

REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

1. GENERELL BESKRIVELSE AV VÅRT ARBEID MED ÅPENHETSLOVEN

Lukas Stiftelsen er en privat, ideell og diakonal stiftelse som eier og driver helseinstitusjoner innen rehabilitering, psykisk helsevern og geriatri i Trøndelag og psykiatri i Østfold. Vi har leveranseavtaler med regionale foretak og kommuner. Lukas Stiftelsen driver også utdanning innen videregående opplæring og fagskole. Vårt hovedkontor er i Trondheim kommune.

Som en tilbyder av helsetjenester og utdanning er vår aller viktigste innsatsfaktor våre ansatte. Vi driver innen to svært personalkrevende bransjer hvor hoveddelen av driftskostnadene er kostnader til personell.

I stiftelsen strategi for 2023 – 2027 er organisasjonsutvikling et sentralt satsningsområdet, med mål om blant annet velfungerende virksomheter med helsefremmende arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, samt å være en attraktiv arbeidsplass.

Våre etiske retningslinjer bidrar til å utvikle og vedlikeholde høy etisk standard. Retningslinjene skal være styrende for atferd, handlingsvalg, arbeidsmiljø og organisasjonskultur. Herunder å bygge en verdibevisst og dannende organisasjonskultur som fremmer arbeidsglede, kvalitet og et troverdig omdømme.

Vi baserer oss hovedsakelig på faste ansatte og tilkallingsvikarer med arbeidskontrakter. Ved bruk av innleid arbeidskraft som privatpraktiserende psykologer og psykiatere reguleres disse gjennom skriftlige kontrakter. Det har det siste året ikke vært benyttet innleie gjennom bemanningsbyrå. Dette skjer unntaksvis i kriser der vi ikke på normal måte greier å tiltrekke oss vikarer.

For samtlige ansatte er det gjeldende tariff og overenskomster som danner grunnlaget for de arbeidsforhold som arbeidskontraktene definerer. Disse er fremforhandlet gjennom overenskomst Virke, som er vår hovedorganisasjon.

Vi har arbeidet med aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer siden våren 2023. Åpenhetsloven ble behandlet som eget tema i styret til stiftelsen 13.06.2023. Daglig leder har det overordnede ansvaret for loven, og rapporterer til styret hvert år opp mot stiftelsens Kvalitetsmelding. Rolledeling knyttet til oppfølging av loven er definert i en egen rutine for innkjøp.

Vi har i tråd med arbeidsmiljøloven og basert på vår vedtatte personalpolitikk rutiner for varsling, avvikssystem m.m. Lukas Stiftelsens helsevirksomheter er sertifisert etter internasjonal standard basert på prinsippene for kvalitetsledelse beskrevet i NS-EN ISO 9001:2015.

2. VÅRE AKTSOMHETSVURDERINGER – METODE

Vi har basert vår aktsomhetsvurdering på tre steg:

- A. Utarbeidelse av leverandørliste, hvor utvalgsriteriet er kontrakter/omfang er over 15.000kr.
- B. Bearbeidelse av leverandørliste. Identifisere leverandører basert på 3 kategorier:
 - Leverandører som faller inn under Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ) sin Høyrisikoliste, hvor det er høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden, relevant for vår drift:
 - *Kjøp av bygg og anleggsmaterialer*
 - *Kjøp av elektronikk og IKT*
 - *Kjøp av mat og drikke (frukt, grønnsaker og kaffe/te/kakao)*
 - *Kjøp av medisinsk forbruksmateriell*
 - *Tekstiler, arbeidsklær, fottøy*
 - *Kjøp av biler og kjøretøy*
 - Bransjer hvor sosial dumping kan skje eller som er personellkrevende. Relevant for vår virksomhet vurderer vi innleie/bemannning, renhold, hotell/restaurant, transport.
 - *Personellkrevende tjenester/produkter*
 - Leverandører vi vurderer å være kritiske for vår drift, særlig knyttet til IT drift/system, herunder også hvor alternative leverandører/produkter er begrenset.
 - *Driftskritiske leverandører*
- C. Prioriterte leverandører. Utvelgelse av leverandører for aktsomhetsvurdering.

Loven åpner for å bruke skjønn og eksisterende kunnskap inn i aktsomhetsvurderingen. Med et stort antall leverandører har vi valgt å kun sette søkelys på et mindre antall leverandører som vi undersøker grundig. Hvilke disse er endres fra år til år. Kriteriene for valg av hvilke leverandører som skal undersøkes ligger imidlertid fast: størrelse av omsetning, hvor reelt kan vi påvirke og hvor enkelt det er å bytte de ut. I tillegg har vi lagt til grunn den kunnskapen som allerede er samlet av DFØ knyttet til deres Høyrisikoliste, som tydeliggjør innsatsområder og markedsmodenhet (muligheten til å bidra til endring).

