

## Varslingsrutiner for ansatte og studenter ved Fjellhaug Internasjonale Høgskole AS

Alle ansatte og studenter skal informeres om disse varslingsrutinene.

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold er en del av ytringsfriheten og en viktig ressurs for at Fjellhaug Internasjonale Høgskole (FIH) skal kunne bli en bedre utdanningsinstitusjon og arbeidsplass.

Ansatte og innleide arbeidstakere som blir oppmerksomme på kritikkverdige forhold oppfordres til å varsle etter disse retningslinjene. Det samme gjelder personer som utfører arbeid uten å være arbeidstaker, samt studenter, se nedenfor. Dersom det dreier seg om lovbrudd eller mistanke om lovbrudd har man ikke bare rett, men også plikt til å varsle.

### Hva er varsling?

Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Med arbeidsplassen menes både arbeidsgivers virksomhet og virksomheten til innleier.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Det kan for eksempel være forhold som:

- Innebærer fare for liv eller helse
- Innebærer fare for klima eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø/studiemiljø
- Seksuelle krenkelser
- Mobbing og trakassering
- Brudd på personopplysningssikkerheten

Ytringer om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling, med mindre det faller inn under ett av strekpunktene over. Generelle klager og klagesaker er ikke varsler. Klager behandles i tråd med de lover, forskrifter og retningslinjer som til enhver tid gjelder for dette ved FIH.

Ved mistanke om vitenskapelig uredelighet vil dette bli behandlet i tråd med «Behandling av mistanke om vitenskapelig uredelighet ved FIH», i tillegg til eventuell behandling som varsel.

Varsling er regulert i arbeidsmiljøloven kap. 2 A.

### Hvorfor er varsling ønskelig?

Ved å få informasjon om kritikkverdige forhold i virksomheten kan arbeidsgiver rydde opp i forholdet.

Dette sikrer at lovbrudd og andre kritikkverdige forhold unngås i virksomheten, noe som igjen kan skape et bedre arbeidsmiljø/studiemiljø.

Din informasjon kan hjelpe FIH med å få dette til, og retten og plikten til å varsle er en del av din ytringsfrihet. Varsle gjerne tidlig når du blir oppmerksom på noe, slik at saken kan tas tak i før den eskalerer.

## Hvem kan varsle?

Alle ansatte og innleide<sup>1</sup> i virksomheten kan varsle.

Personer som utfører arbeid uten å være arbeidstakere har også rett til å varsle. Det gjelder studenter ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål, personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere og personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

## Hvem skal det varsles til?

Du kan alltid varsle din nærmeste overordnede eller andre i virksomheten som har ansvar for de spørsmål eller personer det gjelder. Ved FIH kan du alltid varsle til rektor, eventuelt til daglig leder ved den enkelte campus.

En leder som mottar et varsel er alltid pliktig til å gå videre med varselet. Dersom varselet ikke gjelder rektor har den som mottar varsel også plikt til å informere rektor om varselet. Dersom du er i tvil om hvorvidt du skal varsle bør du ikke diskutere saken med en leder, men med en som har taushetsplikt. Hvem dette er vil variere, men det kan være studentombud, fagforeningsrepresentant, verneombud, eller du kan kontakte Arbeidstilsynet for veiledning.

Du kan også varsle verneombud ([verneombud@fjellhaug.no](mailto:verneombud@fjellhaug.no)) eller Læringsmiljøutvalget (LMU, [lm@fjellhaug.no](mailto:lm@fjellhaug.no) i Oslo/daglig leder i København og Aarhus), som så igjen skal følge opp henvendelsen overfor rette vedkommende i virksomheten. Studenter ved alle campus kan også ta kontakt med studentombudet: [studentombudet@fjellhaug.no](mailto:studentombudet@fjellhaug.no).

Gjelder informasjonen en sak som kan involvere ledere i bedriften, og/eller du ikke har oppnådd noen reaksjon fra den du først varslet til, kan du kontakte styreleder: Lars Gaute Jøssang, telefon: 48 10 38 54 eller epost [styreleder@fjellhaug.no](mailto:styreleder@fjellhaug.no).

