



Foto: KI-generert



# ÅPENHETSRAPPORT 2024



Formål	3
Om oss	3
Vårt arbeid med åpenhetsloven/aktelsesvurdering	3
Implementering og publisering	3
Arbeidsprosess	3
Forankring i styret	4
Informasjon om innkjøp og leverandørkjeden	4
Aktsomhetsvurdering leverandører	4
Kartlegging av risiko	5
Tiltak for å avgrense negative konsekvenser og risikoer	5
Konklusjon, læring og implementering	5
Etiske retningslinjer	6
Verdier	6
Arbeidskultur	6
Fakta	6
Vår metode for å sikre kvalitet	7
Styringssystemer og ledelsesfunksjoner	7
Medarbeiderutvikling	7
Involvering av de ansatte i beslutningsprosesser og endringer	8
Bærekraft	9
Styrets signatur	9

## Formål

Denne rapporten er utarbeidet etter kravene i åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022.

Åpenhetsloven fordrer at Furukollen og andre bedrifter må være mer åpne og transparente om hvordan virksomheten påvirker omgivelsene og verden rundt.

Åpenhetsloven skal bidra til å redusere risikoen for at virksomheter forårsaker eller medvirker til brudd på menneskerettigheter. Den bidrar også til at vi må kartlegge og eventuelt iverksette tiltak for å sikre anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og hos oss selv.

Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder for egen virksomhet, leverandører og verdikjeden til leverandørene. Loven pålegger blant annet virksomhetene å gjennomføre såkalte aktsomhetsvurderinger for å forstå risikoen for eventuelle brudd - og sette inn tiltak der det er nødvendig. Videre så har virksomheten en plikt til å informere om hva som er lagt til grunn ved aktsomhetsvurderingene og resultatene av disse.

## Om oss

Furukollen psykiatriske senter er en ideell helsetjenesteleverandør til det offentlige.

Vår organisasjon skal ivareta det enkelte menneskes verdighet og integritet gjennom hele vår virksomhet og verdikjede. Det er derfor lett å identifisere seg med og støtte åpenhetslovens formål.

Virksomheten er medlem av Næringslivets Hovedorganisasjon og de ansattes rettigheter er blant annet regulert i de gjeldende tariffavtaler med de ulike fagforeningene. Virksomheten gjennomfører årlig ulike kartlegginger for å sikre de ansattes rettigheter og forebygge diskriminering. Dette inkluderer også lønnskartlegginger for å sikre likelønn mellom kjønnene.

Våre oppdragsgivere er i hovedsak helseforetak og kommuner. Senteret har pr. i dag 67 døgnplasser, fordelt på seks bo-avdelinger med ulikt omsorgsnivå.

## Vårt arbeid med åpenhetsloven/aktelsesvurdering

### Implementering og publisering

Åpenhetsrapporten har blant annet til hensikt å gjøre våre kunder, samarbeidspartnere og andre interessenter lettere i stand til å gjøre seg opp en formening om vår virksomhet. Vi er opptatt av å levere profesjonelle tjenester av høy kvalitet og vi ønsker å synliggjøre hvordan vi kontinuerlig arbeider for å sikre dette.

### Arbeidsprosess

Arbeid med åpenhetsrapporten startet i 2022 med en enkel kartlegging på ledernivå og nedsetting av en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen startet sitt arbeid i begynnelsen av 2023. Medlemmer i arbeidsgruppen er daglig leder, fag- og kvalitetsleder, HR- og HMS koordinator, teknisk leder, innkjøpsansvarlig og avdelingsleder fra virksomhetens største avdeling.

Daglig leder redegjorde for åpenhetslovens funksjon og krav.



Rapporten er oppdatert med nye tall og vurderinger sommeren 2024.

### Forankring i styret

Styret har vedtatt å forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer. Daglig leder er gitt i oppdrag å utforme retningslinjer tilpasset virksomheten.

