

Plattform for varslinger skal bygge trygghetskultur

Behovet for safeguarding har aldri vært større, mener norsk startup som har utviklet en plattform.

Tekst: NILS VANEBO
nils@askmedia.no

Varslinger og safeguarding er områder som har fått økt oppmerksomhet. Eksempelvis har antall mottatte varsler i helsevesenet doblet seg siden 2021.

Startup-selskapet Manymore har lagt til grunn at safeguarding aldri har vært mer aktuelt, og at markedet nå er modent for moderne teknologiske løsninger.

De lanserte sin plattform i sommer og har allerede passert 100 kunder.

To drivere er sentrale

– Vi tror at dette er en spennende nisje med et stort potensial, sier Fredrik Luytkis til HRmagasinet.

Sammen med de to andre Manymore-gründerne Kyrre Andersen og Rodney Boot peker han på to drivere: Lovkrav og omdømme.

Negative varslingssaker med høyt mediefokus kan gi virksomheter en alvorlig omdømmeknekk.

– Det er et lovkrav at bedrifter med fem ansatte eller mer må ha varslingsrutiner, og aller helst et varslingssystem. I EU må du i tillegg ha et teknisk system dersom du har flere enn 50 ansatte, opplyser Andersen.

Kommer noe inn i varslingskanalen, må det håndteres. Da trengs rutiner, og kanskje en teknologisk plattform?

En plattform reduserer risiko

Manymore har samlet varsling, kontroll og interne rutiner i én plattform. Løsningen skal forenkle innhenting og administrasjon av varsler, politiattester og verifisering av identitet.

Gevinsten for brukerne er at løsningen skal bidra til å skape en trygghetskultur for å forhindre skade, overgrep, diskriminering og trakassering.

Forretningsmodellen er basert på at Manymore får et beløp per sjekk av en person.

– Vår digitale løsning forenkler hverdagen og reduserer potensialet for menneskelige feil, sier Andersen.

Hva er safeguarding?

Safeguarding betyr å beskytte mennesker og assets.

– Vi skal hjelpe organisasjoner og bedrifter å bygge slik kultur, sier Kyrre Andersen.

Safeguarding er et mer moderne begrep enn HMS.

– Det har mange av de samme elementene, men på et mer digitalt nivå, forklarer Fredrik Luytkis.

– Det handler i stor grad om å forebygge. Den forebyggende effekten er det viktigste. Hvilke retningslinjer man har som skal trygge og bygge kultur, fortsetter Andersen.

Uønskede hendelser skal oppdages i tide.

– Å bygge en trygghetskultur er klart sterkere enn bare bakgrunnssjekker. Da må man ha en ytringskultur hvor det sies fra om uønskede hendelser, sier Luytkis.

– Safeguarding er pågående arbeid som aldri tar slutt. Det holder ikke med kurs ved onboarding. Rutiner og beskrivelser må oppfriskes, sier Andersen.

Senker terskelen

Et varslingsverktøy er inkludert i Manymores plattform. Kyrre Andersen forklarer hvordan det fungerer:

– Den som varsler eller gir feedback, bestemmer selv hvem som skal motta det. I motsetning til en del andre løsninger hvor varselet havner i en «svart boks». Man kan holde det lokalt og unngå at dyre advokater eller konsulenter kobles inn allerede tidlig i prosessen.

For ikke all feedback kan kategoriseres som varsler. Manymore splitter varsler i to kanaler. 1) Regulær feedback. 2) Reelle varsler.

Dermed senkes terskelen både for å sende og behandle varsler.

Med en splitt reduseres også faren for at det går inflasjon i varsler. Særlig unge mennesker har lavere terskel for å varsle. Den nye generasjonen er vant til sosiale medier



Dette er Manymore-gründerne: Rodney Boot, Kyrre Andersen og Fredrik Luytkis.

og å si fra. Derfor er det nyttig å kunne skille mellom de to kanalene.

For mottakere kan terskelen være høy for å behandle varsler.

– Mellomledere vil ikke ta i varsler og sender det videre til ekstern behandling med en gang. Det er viktig å omfavne en ytringskultur, og ikke skyve under teppet. Det er nok et argument for å ha et verktøy, sier Andersen.

