

Innhold

1	Sykehuset Innlandet HF.....	2
1.1	Om Sykehuset Innlandet.....	2
	Vår visjon.....	2
	Vår virksomhetsidé	2
	Sykehuset Innlandets verdier	2
	Sykehuset Innlandets oppgaver	2
	Nøkkeltall og fakta	2
	Grønt sykehus	2
	Sykehuset Innlandet har virksomhet på mer enn 40 steder i Innlandet.....	2
2	Samfunnsansvar.....	3
2.1	Klima og miljø.....	3
2.1.1	Sykehuset Innlandets miljømål	4
2.2	Forebygging av økonomisk kriminalitet.....	7
2.3	Medarbeidere og mangfold.....	8
2.3.1	Kartlegging 2023.....	8
2.3.2	Aktiviteter for å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og utøvelse i tråd med samfunnsansvaret	11
2.4	Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	15
2.5	Prioriterte risikoområder for 2023.....	16
2.5.1	Samhandling med felleseide helseforetak og helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester.....	17
3	Styrets signaturer.....	18

1. Sykehuset Innlandet HF

1.1 Om Sykehuset Innlandet

Sykehuset Innlandet har ansvaret for den offentlige spesialist-helsetjenesten til befolkningen i Innlandet.

Virksomheten omfatter spesialisthelsetjenester innenfor somatikk, psykisk helsevern, spesialisert rusbehandling og prehospitale tjenester. Sykehuset Innlandet er ett av elleve helseforetak som inngår i det regionale helseforetaket Helse Sør-Øst.

Vår visjon

Sykehuset Innlandet skal gi gode og likeverdige helsetjenester til alle som trenger det.

Vår virksomhetsidé

Sykehuset Innlandet skaper pasientens helsetjeneste gjennom å gi trygg og god behandling nærmest mulig der pasienten bor.

Fagmiljøer i foretaket videreutvikler og forbedrer behandlingstilbudene i samarbeid med brukere, kommunene, fastleger og andre som yter helsetjenester.

Sykehuset Innlandet skal samle spesialiserte helsetjenester innenfor somatikk, psykisk helsevern og tverrfaglig rusbehandling, videreføre desentralisering av helsetjenester, styrke samhandlingen med primærhelsetjenesten og videreutvikle prehospitale tjenester.

Sykehuset Innlandets verdier

- Kvalitet
- Trygghet
- Respekt

Sykehuset Innlandets oppgaver

Sykehusenes lovpålagte oppgaver er pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, forskning samt opplæring av pasienter og pårørende.

Nøkkeltall og fakta

- Opptaksområdet er fordelt på 42 kommuner og cirka 338.000 innbyggere
- Om lag 9.000 ansatte
- Årlig budsjett på om lag 10 milliarder kroner
- Innlandets største kompetansemiljø
- Det engelske navnet på helseforetaket er Innlandet Hospital Trust

Grønt sykehus

Sykehuset Innlandet er miljøsertifisert etter ISO 14001:2015. Sertifiseringen innebærer at det er etablert et miljøstyringssystem som bidrar til at helseforetaket kjenner til sine viktigste miljøaspekter, og at det jobbes aktivt for å forebygge uheldige påvirkninger på det ytre miljøet.

Sykehuset Innlandet har virksomhet på mer enn 40 steder i Innlandet.

Vi har fem somatiske sykehus, to sykehus for psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB), to lokalmedisinske sentre og ett desentralisert spesialisert sentre, distriktpsikiatrisk virksomhet ti steder, barne- og ungdomspsykiatrisk døgnbehandling tre

steder, åtte barne- og ungdomspsykiatriske poliklinikker, to enheter for habilitering, tre enheter for rehabilitering, 26 ambulansestasjoner og luftambulansbase på Dombås.

2. Samfunnsansvar

Spesialisthelsetjenesten forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet, og har en plikt overfor samfunnet å forvalte disse ressursene på en bærekraftig måte. Alle medarbeidere i spesialisthelsetjenesten, og alle som handler på vegne av spesialisthelsetjenesten skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og etter gjeldende lover og forskrifter. [Etiske retningslinjene](#) tar utgangspunkt i virksomhetens verdier og gjeldende lov- og regelverk.

Staten stiller krav og forventninger til at virksomhetene de eier skal opptre ansvarlig, være ledende i sitt arbeid med å ivareta menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, redusere sitt klima- og miljøavtrykk, samt forebygge økonomisk kriminalitet som for eksempel korrupsjon og hvitvasking av penger. Statlige virksomheter skal være ledende i arbeidet med samfunnsansvar.

Statens krav og forventninger er nedfelt i Eierskapsmeldingen: Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap, St.6 (2022-2023). Eierskapsmeldingen beskriver ambisjoner, mål og strategier innen «sosiale forhold», «miljøforhold» og «økonomiske forhold». For alle områdene skal spesialisthelsetjenesten styres etter prinsipp om å opptre ansvarlig.

Styrene i de regionale helseforetakene har vedtatt *Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar*. Formålet med rammeverket er å klargjøre hvilke rammer/føringer som gjelder for området, og hvordan spesialisthelsetjenesten arbeider med samfunnsansvaret. Vurdering av risiko for samfunnsansvarsområdet ses også i sammenheng med annen risikostyring som beskrevet i *Rammeverk for virksomhetsstyring* i Helse Sør-Øst.

