

SYKEHUSINNKJØPS ANTIKORRUPSJONSPROGRAM

Grete Teigset Solli,
avdelingsleder
samfunnsansvar

Webinar 26. oktober 2020

250 ansatte

Hovedkontor i Vadsø
Kontorer over
hele Norge

Egen avdeling for
samfunnsansvar
med fem ansatte



Sykehusinnkjøp HF

- gjennomfører anskaffelser
for alle helseforetak i Norge
for ca 35 milliarder kroner i
året

Antikorrupsjon –
Slik jobber vi med det



Leverandørdialog

Dialog og samarbeid mellom ansatte i helseforetak og leverandører en forutsetning for et velfungerende helse-Norge.

Det er [samarbeidsavtale](#) mellom alle helseforetak i Norge og Legemiddelindustrien (LMI) og Melanor (utstysleverandører) Intensjonen i avtalene er at et godt og konstruktivt samarbeid mellom helseforetak og leverandører skal være basert på tillit, åpenhet og gjensidig respekt. Og all samhandling skal være transparent.





Antikorrupsjonsprogram

- program for å hindre korrupsjon og misligheter i Sykehusinnkjøp HF

Innhold



- Arbeidsmiljø
- Ledelsesansvar
- Styrende dokumenter
- Kartlegging av risikoområder
- Kontrolltiltak
- Opplæring og oppfølging
- Anskaffelsesprosjekter
- Varsling

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.

Ledelsens ansvar

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.



Antikorrupsjonsprogrammet



Programmet bygger på vedtatt rammeverk for internkontroll og risikostyring i Sykehusinnkjøp HF.

Dette er 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.

Programmet bygger også på Sykehusinnkjøps etiske retningslinjer som ble vedtatt av styret 25.01.2018.

Kartlegging av risikoområder

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

Kontrolltiltak

Tiltak	Ansvar	Frist
Tiltak og oppfølgingspunkter til årlig risikoanalyse	Stab	
Risikorapportering til styret	Adm. dir og styreleder	Årlig
Monitorering gjennom medarbeiderundersøkelsen	Stab	Årlig

Opplæring og oppfølging

Tiltak	Ansvar
I lederkontrakter	HR
E-læringsprogram	HR Stab
Dilemmatrening	Avdeling for samfunnsansvar
Etiske retningslinjer – brosjyre	Kommunikasjon
Nyansatt-opplæring	HR
Intervju	HR
Opplæring av prosjektledere – habilitet og prissamarbeid	Avdeling for samfunnsansvar og juridisk
Bruk av medarbeiderundersøkelsen som monitorering av risiko	Stab

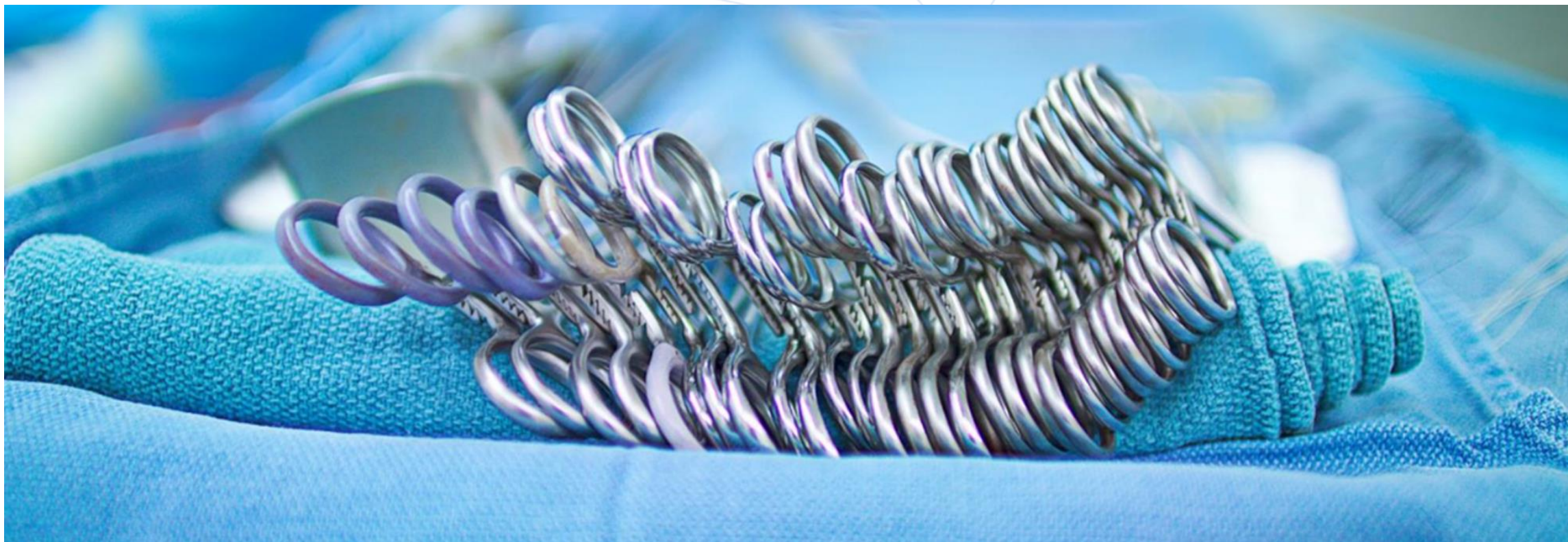
Anskaffelsesprosjekter

Tiltak	Ansvar
Felles skjemaer for habilitet i alle divisjoner	Malgruppen
Kommunisere etiske retningslinjer, grunnleggende informasjon om LOA/FOA og habilitet ved oppstart av hvert prosjekt	Prosjektledere/juridisk
Håndtering av varsler internt/eksternt (eksempelvis fra leverandører)	Stab
Avsjekk på mulighet for prissamarbeid i risikoprosjekter	Prosjektledere/juridisk

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.

TILTAK	ANSVAR
Utarbeide varslingsrutiner	HR
Kommunisere varslingsrutiner slik at varslingsordningen oppfattes som godt kommunisert av de ansatte.	HR og kommunikasjon
Håndtering av varsler fra interne og eksterne (eksempelvis fra leverandører)	Stab
Gjøre avsjekk (monitorering) i medarbeiderundersøkelsen om medarbeidere mener det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold eller varsle	HR



Takk for meg!

grete.teigset.solli@sykehusinnkjop.no