

Implementeringsplan antikorrupsjonsprogram Helse Sør-Øst

<i>Tiltak</i>	<i>Verktøy*</i>	<i>Anbefalinger</i>	<i>Rapportering til RHF</i>
Kulturen er preget av godt samarbeid og en høy grad av åpenhet	<ul style="list-style-type: none"> • Kpt. 3 og 7.3 i håndboken 	<p>Noen av spørsmålsstillingene i medarbeiderundersøkelsen bør være med i en vurdering av risikoer for misligheter og korrupsjon. Særlig gjelder det spørsmål om det føles trygt å varsle om kritikkverdige forhold og om de ansatte mener det føles greit å diskutere feil og avvik.</p> <p>Felles verdier danner grunnlag for en kultur i foretaket som virker forebyggende og forhindrende for misligheter. I motsatt ende av skalaen vil misligheter ha gode vilkår i miljøer med lav grad av åpenhet og samarbeid.</p>	Medarbeiderundersøkelsen
Formelt ledelsesfokus	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsprogram • Eksempel på tekst og mål til driftsavtale/lederkontrakt • Kortutgave av håndboken 	<p>Inn i driftsavtale/ lederkontrakt</p> <p>Ta opp temaet på ledermøter, allmøter m.m</p> <p>Del ut kortutgaven av håndboken til alle ledere</p>	
Systematisk tilnærming for å forebygge og avdekke misligheter	<ul style="list-style-type: none"> • Kpt 7 i håndboken - Antikorrupsjonsprogrammet • 	Sette av ressurser i stab til å følge opp elementene i programmet	Risikorapportering i tertialrapporteringen til HSØ. Årlig melding
De etiske retningslinjene oppfattes som godt kommunisert av de ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • E-læringsprogram • Brosjyre 	<p>Kommuniseres i intervjuer og ved introduksjonskurs, tas opp på allmøter, ligge lett tilgjengelig på intranett og hjemmesider.</p> <p>For å sikre oppfølging anbefales det at arbeidet med etiske retningslinjer nedfelles som en del av lederkontrakten med lederne i ulike avdelinger.</p>	

Implementeringsplan antikorrupsjonsprogram Helse Sør-Øst

Varslingsordningen oppfattes som godt kommunisert av de ansatte.	<ul style="list-style-type: none"> • Eksempel på varslingsrutiner • Eksempel på mandat for varslingsutvalg • Regional digital varslingsportal fra medio 2015 	<p>Hvert HF må ha et varslingsutvalg ,med et klart mandat</p> <p>Varslingsutvalget bør rapportere til styret i HF</p> <p>Varslingsrutiner bør kommuniseres i allmøter, på intranett med mer</p> <p>HF oppretter en regional digital varslingsportal, hvor varslene behandles i respektive foretak</p>	Årlig melding
Tilfredsstillende fullmaktsmatrise, og formalisert fullmaktstyring gjennom lederavtaler	<ul style="list-style-type: none"> • Veileder for fullmaktstyring • Regionale retningslinjer for fullmakter 	<p>Gjennomgang av veileder i HF</p> <p>Styreleder gjennomgår administrerende direktørs refusjoner (reise og annet)</p>	Årlig gjennomgang i HF styre
Kartlegge og vurdere mislighetsrisikoen minst årlig og ved vesentlige omstillinger Involvere relevante ansatte i linje og stab	<ul style="list-style-type: none"> • Kurs – workshop for risikovurderinger (regionalt nettverk) • Linker til gode ressursider med verktøy for risikokartlegging 	<p>HF bør ha workshop innen ulike nivåer i HF og gjøre risikovurderinger</p> <p>Sette opp eget risikobilde og måle dette opp mot innspill fra workshop</p>	Risikorapportering i tertialrapporteringen til HSØ.
Forebyggende og avdekkende kontrolltiltak ut fra risikoanalysen	<ul style="list-style-type: none"> • Transaksjonsanalyse – verktøy • Regional varslingsportal 	Det gjøres jevnlige (lurt å konkretisere?) transaksjonsanalyser av regnskaps- og virksomhetsdata	
Transaksjonsanalyser	<ul style="list-style-type: none"> • Regional avtale på modul for transaksjonsanalyse • Regionale kurs for modulen 	Ta i bruk transaksjonsanalyse for å kunne avdekke signaler på mulige misligheter.	Tertialrapportering
Retningslinjer for intervjuer og sluttsamtaler/ avslutning	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag til retningslinjer for intervjuer, bierverv og sluttsamtaler/avslutning • Brosjyren ”etiske retningslinjer” 	Foretaket kan vurdere å gjennomføre integritetssjekk av søkere til kritiske og utsatte stillinger. Antikorrupsjonsvilkår kan brukes i ansettelseskontrakter, og etterlevelse av foretakets retningslinjer	

