



19/23 Beslutningssak: Åpenhetsloven og aksomhetsvurdering

Vedtak i styret i Helsepartner Nord-Norge 27/6-2023:

«Aksomhetsrapport for 2022 er enstemmig godkjent»

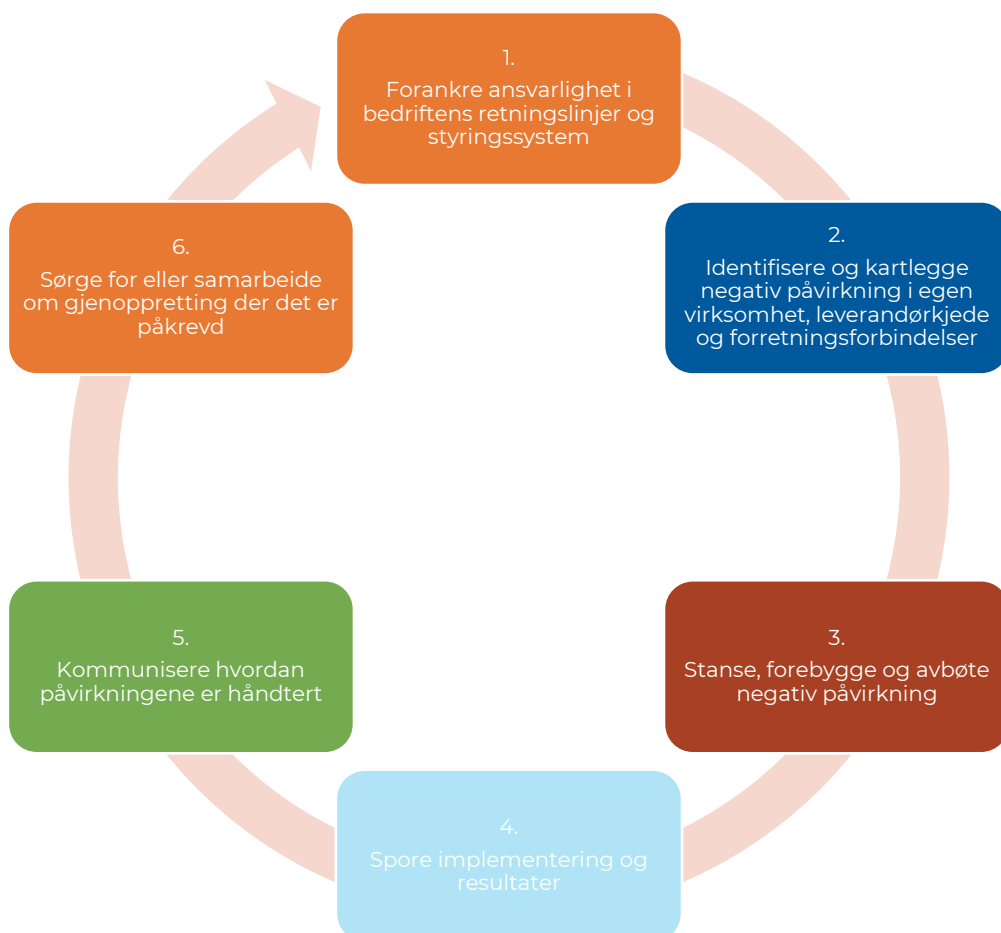
Åpenhetsloven og aksomhetsvurdering

En aksomhetsvurdering etter åpenhetsloven er en prosess for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan HPNN håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet. Det handler ikke om negative konsekvenser for virksomheten selv. Det dreier seg om sannsynligheten for negativ påvirkning på:

1. Menneskerettigheter
2. Anstendige arbeidsforhold

Hovedfokuset er hvordan virksomheten påvirker mennesker - både i og utenfor virksomheten.

Aksomhetsvurdering består av følgende seks trinn:



Arbeidet med aksomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess.



