

# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN - FAMILIEHJELP AS

## 1. Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1 juli 2022. Loven har som formål «å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold», samt «sikre allmennheten tilgang til informasjon». For å sikre informasjon til omverden, skal bedrifter som er omfattet av loven gi en årlig redegjørelse for sine aktsomhetsvurderinger.

Dette er Familiehjelp AS sin redegjørelse for våre aktsomhetsvurderinger. Redegjørelsen gjelder Familiehjelp AS, og gjelder for regnskapsåret 2024.

## 2. Familiehjelp AS sin virksomhet

Familiehjelp AS er en del av Familiehjelpgruppen. Familiehjelpgruppen eies av Key Assets Group LTD.

Familiehjelpgruppen består av selskapene Familiehjelp AS og PlanB AS. Sammen tilbyr vi tjenester innen familie- og beredskapshjem, avlastning, familieveiledning og annen bistand til barnevernet.

Familiehjelp er en privat virksomhet som arbeider forebyggende, behandlende og endringsfokusert med barn, ungdom og familier som av ulike årsaker har behov for hjelp. Våre oppdragsgivere er stat, kommune og private virksomheter.

Familiehjelp AS ble etablert i 2005 og drives fra selskapets hovedkontor i Apotekerhagen 3, Asker.

## 3. Familiehjelp sine retningslinjer for ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Arbeidsmiljøloven, arbeidsmiljøforskriftene og medleverforskriften setter rammer for hvordan vi skal arbeide i Familiehjelp. I Familiehjelp tilstreber vi oss til enhver tid med å ha fokus på samfunnet og miljøet, og vi følger de til enhver tid gjeldende regler og lovverk som gjelder. Familiehjelp er medlem av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO Geneo).

Familiehjelp har etiske retningslinjer og alle som jobber i Familiehjelp omfattes av dette. I tillegg har vi utarbeidet code of conduct som vi også følger.

Vi støtter og respekterer menneskerettighetene som bla er definert i FNs Verdenserklæring om menneskerettigheter (FNS konvensjon om sivile og politiske rettigheter, FNS konvensjon om sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter, samt ILOs åtte kjernekonvensjoner). Brudd på menneskerettighetene er ikke tillatt.

Familiehjelp tolererer ikke barnearbeid i egen eller i virksomheten til noen av våre samarbeidspartnere og leverandører. Selskapet tillater heller ikke bruk av ulovlig arbeidskraft eller tvangsarbeid.

Ved innkjøp hos nye leverandører som Familiehjelp ikke kjenner til sikres dette ved at erklæring om innkjøp signeres, og/eller sikres dette ved at leverandørene har lagt ut erklæring/redegjørelse på selskapet sin hjemmeside. Til tross for erklæringer/redegjørelse så vurderer Familiehjelp hver aktør selvstendig og behovet for å gjøre eventuelle ytterligere undersøkelser.

Familiehjelp skal ha lønns- og arbeidsvilkår som sikrer at Familiehjelp rekrutterer, beholder og utvikler kvalifisert arbeidskraft på alle nivå i Familiehjelp, uten å være lønnsledende.

Familiehjelp legger vekt på mangfold på arbeidsplassen og skal rekruttere kvalifiserte medarbeidere uavhengig av kjønn, alder og etnisitet.

Familiehjelp ønsker å være førstevalget for alle som jobber innenfor avlastning- og barnevern. Derfor prioriterer vi et godt arbeidsmiljø, godt lederskap og utviklingsmuligheter for våre medarbeidere. Familiehjelp fremmer et inkluderende arbeidsmiljø, preget av likeverd og mangfold.

Familiehjelp skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø, hvor vi tilrettelegger for medvirkning og utvikling. Noen av våre medarbeidere kan ha et særlig behov for tilrettelegging, og som arbeidsgiver er vi oppmerksom på gravide medarbeidere, funksjonshemning og senior medarbeidere. Behov for individrettede forebyggende tiltak blir avdekket og vurdert i dialog mellom leder og medarbeider, og ved behov benytter vi oss av Bedriftshelsetjenesten. Tilrettelegging av arbeidsplassene ivaretas først og fremst gjennom det systematiske HMS-arbeidet.

Videre skal det skape trivelig og sikkert arbeidsmiljø for våre medarbeidere. Vi skal være en attraktiv arbeidsplass, der den enkelte medarbeider får bruke sine evner og kompetanser. Våre medarbeidere skal ha tilgang til best mulig vilkår, unngå psykisk og fysisk press i arbeidet.

Medarbeidersamtaler gjennomføres en (til to ganger (ved behov)) i året. Formålet med samtalen er oppfølging og videreutvikling av medarbeidere. Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser annen hvert år.

Familiehjelp har egne varslingsrutiner og dersom ansatte oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, skal de i første omgang varsle sin nærmeste leder. I andre omgang eller hvis den ansatte ikke har fått reaksjon på første varsling, skal de følge

varslingsrutinene. De ansatte kan også varsle anonymt. Medarbeidere som varsler om brudd på retningslinjer, blir beskyttet og skal ikke utsettes for negative konsekvenser som følge av varslingen.