### Informasjon om innkjøp og leverandørkjeden

Furukollen har egen innkjøpsansvarlig som står for det vesentlige av innkjøpene. Vedkommende arbeider etter gitt innkjøpsinstruks og etter bedriftens rammeavtaler. Andre ansvarlige i virksomheten utfører innkjøp innen sine ansvarsområder etter samme instruks.

Furukollen kjøpte inn varer og tjenester for ca 14 500 000 kroner i 2023, fordelt på 131 leverandører. Hos 26 av disse ble det handlet for mer enn 100 000 kroner.

### Aktsomhetsvurdering leverandører

Prosessen for aktsomhetsvurderingen er basert på «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv». Furukollen er en tjenesteleverandør og handler i liten grad med varer. Innkjøp av varer er derfor til eget forbruk. Forbruk av varer ved Furukollen er størst innen områdene matvarer, elektrisk energi, apotekvarer, it-tjenester og andre tjenester.

Furukollen har flere små leverandører målt i omsetning og antall ansatte. Virksomheten gjennomfører ikke direkte innkjøp med utenlandske leverandører. Alle innkjøp går via norske agenter/mellomledd/importør/merkevareleverandører. Målt i omsetning, handles det i hovedsak med store norske leverandører (store foretak). Unntaket er leverandør for produksjon av varmmat. Denne leverandøren er et kommunalt eiet aksjeselskap.

I arbeidet med aktsomhetsvurderingene har vi gjennomgått hele leverandørlisten og gjort individuelle vurderinger med bakgrunn i innkjøpsstørrelse og vurdering av risikoforhold. For 30 av leverandørene er det de siste årene gjennomført en mer dyptgående vurdering.

Furukollen kjøper tjenester fra flere enkeltmannsforetak som ikke kommer innunder åpenhetsloven. Her er det gjennomført en risikovurdering som inkluderer å se på hvilke produkter som benyttes. For eksempel at malerfirmaet benytter anerkjente maleprodukter. Det er også vurdert at timeprisene minst samsvarer med tarifflønn pluss påslag av sosiale kostnader.

Videre har vi gjort en vurdering av våre største leverandører. Her har vi spesielt lagt vekt på de med årlige transaksjoner over kr. 100.000,-.

For våre leverandører som ikke kommer innunder åpenhetsloven, har vi spurt om de kan redegjøre for aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og hos sine underleverandører (herunder lønn- og arbeidsvilkår, avtaler og arbeidsforhold).

## Kartlegging av risiko

Ved vurdering av risiko har vi av forholdsmessighetsbetraktninger tatt utgangspunkt i første leverandørledd.

Rapportene fra disse leverandørene er lagt grunn for vurdering av andre underleverandører og produsenter i verdikjeden. Ved anskaffelser av et vesentlig omfang vil det i fremtiden kunne være aktuelt med videre undersøkelser i leverandørkjeden. Her skal det gjøres en konkret forholdsmessig kost/nytte vurdering. Et vesentlig omfang er i våre retningslinjer definert til innkjøp av en vare eller tjeneste til en verdi av kr. 500 000,-. I 2023 var det ingen enkeltinnkjøp som kom over denne terskelverdien.

Noen leverandører er vesentlige målt i prosent av totale vare- eller tjenestekostnader, men det er allikevel relativt begrensede kjøp innenfor den enkelte varegruppe, som igjen kan ha ulike produsenter. For disse leverandørene er det vurdert som lite forholdsmessig å gjøre vesentlige vurderinger av det enkelte produsentledd.