1. Forankring

Styret i HPNN skal årlig vedta aktsomhetsvurderingene, og disse skal rapporteres årlig. Første gang i juni 2023. Administrerende direktør i HPNN samt direktører i datterselskapene er ansvarlige for etterlevelse av åpenhetsloven.

Overordnede mål:

1. HPNN sitt virke skal ikke gå på bekostning av menneskerettighetene ytringsfrihet, religionsfrihet og organisasjonsfrihet
2. HPNN skal bekjempe diskriminering og trakassering, vold og trusler
3. HPNN arbeider for et arbeidsliv med anstendig og arbeidsvilkår, trygge arbeidsforhold og et systematisk HMS arbeid
4. HPNN skal ha ansvarlige leverandører og kommuniserer dette

2. Negativ påvirkning

HPNN har kartlagt at følgende menneskerettigheter er særlig relevante i vår virksomhet:

1. Manglende organisasjonsfrihet
2. Ytringsfrihet
3. Diskriminering og trakassering
4. Vold og trusler

Hva angår negative konsekvenser for et anstendig arbeidsliv, er følgende forhold kartlagt:

1. Utrygge arbeidsforhold
2. Helse, miljø og sikkerhet
3. Bruk av overtid
4. Tilgjengelighet 24/7
5. Anstendig lønn

3. Forebygging

HPNN har gjennomført en risikoanalyse som (vedlagt), som i særlig grad retter fokus mot de negative konsekvensene vi har identifisert. I risikoanalysen identifiseres iverksatte tiltak og planlagte tiltak. Disse vil bli evaluert hvert kvartal med sikte på å sikre at de iverksettes og om de kan forbedres.

4. Sporing

Risikoanalysen er lagt inn i vårt kvalitetssystem EQS, og vil løpende bli oppdatert både på foreslåtte og iverksatte tiltak, grad av sannsynlighet og konsekvens for medarbeidere, ledere og ytre miljø.

5. Kommunikasjon

Våre medarbeidere er orientert gjennom vårt intranett om hvilke negative konsekvenser vi har identifisert og hvordan arbeidet med disse vil gripes an.





Vi skal kommunisere hvilke forventninger vi har til våre leverandører, og hvordan dette skal rapporteres til HPNN.

Når styret har behandlet vår aktsomhetsvurdering, vil denne publiseres på vår nettside www.hpnn.no.

6. Gjenoppretting

HPNN vil bruke avviks-, forbedrings- og tilbakemeldingsskjema i vårt kvalitetssystem for å sikre at vi fanger opp faktiske og potensielle negative konsekvenser av vår virksomhet.

Aktsomhetsvurdering- negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Dokumentadministrator: Hege Lagestrand Berg

Gyldig fra: 19.06.2023

Revisjon: 1.0




Godkjent av: Hilde Sjurelv

Revisjonsfrist: 18.06.2024

ID: 3610

Menneskerettigheter

Viser 4 av 4 risikoelementer.

