

Antikorrupsjonsprogram

- program for å hindre korrupsjon og misligheter i Sykehusinnkjøp HF

Innhold

1. Innledning.....	2
Arbeidsmiljøet er viktigst	2
Ledelsesansvar	2
Styrende dokumenter	2
2. Kartlegge risikoområder	2
Tiltak:	3
3. Kontrolltiltak.....	3
Anbefalte tiltak:	3
4. Opplæring og oppfølging.....	3
Tiltak:	3
5. Varsling	4
Tiltak:	4

1. Innledning

Formålet med dette programmet er å forebygge og forhindre misligheter og korrupsjon i Sykehusinnkjøp. Dette gjøres gjennom en systematisk tilnærming ved å:

- Kartlegge risikoområder
- Sørge for at regler og retningslinjer er tilstrekkelig og blir fulgt, og at opplæring blir gitt
- Iverksette kontrolltiltak for å hindre muligheten for å begå økonomisk kriminalitet
- Iverksette kontrolltiltak for å avdekke økonomisk kriminalitet
- Sørge for en godt kjent varslingskanal for kritikkverdige forhold som også ivaretar varsleren

Arbeidsmiljøet er viktigst

Et godt arbeidsmiljø forebygger misligheter og korrupsjon. Medarbeidere med høy trivsel og lojalitet til jobben sin, er i mindre grad i risikozonen for å utføre etiske brudd eller lovbrudd, eller overse at andre gjør det. Lav trivsel og dårlige arbeidsforhold fører ikke nødvendigvis til misligheter, men at ansatte lettere kan argumentere både for seg selv og andre for å rettferdiggjøre uetiske og/eller ulovlige handlinger. Manglende motivasjon og lojalitet gjør det også enklere å overse andres lovbrudd og den sosiale kontrollen blir svak. Det anbefales at ledere jobber grundig med verdigrunnlaget og bygge opp en kultur som underbygger åpenhet og trivsel. Økonomisk kriminalitet har de beste vilkår i miljøer med lite samarbeid og lav grad av åpenhet.

Ledelsesansvar

Ledelsens ansvar for å forebygge korrupsjon og andre misligheter er særlig tydeliggjort i Straffeloven og Skadeerstatningsloven. Mangel på tilstrekkelig systematisk arbeid for å forhindre korrupsjon kan føre til strafferettslig og/ eller erstatningsrettslig ansvar. Utover det rent etiske og omdømmemessige aspektet, er det derfor av stor betydning at foretakets ledelse sørger for å utarbeide interne rutiner, både for å forebygge korrupsjon, for å kontrollere at korrupsjon ikke forekommer og for avdekke tvilsomme forhold.

Styrende dokumenter

Dette programmet bygger på vedtatt rammeverk for internkontroll og risikostyring i dette ligger prosesser, systemer og rutiner igangsatt av ledelsen for å gi rimelig grad av sikkerhet for at virksomheten når sine målsettinger om målrettet og effektiv drift, pålitelig styringsinformasjon og etterlevelse av lover og regler. Antikorrupsjonsprogrammet bygger også på Sykehusinnkjøps etiske retningslinjer som ble vedtatt av styret 25.01.2018.

2. Kartlegge risikoområder

Felles for de fleste mislighetssakene kjent i media, har vært svakheter i virksomhetenes internkontrollsystem. Et nyttig verktøy for å unngå svikt er å gjennomføre risikoanalyser for misligheter og korrupsjon på virksomhetsområder og – prosesser, samt risikoprofiler på hvilke funksjoner som kan ha mulighet for å begå misligheter.

Tiltak:

Tiltak	Ansvar	Frist
Godt implementert internkontrollsystem	Stab	Løpende
Workshop i hver divisjon for å utvikle en risikoanalyse med tilhørende tiltak og oppfølgingspunkter	Stab og divisjonsdirektører	Årlig

3. Kontrolltiltak

Kontrollmiljø handler om kultur, prinsipper og prosedyrer og ledelsens kommunikasjon rundt forebygging av misligheter og korrupsjon. Det er viktig å etablere en kultur der korrupsjon blir forhindret. Ved siden av en tydelig kommunikasjon fra ledelsen om viktigheten av temaet, vil ulike kontrolltiltak underbygge foretakets prinsipper knyttet til hva som er akseptabel adferd og konsekvenser om ansatte går ut over akseptabel adferd. Det er viktig med kartlegging av nåsituasjonen i foretaket og nødvendig korrigerende for å sikre tilstrekkelig internkontroll i et mislighetsperspektiv.

Anbefalte tiltak:

Tiltak	Ansvar	Frist
Tiltak og oppfølgingspunkter til årlig risikoanalyse	Stab	
Risikorapportering til styret	Adm. dir og styreleder	Årlig
Monitorering gjennom medarbeiderundersøkelsen	Stab	Når denne kommer på plass

4. Opplæring og oppfølging

En god etisk holdning som er godt kommunisert av ledere på alle nivå er avgjørende for god etisk holdning blant de ansatte. Akseptert atferd og hva som forventes vil være tydelig når de etiske retningslinjene er godt kommunisert og implementert i foretaket. Ulike opplærings- og kommunikasjonstiltak skal sikre at alle medarbeidere kjenner til regler og retningslinjer.

Tiltak:

Tiltak	Ansvar	Frist
I lederkontrakter	HR	Når dette samordnes
E-læringsprogram	HR Stab	Høst 19
Dilemmatrening	HR Stab (overføres avdeling for samfunnsansvar 1.1.19)	Høst 18
Etiske retningslinjer – brosjyre	Kommunikasjon	fortløpende
Nyansatt-opplæring	HR	Fortløpende
Intervju	HR	Fortløpende

5. Varsling

En forutsetning for en åpen kultur i foretaket er at de ansatte har tillit til sine ledere. De må være sikre på at deres ytringer blir hørt og vurdert. Videre må de oppleve at varsling om kritikkverdige forhold ikke vil bli møtt med sanksjoner. Lederne må signalisere at de ønsker kritiske tilbakemeldinger.

En velfungerende varslingsordning er et viktig supplement til ledelsens arbeid med å motvirke og avdekke økonomisk kriminalitet i foretaket. Det er vesentlig at varslingsordningen er godt kjent i foretaket blant alle ansatte. På introduksjonsdager for nyansatte, ledermøter og allmøter bør det informeres om varslingsordningen. De ansatte bør være trygge på at et eventuelt varsel blir behandlet fortrolig. Det betyr at varslerens identitet ikke skal være kjent av flere enn det som er absolutt nødvendig for saksbehandlingen.

Tiltak:

Tiltak	Ansvar	Frist
Utarbeide varslingsrutiner	HR	Ferdigstilt februar 2018
Kommunisere varslingsrutiner slik at varslingsordningen oppfattes som godt kommunisert av de ansatte.	HR og kommunikasjon	Løpende
Håndtering av varsler fra eksterne (eksempelvis fra leverandører)	Stab	Løpende