## Tiltak for å avgrense negative konsekvenser og risikoer

- Ved enkeltinvesteringer over kr 100.000 skal det gjøres særskilt undersøkelse i første leverandørledd for bærekraft og sosiale forhold, for å unngå menneskerettighetsbrudd.
- Ved enkeltstående innkjøp over kr. 500 000,- skal det vurderes å gjøre nærmere undersøkelser av hele leverandørkjeden.
- Nye leverandører vil bli aktsomhetsvurdert før oppstart av leveranser.
- Aktivt søke å unngå underleverandører som ikke følger norske lønns- og arbeidsvilkår. Det er ønskelig at virksomhetene har en gjeldende tariffavtale.
- Virksomheten skal i det vesentlige handle med store foretak som har rapporteringsplikt etter åpenhetsloven. Ut fra vårt samfunnsansvar inkludert av miljøhensyn, vektlegges det også å benytte lokale leverandører selv om disse ofte er små virksomheter. For å opprettholde bruk av disse gjøres individuelle aktsomhetsvurderinger i forhold til lønns- og arbeidsforhold, avtaler og sosiale forhold.
- Ovenforstående implementeres og settes inn i bedriftens rutiner og prosedyrer.
- Det er opprettet egen avvikskategori i vårt kvalitetssystem vedrørende ansvarlighet

## Konklusjon, læring og implementering

I gjennom prosessen og arbeidet med åpenhetsrapporten har vi oppnådd en større bevissthet om miljøbelastning, menneskerettigheter, arbeidstakers rettigheter, korrupsjon og bestikkelser. Videre har vi implementert aktsomhet og ansvarlighet i vårt kvalitetssystem. Retningslinjene er forankret i hele organisasjonen fra styret til de ansatte. Vi har også valgt å belyse dette i rutinemessige årlige HMS-gjennomganger og medarbeidersamtaler.

Vi har ikke avdekket vesentlig negativ påvirkning eller skade i forbindelse med våre aktsomhetsvurderinger.

Gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderingene opplever vi å ha avklart forventninger i dialogen med våre leverandører. Dette opplever vi å ha skapt en større forståelse og bevissthet i forhold til miljøbelastninger, arbeidstakers rettigheter og arbeidsforhold. Spesielt gjelder dette våre mindre leverandører som i utgangspunktet ikke er omfattet av åpenhetsloven.

Jobben med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess. Vi har utarbeidet retningslinjer som ivaretar regelmessighet i dette arbeidet.

## Etiske retningslinjer

Våre etiske retningslinjer skal sikre at ansatte ved Furukollen skal møte brukere med respekt og omsorg. Faglig kunnskap og skjønn skal ligge til grunn i all samhandling med våre beboere. Ansatte ved Furukollen skal være bevisst at Furukollen er en ideell virksomhet som ikke har erverv til formål. Furukollen skal bidra til å forvalte samfunnets fellesskapsmidler på en forsvarlig, effektiv og samfunnsnyttig måte, til det beste for storsamfunnet. Vi har et uttalt mål om å minimalisere vårt klimaavtrykk.

God etikk for oss handler om at vi skal kunne stå for de valgene vi gjør i jobben.



## Verdier

**Furukollens verdigrunnlag – ROM – skal bidra til at virksomheten når sine mål.**

### Respekt

Handler om å vise respekt og aktelse for det enkelte menneskes iboende verdier

### Omsorg

Gjennom god og omsorgsfull ivaretagelse skal vi bidra til å skape trygghet og tillit hos våre medmennesker.

### Muligheter

Vi skal legge vekt på mulighetene i interaksjonen med det enkelte individ. Dette gjøres for å styrke håpet og troen på fremtiden

## Arbeidskultur

Et trygt arbeidsmiljø kommer til uttrykk på mange ulike måter, både på organisasjon- og individnivå.

Virksomheten har som mål å være en stabil, forutsigbar og trygg arbeidsplass for alle våre ansatte.

Det jobbes aktivt med til enhver tid å oppfylle kravene stilt i lovverk- og fra våre oppdragsgivere.

Furukollen etterstreber i størst mulig grad store stillingsstørrelser for å trygge stabil inntekt for våre ansatte.

Foto: KI-generert



## Vår metode for å sikre kvalitet



Furukollens kvalitetssystem er bygget opp rundt tre håndbøker; HMS-håndbok, pasienthåndbok og personalhåndbok, disse inneholder nødvendige rutiner og prosedyrer for å nå våre målsetninger.