#### **4. Tiltak for å begrense eller stanse negative konsekvenser**

Familiehjelp etterstreber å stanse, samt begrense negative konsekvenser etter åpenhetsloven, ved å benytte ett internt avvikssystem. Dette er en nødvendig del av Familiehjelp sitt kontinuerlige arbeid for å sikre ett anstendig og trygt arbeidssted. Alle ansatte mottar nødvendig opplæring, og innehar tilgang til ett tilrettelagt avvikssystem. Systemet inneholder parametere tilpasset denne arbeidsplassen, og rommer alle deler av den ansattes hverdag. Avvikene håndteres av den respekterte leder, som i samarbeid med ansatte og verneombud, igangsetter nødvendige tiltak. Dette systemet bidrar til læring, kontinuerlig forbedring som en del av internkontrollen, kvalitetskontroll og muligheten til å stanse negative konsekvenser for ansatte.

#### **5. Internkontroll**

Familiehjelp arbeider kontinuerlige og forebyggende for å sikre at alle ansatte i bedriften har ett forsvarlig arbeidsmiljø, i henhold til internkontrollforskriften og arbeidsmiljøloven. Dette gjøres blant annet gjennom ett systematisk forebyggende HMS- arbeid, som inkluderer vernerunder, risikovurderinger og jevnlig «sikker jobb analyser». Hensikten med en «sikker jobb analyse» (SJA) er å fange opp enkeltstående fare elementer knyttet til en spesifikk jobb, som for eksempel bilkjøring med en truende ungdom, som ikke nødvendigvis fanges opp av den generelle risikovurderingen. På denne måten kan leder vurdere, og eventuelt iverksette tiltak for å eliminere risikoene, for å forebygge uønskede hendelser.

Som en del av Familiehjelp sitt arbeid for å etterleve en god internkontroll arbeider ansatte etter rutiner og veiledere, som igjen sikres etter sjekklistor, krav til dokumentasjon og tett oppfølging av nærmeste leder, i alle ledd av bedriften.

#### **6. Familiehjelp sine leverandører og samarbeidspartnere**

Familiehjelp hadde ca 289 leverandører (inkl engangslleverandører) som leverte varer og tjenester til Familiehjelp i 2024.

Innkjøpene til Familiehjelp kan grovt sett deles inn i to kategorier:

- Innleide konsulenter som benyttes til faglige leveranser til de kommunale barneverntjenestene og andre konsulenttjenester som advokatbistand, revisor mm
- Varer og tjenester for drift av kontor og vår virksomhet. Dette er alt fra leie av kontorlokale, rengjøring, leiebil, rekvisita, catering, innkjøp av it-utstyr og kjøp av lisenser til programvare, forsikringer og pensjon.

Leverandører til Familiehjelp AS er i hovedsak norske leverandører.

## **7. Aktsomhetsvurderinger – faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger**

Familiehjelp har i tråd med åpenhetslovens intensjoner gjort en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger.

### **Medarbeiderne i Familiehjelp**

Det er en målsetting at selskapet skal tilstrebe seg å ansette i faste stillinger. I noen oppdrag mot kommunene benytter Familiehjelp seg av selvstendige konsulenter.

For arbeidstakere er det viktig å ha ei lønn en kan leve av, som er forutsigbar og som gjør at arbeidstakeren for eksempel kan få lån i banken til å kjøpe egen bolig, kunne bruke sin kompetanse og være en del av samfunnslivet. På institusjonen brukes tilkallingsvikarer ved sykefravær og ferieavvikling. Enkelte tilkallingsvikarer kan jobbe mye. Det jobbes med å redusere bruken av tilkallingsvikarer og det jobbes aktivt med nærværarbeidet på institusjonen.

Risikoen på dette området blir vurdert til lavt. Enkelte arbeidstakere med tilkallingskontrakt kan jobbe mye i forbindelse med sykefravær på institusjonen.

### **Leverandører**

Alle leverandører er klassifisert i en trafikklysmatrise (lav-medium-høy risiko). Som eksempel nevnes at norske selskaper som selv er underlagt åpenhetsloven har vi i utgangspunktet ansett som lav risiko. Det samme gjelder kjente, norske selskaper som vi kjenner godt og vet driver seriøst, eller som har publisert informasjon om sitt arbeid knyttet til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden. Vi har kartlagt om leverandørene har kunnet vise til dokumentasjon på arbeidet i henhold til åpenhetsloven. Hvis leverandøren har dokumentert at de arbeider i henhold til åpenhetsloven har vi ansett dette som godt nok.

Engangslleverandører med lavt fakturabeløp har vi ut fra et risiko- og påvirkningsperspektiv også blitt ansett som lav risiko da påvirkningen ansees som lav.

Per nå har ikke Familiehjelp AS gjort funn blant sine leverandører og forretningspartnere der det er avdekket brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsvilkår.

## **8. Oppsummering**

Arbeidet med åpenhetsloven har gitt oss en god oversikt over alle våre leverandører. I arbeidet med aktsomhetsvurderingen har vi hatt hovedfokus på to av våre leverandører, hhv renhold og bemanning grunnet bransjen de operer i.

Sett ut ifra en totalvurdering vurderes risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter som lav. Så langt er det ikke avdekket noen brudd.

## 9. Signatur

Denne redegjørelsen er signert av styret i Familiehjelp AS i styremøte.

Dato: 28.05.2025



---

Martin James Stuart Cockburn  
Chairman of the board  
Familiehjelp AS