

Varslingsplakaten i FUS barnehagene

Hva er varsling?

Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Kritikkverdige forhold er forhold som er eller kan være i strid med lover og regler, barnehagens retningslinjer eller alminnelig oppfatning om hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Varsling er positivt

FUS barnehagene skal være en god og trygg arbeidsplass. Vi skal ha en åpen internkultur, der det ikke er toleranse for lovbrudd og uetisk opptreden.

Våre ansatte er uredde og opptatt av at barnehagen skal lykkes. Vi må derfor alle våge og ønske å si fra dersom noe er galt. Derfor sier vi i FUS barnehagene at varsling er positivt!

Alle har en rett og plikt til å si fra om uønskede forhold i vår barnehage. Vi skal alltid varsle på forsvarlig måte, og vi skal aldri frykte gjengjeldelse for å ha varslet.

Plikt og rett til å varsle

Våre ansatte har rett til å varsle om kritikkverdige forhold.

Våre ansatte har en plikt til å varsle om kriminelle forhold, og om forhold der liv og helse er i fare.

Våre ansatte har en plikt til å varsle hvis vi blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.

Hvem varsler du til?

Varsling bør normalt skje til nærmeste leder (eventuelt via verneombud eller tillitsvalgt). Hvis dette er uhensiktsmessig, for eksempel fordi varselet involverer vedkommende, kan varsling skje direkte til FUS AS ved daglig leder Laila Aarseth og HR ansvarlig Jonny Ruud. Varsling sendes som epost til laila@fus.no og jonny@fus.no. Alternativt ordinær post: FUS barnehagene, FUS Varsling, Drammensveien 167, 0277 Oslo.

Hvordan varsler du?

Varsling kan skje muntlig eller skriftlig, men du oppfordres til å velge skriftlig varsling. Det anbefales å bruke varslings skjemaet som du finner i HMS-håndboka. Varslingen bør være så konkret som mulig, og si noe om:

- Hva varsles det om?
- Hvor skjedde dette?
- Når skjedde dette?
- Hvem var involvert?
- Finnes det dokumentasjon på forholdene?

Når du har varslet

Den som mottar varslingen skal holde varsleren informert om hva som må gjøres i saken. De varslede forhold skal ryddes opp i

Forbud mot gjengjeldelse

Den arbeidstaker som varsler om kritikkverdige forhold skal etter [aml § 2 A-2](#) være vernet mot gjengjeldelser.

Eksempler på gjengjeldelser som er i strid med arbeidsmiljøloven er:

- ulike former for mobbing/trakassering/utfrysing
- at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår
- at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i arbeidsoppgaver
- oppsigelse/avskjed

Personopplysninger og konfidensialitet

I varslingssaker, som typisk gjelder sensitive opplysninger, er det særlig viktig å iakttas nødvendig taushetsplikt. Dette er viktig både av hensyn til den enkelte person som er omfattet av varselet, tillitten til varslingsordningen og organisasjonens forhold. Enhver som blir kjent med innholdet i varsler har derfor taushetsplikt om informasjonen som mottas, med mindre det er åpenbart at varslingens innhold ikke lenger er sensitivt. Varsling kan gjøres anonymt, men normalt vil åpenhet sikre bedre saksgang og et bedre resultat for alle involverte parter.

Varslingsrutinene finnes i sin helhet i HMS-håndboka, som alle ansatte har tilgang til.