing-direktiivin tarkoittamien ilmoittajien käyttöön.

Selvitystä varten haastattelimme Suomen suurimpia yrityksiä, joilla on ollut ilmoituskanavat ja niihin liittyvät menetelmät käytössä jo vuosia. Edelläkävijöiden kokemukset rohkaisevat kanavan käyttöön.

- Ilmoituskanavan käyttöönottoon liittyvät yleiset ennakkoluulot ovat osoittautuneet aiheettomiksi siihen nähden, miten paljon hyötyä kanavasta on ja miten siitä on tullut osa modernia yrityskulttuuria haastateluilta yrityksille.
- Sopivaa ilmoitusten määrää on hankala arvioida. Jos ilmoituksia ei tule lainkaan, kanava ei välttämättä ole tavoittanut sidosryhmiä. Nolla ilmoitusta on usein huono signaali. Koronapandemia on vaikuttanut yrityksissä ilmoitusmääriin alentavasti ja pääsyynä tähän arvioidaan olevan ihmisten kohtaamisen vähentyminen.
- Ilmoituskanavaa varten on olemassa useita teknisiä ratkaisuja. Edelläkävijät korostivat, että kyse on kuitenkin teknistä ratkaisua laajemmasta asiasta. Selkeät prosessit ja ilmoittajan ehdoton suojaaminen on tärkeää suunnitella hyvin etukäteen.
- Viestintä ja koulutus ovat olennaisia käyttöönotossa ja myös sen jälkeen. Hyvin toimiva ilmoituskanava vahvistaa yrityskulttuuria, jossa luottamuksella on keskeinen rooli.

# SUMMARY IN ENGLISH

---

This survey regarding EU Whistleblowing-directive consisted of two parts. First, we conducted a web-survey to find out whether organisations are aware of the new legislation and if so, have they already implemented whistleblowing-channels. In the second part of the survey we interviewed some of the largest Finnish companies and asked them to share their experiences on implementing and using whistleblowing-channels. The survey was conducted in co-operation with Finland Chamber of Commerce and Bonfide Ltd.

## Main findings of the survey:

- It seems that there are a lot of organisations still unaware of the new obligations to provide a whistleblowing-channel. 49% of the companies told that they do not have a channel at the moment and almost half of those are not even planning on implementing one in 2021.
- Many organisations that already provide a channel only allow their current personnel to report using the channel. It is important to notice that the internal notification channel can be opened to other notifiers mentioned in the directive as well.
- The forerunner-companies told us that the benefits achieved by notification-channels far outweigh the fears and worries that the organisations had prior to implementation. Providing a channel is seen as an integral part of a modern organisational culture.
- There really is no right/normal amount of reports. However, no reports is bad news!
- There are a lot of technical solutions available to provide a channel. All the interviewed companies stressed that the technical solution is just a part of a bigger picture. The most important part is to plan the processes well beforehand and ensure the confidentiality throughout the process.
- Communication and education are key both while implementing the channel and when using it. A well-functioning notification channel is an important element when building a culture of trust.

Additional information:

Finland Chamber of Commerce, Director Stina Wikberg ([stina.wikberg@chamber.fi](mailto:stina.wikberg@chamber.fi))

---

# TAUSTAA

## Verkkokysely

Selvityksen verkkokysely toteutettiin maaliskuussa 2021. Kysely kohdistettiin yli 50 työntekijää työllistävien organisaatioiden päättäjille. Vastauksia verkkokyselyyn kertyi 143.

## Haastattelut

Selvityksen haastatteluun kutsuttiin 20 yritystä, joista 12 osallistui selvitykseen. Haastateltavat yritykset valikoitiin Suomen suurimpien (TE100) yritysten joukosta. Haastateltavilta yrityksiltä edellytettiin kaikille avointa ilmoituskanavaa. Lisäksi edellytyksenä oli se, että yritys on julkisesti sitoutunut siihen, että se ei kohdista haitallisia vastatoimia vilpittömässä mielessä oleviin ilmoittajiin.


Haastattelut toteutettiin etäyhteyksien avulla 11.3.–6.4.2021 välisenä aikana.

## Haastatteluihin osallistuneet yritykset aakkosjärjestyksessä:

1. Fingrid
2. Fortum
3. HMD Global
4. Huhtamäki
5. Metso Outotec
6. Metsä Group
7. Neste
8. Stora Enso
9. TietoEvy
10. UPM
11. Valmet
12. VR



**KESKUS-  
KAUPPAMARI**

Keskuskauppamari, World Trade Center Helsinki,  
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200  
keskuskauppamari@chamber.fi |  @K3FIN  
[kauppamari.fi](http://kauppamari.fi)