Du har alltid rett til å varsle relevante saker til offentlige myndigheter, slik som Arbeidstilsynet, Økokrim og Konkurransetilsynet, men det er ønskelig at varsling først forsøkes internt slik FIH har tilrettelagt for.

## På hvilken måte kan du varsle?

Du kan varsle skriftlig eller muntlig.

Muntlig varsling kan skje pr. telefon eller direkte til en av dem som er opplistet i de interne retningslinjene.

Skriftlig varsling kan skje pr. brev eller e-post.

Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig at du oppgir din identitet av hensyn til FIHs behov for å kunne undersøke saken grundigst mulig. Dette sikrer også et best mulig resultat.

---

<sup>1</sup> For eksempel timelærere

Anonyme varsler kan sendes per post, stilet til ønsket mottaker (se hvem skal det varsles til, ovenfor) eller via skjema under Si ifra! på nettsiden. Se [Hvem skal det varsles til?](#) ovenfor.

Dersom du varsler vil navnet ditt være en fortrolig opplysning for den begrensede personkrets i virksomheten som behandler saken.

## Hva bør varslingen inneholde?

Navn på varsler (kan også være anonymt)

Tjenestested/Stuedsted (kan være anonymt)

Dato for varselet

Tidsrom, eventuelle dato og klokkeslett for hendelsen eller observasjonen

Konkret beskrivelse av hva det varsles om

Sted for handlingen

Vitner

Kjennskap til tidligere saker som involverer samme person(er).

## Oppfølging av varsling

Varsler skal behandles i tråd med prinsipper for saksbehandling av varsler ved FIH.

Den som mottar varselet skal følge opp dette og undersøke påstandene grundig. Det skal snarest mulig ryddes opp i eventuelle kritikkverdige forhold.

Så lenge FIH vet hvem som har varslet, skal du alltid få tilbakemelding så raskt som mulig om saksgangen og rutinene ved oppfølging av et varsel.

Når påstandene i varselet skal følges opp, vil du som regel bli intervjuet av den som følger opp varselet. Formålet med intervjuet er å få påstandene avklart eller utdypet, få frem navn på andre som kan belyse saken og undersøke om det foreligger noen dokumentasjon. Den som varselet er rettet mot vil også bli intervjuet separat. Dersom det er nødvendig for å få saken opplyst, vil også nærmeste leder eller andre som kan belyse saken bli intervjuet. Arbeidsgiver skal imidlertid ikke involvere flere personer enn nødvendig.

Så langt som mulig skal du også få tilbakemelding om hvilket utfall saken har fått.

Dersom det viser seg at det etter gjennomførte undersøkelser ikke er avdekket kritikkverdige forhold, skal du også få tilbakemelding om dette.

Dersom det viser seg etter gjennomførte undersøkelser at det foreligger kritikkverdige forhold kan det få konsekvenser for den varselet gjelder.

Melding om kritikkverdige forhold knyttet til navngitte personer er å anse som personopplysninger og skal behandles i tråd med reglene i personopplysningsloven.

Styret skal informeres årlig om antall varslingssaker.

## Hensynet til den det varsles om

Den det blir varslet om skal gjøres kjent med innholdet i varselet slik at vedkommende kan komme med sin versjon.

Varslers identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som absolutt er nødvendig for den videre saksbehandlingen av varslingen.

## Sikkerhet for varsler

Den som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver og innleier som følge av varslingen.

Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet. Det kan f.eks. være advarsel, oppsigelse, usaklig forskjellsbehandling, trakassering, endring i arbeidsoppgaver/stilling med mer.

Dersom du likevel opplever gjengjeldelse, skal du straks si fra til styreleder Lars Gaute Jøssang, telefon: 48 10 38 54 eller e-post: [styreleder@fjellhaug.no](mailto:styreleder@fjellhaug.no). Styreleder skal snarest følge opp dette.

Utarbeidet etter samarbeid med verneombud og høring ved FIH-AAR, FIH-CPH og LMU-OSL.

Godkjent av styret sak 06/21, 03.03.2021.

Kontaktinformasjon og navn på kontaktpersoner kan oppdateres uten ny styrebehandling.