Som et ledd i vårt kvalitetsforbedringsarbeid, som er en kontinuerlig prosess for å identifisere svikt eller forbedringsområder, har vi god kultur for at ansatte melder avvik. Avvik fra de beskrevne retningslinjer og prosedyrer i kvalitetssystemet skal alltid meldes. Dette for å øke bevisstheten om kvalitetsbeskrivelsene, samt hindre nye avvik. Avvikssystemet vi benytter er en elektronisk integrert løsning i vårt intranett og er lett tilgjengelig for alle ansatte.

Ved hvert avvik følges opp av leder/ansvarlig leder med mål om raskest lukking. Hvert kvartal gjennomføres avviksråd hvor det utarbeides nødvendige korrigerende tiltak på systemnivå.

## Styringssystemer og ledelsesfunksjoner

Daglig leder er overordnet ansvarlig for at styringssystemene fungerer og til enhver tid er tilpasset den aktuelle situasjonen.

Ledelsen gjennomfører årlig systematisk gjennomgang av styringssystemet opp mot relevant informasjon for å sikre at det fungerer og bidrar til kontinuerlig forbedring av virksomheten. Virksomhetens styringssystemer består av en rekke parameter og dokumenter, som inneholder blant annet; økonomi og beleggrapporter, medarbeidertilfredshetsundersøkelser, brukerundersøkelser, kvalitetsindikatorer i utfylte sjekklister, leveranseavtaler, avvikssystemet, offentlige kontroller, møte med tillitsvalgte, risikovurderinger og vernerunder, personaladministrative rapporter, samt månedlig sjekklister med digital signering fra avdelingslederne om at ulike parametere er vurdert og tiltak utført.

## Medarbeiderutvikling

Hos Furukollen anser vi våre medarbeidere å være bedriftens viktigste ressurs. For å lykkes i arbeidet med mennesker i en vanskelig situasjon legger vi derfor mye arbeid i å utvikle en positiv bedriftskultur. Dette inkluderer oppfølging av interne rutiner, som understøtter de riktige verdiene og holdningene. Vi er opptatt av å utvikle våre medarbeidere for å sikre at den enkelte leverer kvalitet. Det gjennomføres årlig medarbeidersamtaler for å sikre utvikling for den enkelte ansatte.

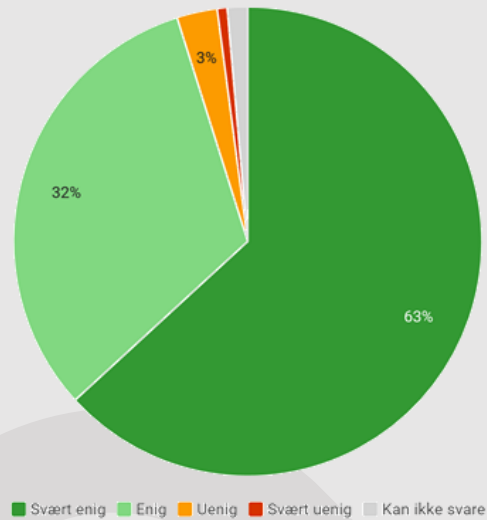
Et sterkt kompetansemiljø gjør oss i stand til å rekruttere og utvikle dyktige medarbeidere også i fremtiden.

Det settes ukentlig av tid i turnus til samhandlingstrening, veiledning, personalmøter og internundervisning. Internundervisning kan foregå innen ulike tema som miljøfyrtårnarbeid, selvmordsforebygging, førstehjelpskurs, motiverende intervju, kurs i medikamenthåndtering, lovverk knyttet til ulike beboergrupper med mer.

Furukollen arbeider med strategisk kompetanseutvikling og hvert år gis det støtte til flere medarbeidere i etterutdanning og kursing.