3. AKTSOMHETSVURDERINGER

3.1. AKTSOMHETSVURDERINGER I NORGE

Med de systemene vi har knyttet til kontraktsinngåelse, bruk av tariff, systemer for avvikshåndtering m.m. er risikoen ved våre egne virksomheter vurdert som lav. Det vil bli gjennomført en medarbeiderundersøkelse som en ytterligere sjekk av dette.

Vi har vurdert alle norske leverandører med en omsetning på mer enn 15.000kr på et overordnet nivå og vurdert risikoen ved disse leverandørene som lav. Basert på de kriteriene vi har definert, har vi valgt å se nærmere på arbeidstidsbestemmelser/ lønnsutbetalinger/ uformelle bindinger ved tre leverandører. Som et utfall av vurderingene er det med bakgrunn i arbeidstidsbestemmelser besluttet å ikke benytte hotelltjenester fra en leverandør. Det har ikke foreligget formell samarbeidsavtale med gitte leverandør. Med bakgrunn i Åpenhetsloven er i tillegg igangsatt dialog med et større innkjøpsfelleskap for å se om de kan omfanget avtaler kan utvides til flere av de produkt/tjenester.

3.2. AKTSOMHETSVURDERINGER UTENFOR NORGE

Det er i likhet med aktsomhetsvurderinger i Norge, gjennomført vurderinger av alle leverandører utenfor Norge med en omsetning på mer enn 15.000kr, basert på definerte kriterier. Sentralt for vår drift er flere IT systemer også med utenlandske eiere. Vi har valgt å ettergå disse for å avdekke hvor vidt de bruker arbeidskraft i eksempelvis lavkostland til programmering etc med tanke på kontrakts og arbeidsforhold. Vi har ikke fått tilbakemelding på våre spørsmål så langt.

Ettersom vi har valgt i å inkludere utvalgte bransjer/kategorier fra DFØs Høyrisikoliste, viser dokumentasjonen vi har gjennomgått høy risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Vi vurderer imidlertid at forholdsmessigheten i lengden og verdien tilsier at vi i liten grad kan påvirker og utgjøre en forskjell.

4. VÅRE AKTSOMHETSVURDERINGER- FAKTISKE FUNN

Vi har ikke avdekket brudd eller særlige utfordringer ved vår drift i Norge.

Vi har kartlagt våre leverandører basert i Norge og utenfor Norge. Basert på offentlig tilgjengelig informasjon og det vi har gjennomgått av dokumentasjon så langt synes risikoen å være lav. Vi har ikke avdekket brudd eller vesentlig risiko for brudd på arbeidstager- eller menneskerettigheter.

Den endelig konklusjonen er ikke trukket ettersom noen undersøkelser fortsatt pågår.

Vi har valgt å ikke lenger bruke en hotellkjede (hvor vi ikke har hatt en samarbeidstale og verdiene av kjøpet ikke har oversteget 15.000kr) etter flere dokumentere brudd på arbeidsmiljøloven.

5. VIDERE TILTAK OG FORVENTEDE RESULTATER

Vi har ikke iverksatt konkrete tiltak for å rette opp skade, utover nevnte hotellkjede som ikke lenger benyttes. Dette skyldes dels at vi ennå ikke har avdekket skade å rette opp.

Lukas Stiftelsen er medeier i KNiF (Kristen Norges innkjøpsfelleskap) som tilbyr en rekke tjenester og innkjøpsavtaler. KNiF har de siste årene jobbet målrettet med tanke på bærekraft. Gjennom mer utstrakt og bevisst bruk av de avtalene de tilbyr vil vi, som en relativt liten innkjøper, kunne sikre at vi i større grad er med på å sikre anstendige arbeidsforhold hos de vi handler med. Vi har løpende dialog med KNiF om dette. Dersom kjøp av medisinsk forbruksmateriell ikke inngår i KniFs fremtidige avtaler, vil vi søke å etablere bransjesamarbeid for å gjøre tiltakene mer effektive. Dette vil eksempelvis kunne inkludere diakonale sykehus, helsestiftelser m.fl.

Vi har etablert nye rutiner for innkjøp som i større grad ivaretar åpenhetslovens intensjoner.