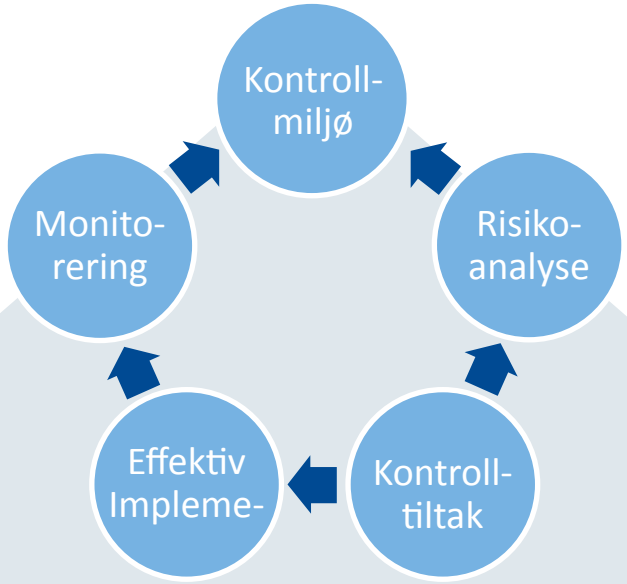

INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

- Det er etablert varslingskanal som sikrer varslerens konfidensialitet eller anonymitet
- Systematisk opplæring av ansatte og dilemmatrening

Kontrollmiljø

- Kulturen er preget av godt samarbeid og en høy grad av åpenhet
- Formelt ledelsesfokus
- Systematisk tilnærming for å forebygge og avdekke misligheter
- De etiske retningslinjene og varslingsordningen oppfattes som godt kommunisert av de ansatte
- Tilfredsstillende fullmaktsmatrise, og formalisert fullmaktstyring gjennom lederavtaler

Risikoanalyse

- Kartlegge og vurdere mislighetsrisikoen minst årlig og ved vesentlige omstillinger
- Involvere relevante ansatte i linje og stab
- Forebyggende og avdekkende kontrolltiltak ut fra risikoanalysen

Kontrolltiltak

- Transaksjonsanalyser
- Retningslinjer for intervjuer og sluttsamtaler/ avslutning
- Retningslinjer for fordeler i arbeidsforholdet
- Etterspørre relevant informasjon i konkurransegrunnlag angående tidligere lovbrudd
- Avtaleoppfølging av vesentlige leverandører og deres underleverandører

Implementering

- De etiske retningslinjene blir kommunisert regelmessig, eksempelvis i intervjuer, på introduksjonsdager for nyansatte og personalmøter
- Dilemmatrening for ansatte tilpasset type risiko
- Sanksjoner ved avdekket mislighet
- "Verktøykasse" fra HSØ tilgjengelig for ressurser i sentrale stabsenheter

Monitorering

- Tertialrapportering HF-RHF HF
- Årlig spørreundersøkelse fra HSØ RHF til representativt utvalg i helseforetakene
- Styret i helseforetaket etterspør fullmaktsmatrise årlig for godkjenning
- Sentral stabsenhet vurderer tilstrekkeligheten av kontrolltiltak
- Medarbeiderundersøkelsen