Målgruppene i HR

HR-avdelinger er definert som den viktigste målgruppen når Manymore skal selge inn sin løsning.

Så langt er det flest aktører i idretten som har tatt verktøyet i bruk. Luytkis begynte sin karriere i idretten hvor han har 30 års fartstid fra ulike roller.

Blant annet sitter han i styret i en ski-klubb som onboarde 30-40 trenere hver

Manymore



edrik Luytkis. (Foto: Manymore)

vinter. Han mener at den gamle, tradisjonelle løsningen for politiattester har gått ut på dato.

– Idretten favner 2,7 millioner mennesker. Vi gikk gjennom hele prosessen og så hvor den kunne automatiseres og unngå menneskelige feil i prosessen. Å se om en politiattest er blitt tuklet med, er ikke enkelt. Vi har laget en algoritme som faktasjekker og validerer, forteller han.

Manymore har rettet blikket videre mot nye sektorer i det private og offentlige, deriblant helse og omsorg.

– I deler av denne sektoren er det høy turnover blant ansatte, eksempelvis innen BPA, sier Luytkis.

Manymore er i gang med flere pilotkunder i helsesektoren.

Få direkte konkurrenter, så langt

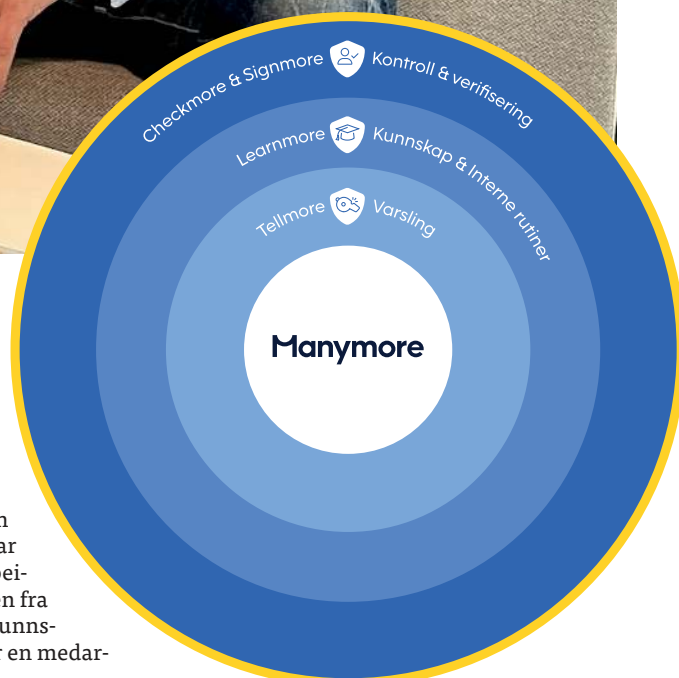
Manymore mener at HRM-systemene på

markedet ikke har godt nok fokus på sikring av ansatte og trygging av hele prosessen.

De mener at det som skiller dem selv fra andre aktører i markedet, primært er helhetstenkningen: De lager en safeguarding-plattform som har som ambisjon å trygge medarbeidere og arbeidsgivere hele veien fra identitetsverifisering og bakgrunnsjekk til tryggingssystemer når en medarbeider er ansatt til offboarding.

På ren varsling har de konkurrenter, som for eksempel ComplyLog og Mittvarsel.

Gründer-trioen forventer at de vil få direkte konkurrenter etter hvert, men at de selv har fordelen av å ha holdt på i tre år allerede. Målet er å være et globalt selskap om fem år.



Trygghet oppnås gjennom beskyttelse i tre lag. Det ytterste laget er sjekk ved rekruttering, eksempelvis bakgrunns-, referanse- eller utdanningssjekk. Lag to er bevisstgjøring i organisasjonen, eksempelvis kurs i trygghetskultur og deling av kunnskap og etiske retningslinjer. Det innerste laget i løken handler om å skape en ytringskultur, deriblant rom for varsling om uønskede hendelser. (Illustrasjon: Manymore)