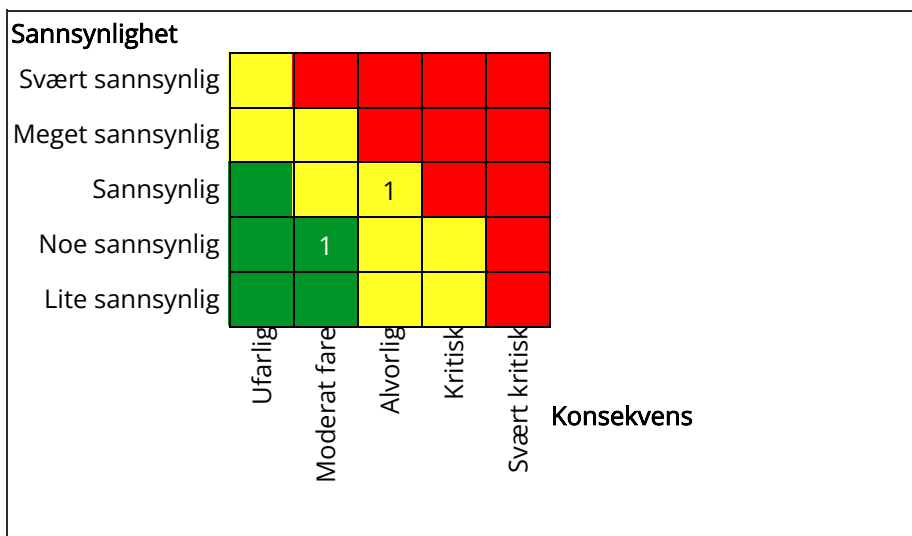
ID	Tittel	Potensielle årsaker	Mulig konsekvens	Etablerte tiltak	Liv og helse (indikator)	Ytre miljø (indikator)
4768	Manglende organisasjonsfrihet	Selskapet har manglet tariffavtale i alle døtre, og derved har beveggrunnen for organisasjonstilknytning vært fraværende.	Manglende deltakelse i det regulerte samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.	BPA Nord har fått på plass en tariffavtale for sine medarbeidere. HPO har invitert Fagforbundet til møte. Hemis og HPR har tariffavtaler. Selskapet oppfordrer medarbeidere til å fagorganisere seg.		
4767	Ytringsfrihet	Redsel for sanksjoner og utstøting kan resultere i at medarbeidere ikke varsler om uønskede hendelser eller alvorlige avvik.	Selskapet får ikke anledning til å endre, korrigere eller rydde opp i uønskede forhold.	Etablert kvalitetssikringssystem hvor alle kan melde avvik Kampanjer for å melde avvik og forbedringsforslag Varslingsinstitutt		
4766	Diskriminering og trakassering	Vi har medarbeidere som kan bli utsatt for diskriminering og trakassering grunnet kjønn, religion, seksuell legning, nasjonalitet eller utseende	Utsøting, psykiske traumer, sykdom og utfrysning	Nulltoleranse for trakassering og diskriminering Vedvarende fokus på inkludering og psykologisk trygghet Varslingsinstitutt Oppsigelse av kontrakter og avtaler		

ID	Tittel	Potensielle årsaker	Mulig konsekvens	Etablerte tiltak	Liv og helse (indikator)	Ytre miljø (indikator)
4765	Vold og trusler	Våre medarbeidere kan utsettes for vold og trusler fra kolleger, pasienter, brukere og arbeidsledere.	Fysiske og psykiske skader, traumer, sykefravær	Opplæring kontinuerlig i avvergende tiltak gjennom "Løvstadmetoden Terapeutisk Mestring av Vold" Debrief etter hendelser Varslingsinstitutt etablert Nulltoleranse i selskapet for vold og trusler med tydelige konsekvenser Oppsigelse av avtaler hvor fare for vold og trusler er tydelige Prosedyre for utvisning fra behandlingstilbud	●	

Viser 4 av 4 risikoelementer.

Liv og helse					
Sannsynlighet					
Svært sannsynlig					
Meget sannsynlig		1			
Sannsynlig			1		
Noe sannsynlig					
Lite sannsynlig					
	Ufarlig	Moderat fare	Alvorlig	Kritisk	Svært kritisk
	Konsekvens				