Årlig gjennomføres en arbeidsmiljøkartlegging blant våre ansatte. Resultatene for 2023 viser trivsel og trygghet. Utsagnet «Jeg trives på min arbeidsplass» er et utsagn vi anser som en god temperaturmåler på arbeidsmiljøet.

JEG TRIVES PÅ MIN ARBEIDSPLASS



### Involvering av de ansatte i beslutningsprosesser og endringer

Furukollen har i hovedsak flere ulike kartleggingsverktøy og arenaer, som benyttes for involvering av medarbeiderne:

- HMS- runde (vernerunde)
- Risikovurdering
- Arbeidsmiljøundersøkelse
- Medarbeidersamtale
- Ledelsen har månedlig møter med tillitsvalgte/fagforeningene
- Ledelsen har månedlige møter med hovedverneombud
- AMU
- Avdelingsvise personalmøter og behandlingsmøter
- Avviksråd
- Tillitsvalgte er representert i alle fora hvor det tas beslutninger. For eksempel i forbindelse med utbygging
- Styrerepresentasjon (to ansatte valgt av ansatte er representanter i styret)

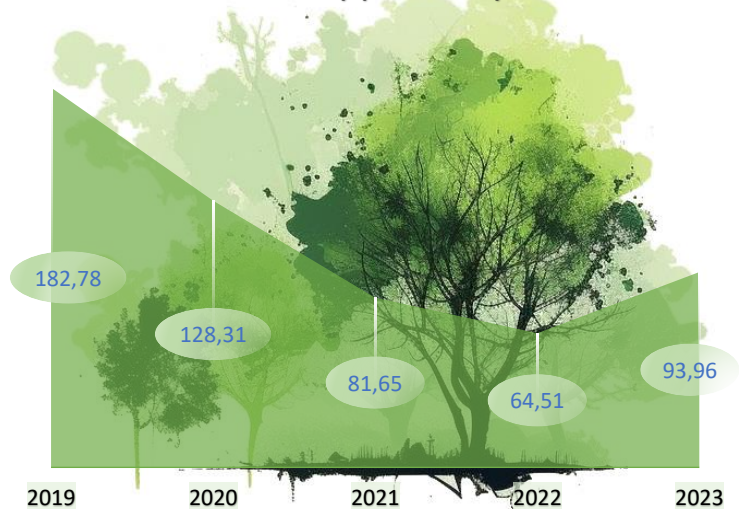


## Bærekraft

Furukollene er sertifisert Miljøfyrtårn og etterlever regler og krav for sertifiseringen. Gjennom dette arbeidet har vi iverksatt en del tiltak for å etterkomme kravet om en mer sirkulær økonomi innen miljøaspektene energi, avfall, transport, innkjøp og arbeidsmiljø.

Vi skal bidra til å forvalte samfunnets fellesskapsmidler på en forsvarlig, effektiv og samfunnsnyttig måte, med mål om å sette minst mulig klimaavtrykk. Det var derfor helt naturlig at vi valgte å sertifisere vår miljøsatsing innen klima og ledelse.

## Klimautslipp i tonn pr år



Åpenhetsrapporten vil bli publisert på vår nettside [www.sfps.no](http://www.sfps.no). Daglig leder Roger Udnes, er kontaktperson for innsynsbegjæringer [roger@sfps.no](mailto:roger@sfps.no)

## Styrets signatur

(se siste side, signatur via Admincontrol)

\_\_\_\_\_  
Anders Nereng (sign)  
Styreleder

\_\_\_\_\_  
Bernhard Lorentzen (sign)

\_\_\_\_\_  
Oddbjørg Minos (sign)

\_\_\_\_\_  
Helle Gjetrang (sign)

\_\_\_\_\_  
Gunnar Halvorsen (sign)

\_\_\_\_\_  
Sondre Prestkvern (sign)

\_\_\_\_\_  
Magne Ultvedt (sign)

\_\_\_\_\_  
Roger Udnes (sign)  
Daglig leder