Implementeringsplan antikorrupsjonsprogram Helse Sør-Øst

		mot korrupsjon kan være en egen betingelse i kontrakten.	
Retningslinjer for fordeler i arbeidsforholdet	<ul style="list-style-type: none"> • Eksempel på reisepolicy fra HSØ RHF 	Presisering i foretakets personalhåndbok	
Etterspørre relevant informasjon i konkurransegrunnlag angående tidligere lovbrudd	<ul style="list-style-type: none"> • Tekstforslag i regionalt malverk 		
Avtaleoppfølging av vesentlige leverandører og deres underleverandører	<ul style="list-style-type: none"> • Tekstforslag i regionalt malverk 	<p>Stikkprøver ved sosial dumping problematikk</p> <p>Sjekke opp pris opp mot avtaler</p> <p>Kontroll på om det gjøres minikonkurranser der hvor dette er påkrevd</p> <p>Sjekk på avtalelojalitet</p>	Avtalelojalitet og avtaledekning rapporteres til RHF (KPI)
De etiske retningslinjene blir kommunisert regelmessig, eksempelvis i intervjuer, på introduksjonsdager for nyansatte og personalmøter	<ul style="list-style-type: none"> • Brosjyre • Power Point • E-læringskurs • Dilemmasamling 	Legge inn obligatorisk e-læringskurs for ansatte med tilgang til bestillersystem	Rapportering i Læringsportalen
Dilemmatrening for ansatte tilpasset type risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Dilemmasamlinger, foiler og e-læringskurs 	Dilemmasamling inngår i avdelingsmøter, personalsamlinger	
Sanksjoner ved avdekket mislighet	<ul style="list-style-type: none"> • Håndboken, kpt . • Personalhåndboken? 		
"Verktøykasse" fra HSØ tilgjengelig for ressurser i sentrale stabsenheter	<ul style="list-style-type: none"> • www.helse-sorost.no/etikk 		
Tertialrapportering			

Implementeringsplan antikorrupsjonsprogram Helse Sør-Øst

HF-RHF HF			
Årlig spørreundersøkelse fra HSØ RHF til representativt utvalg i helseforetakene	<ul style="list-style-type: none"> RHF fasiliterer undersøkelsen 	Svarene fra undersøkelsen brukes i risikovurderingen ved foretakene og regionalt	
Styret i helseforetaket etterspør fullmaktsmatrise årlig for godkjenning	<ul style="list-style-type: none"> Veileder for fullmaktstyring 		
Sentral stabsenhet vurderer tilstrekkeligheten av kontrolltiltak	<ul style="list-style-type: none"> Håndboken 	Erfaringsutveksling i nettverk i regionen	
Medarbeiderundersøkelsen		Det er mulig å bruke svarene fra medarbeiderundersøkelsen i en vurdering av risikoer for misligheter og korrupsjon. Særlig gjelder det spørsmål om det føles trygt å varsle om kritikkverdige forhold og om de ansatte mener det føles greit å diskutere feil og avvik.	

- Verktøykasse ligger på www.helse-sorost.no/etikk fra 15.01.15