Ytre miljø



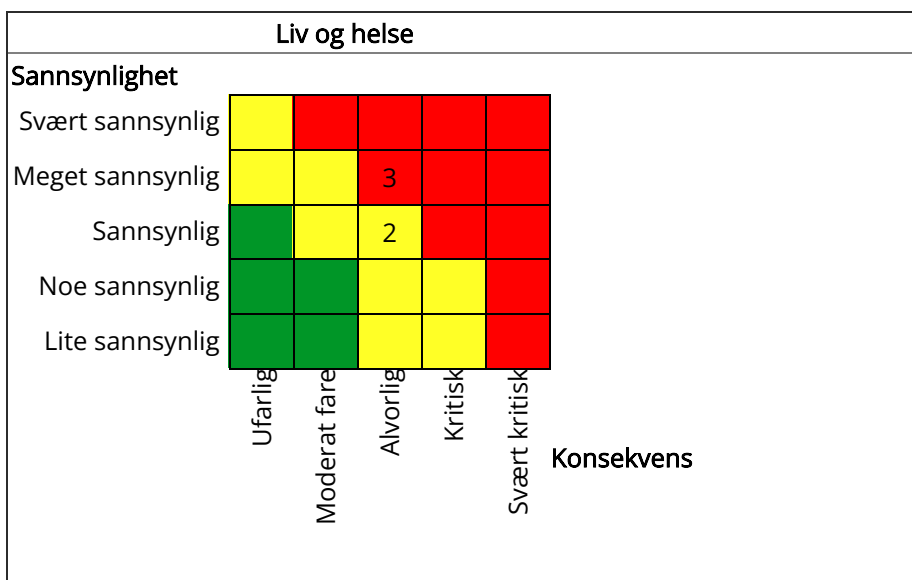
Anstendig arbeidsliv

Viser 5 av 5 risikoelementer.

ID	Tittel	Potensielle årsaker	Mulig konsekvens	Etablerte tiltak	Liv og helse (indikator)	Ytre miljø (indikator)
4773	Utrygge arbeidsforhold	Selskapets medarbeidere kan oppleve krevende pasienter / brukere / arbeidsledere og krevende arbeidsforhold. Medarbeidere reiser til kunder i dårlig vær og kjøreforhold.	Redsel og frykt, turn-over, sykefravær, utbrenthet, ulykker	HMS-håndbok Opplæring Nulltoleranse Avviksmeldinger og oppfølging	●	●
4772	Helse, miljø og sikkerhet	Manglende opplæring i, implementering og bruk av selskapets HMS-system	Negative konsekvenser på helse, miljø og sikkerhet. Med potensielle for skader på mennesker, utstyr og miljødeleggelse. Fare for sikkerhet både fysisk og psykisk for medarbeidere og pasienter / brukere / arbeidsledere.	AMU etablert i hver av døtrene Onboarding involverer HMS HMS er tilgjengelig i EQS, og er godt synlig Verneombud har gjennomført opplæring	●	●
4771	Bruk av overtid	Kampen om arbeidskraft er tøff, og vi har høyt sykefravær i enkelte ordninger. For å sikre bruker / arbeidsleder må overtid benyttes.	Utbrenthet, turn-over, redusert kvalitet og dårligere arbeidsmiljø	Rekruttering profesjonaliseres Oppfølging av sykemeldte i system Oppfølging av medarbeidere med mye overtid	●	

ID	Tittel	Potensielle årsaker	Mulig konsekvens	Etablerte tiltak	Liv og helse (indikator)	Ytre miljø (indikator)
4770	Tilgjengelig 24/7	Mange av våre medarbeidere og ledere har muligheter for å være pålogget til enhver tid. Dette er til dels ukontrollerbart for oss som arbeidsgiver.	Utbrenthet, manglende kvalitet, unøyaktighet, fare for bruker / pasient	Arbeidstidsordninger Tilstedeværelse på kontor - redusert bruk av hjemmekontor Overvåke når pålogget Gode arbeidsmiljø Overkommelige arbeidsoppgaver Delegasjon av arbeidsoppgaver Effektivisere arbeidsflyten Kommunisere / ha møter i arbeidstiden	●	
4769	Anstendig lønn	Prispress fra våre oppdragsgivere reduserer selskapets økonomiske handlingsrom som påvirker lønnstilbudene	Lønn som ikke er anstendig og heller ikke konkurransedyktig Manglende kompetanse og erfaring i oppdragene til sårbare brukere Manglende handlingsrom for å tilby tjenester fundert i kvalitet		●	

Viser 5 av 5 risikoelementer.



Sannsynlighet

Svært sannsynlig					
Meget sannsynlig			1		
Sannsynlig			1		
Noe sannsynlig					
Lite sannsynlig					
	Ufarlig	Moderat fare	Alvorlig	Kritisk	Svært kritisk
	Konsekvens				