1.2 Klima og miljø

Klimaendringene er ifølge Verdens helseorganisasjon den største helsetrusselen vi står ovenfor. Sykehusdrift bidrar til betydelige klimagassutslipp og belaster miljøet gjennom forbruk av vann og energi, innkjøp av legemidler og produkter og gjennom behandling av avfall. Transport av pasienter, pårørende, medarbeidere og leverandører, og ved rehabilitering av bygg eller nybygg bidrar også til en negativ miljøbelastning.

De fire helseregionene har vedtatt felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten.



Sykehuset Innlandets totale utslipp av klimagasser uttrykkes i CO₂-ekvivalenter for scope 1, 2 og 3

	2023	2022	2021	2020	2019
Scope 1	8913,75	8252,98	9607,58	8990,24	11021,53
Scope 2	8872,73	7047,98	16459,91	16398,93	17528,23
Scope 3	1362,79	1453,28	1579,14	955,94	1070,87

Scope 1: Direkte utslipp (driftsmidler virksomheten har operasjonell kontroll over, f.eks bruk av fossilt brensel).

Scope 2: Indirekte utslipp fra innkjøpt energi – elektrisitet og fjernvarme/-kjøling.

Scope 3: Andre indirekte utslipp som forekommer oppstrøms og nedstrøms i selskapets verdikjede.

1.2.1 Sykehuset Innlandets miljømål

Sykehuset Innlandets langsiktige miljømål gjelder for perioden 2019 til 2030, og oppsummeres slik:

- God helse og livskvalitet; Redusere forekomsten av helsetjenesteassosierte infeksjoner
- Rent vann og gode sanitærforhold;
- Andel produkter uten helse- og miljøskadelige stoffer skal være 75 prosent.
- Ren energi for alle; Redusere energiforbruket med 20 prosent og øke andelen gjenvinningskraft
- Innovasjon og infrastruktur; Andel polikliniske konsultasjoner over video og telefon skal være minimum 20 prosent
- Ansvarlig forbruk og produksjon; Matavfall reduseres med 50 prosent
- Stoppe klimaendringer; Fossilfri virksomhet innen 2030, og redusert reisevirksomhet for medarbeidere
- Samarbeid for å nå målene; Miljøbevisste medarbeidere i alle enheter

21.oktober 2022 vedtok Stortinget Stortingsmelding 6 (2022-2023) «Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap» (Statens eierskapsmelding). Gjennom denne angir Staten som virksomhetseier, krav til miljø som er strammere enn hva lov og forskrift tilsier for å oppnå målene i Parisavtalen. Eierskapsmeldingen uttrykker også krav til at virksomhetene skal jobbe aktivt med å oppnå FNs bærekraftsmål knyttet til menneskerettigheter, samt bekjempe økonomisk kriminalitet. De siste punktene er allerede godt implementert i lovverk, og beskrives i rapporten knyttet til åpenhetsloven. Det er spesielt på miljøområdet at eierskapsmeldingen går lengre enn lovgivningen. SI rapporterer gjennom sin rapport om samfunnsansvar i detalj på hvordan vi jobber med disse problemstillingene.

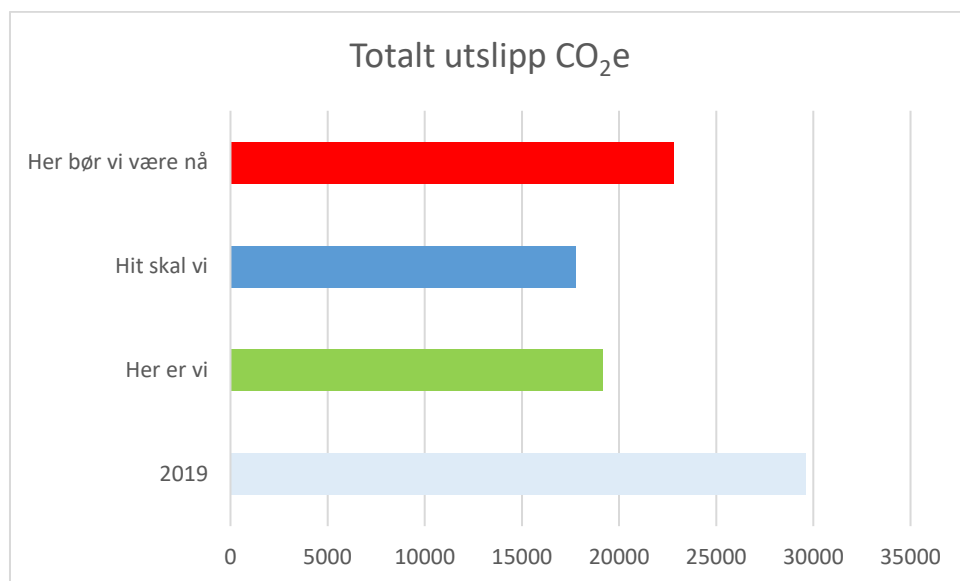
Sykehuset Innlandet har gjennom 2023 arbeidet med å videreutvikle miljøstyrings-systemet med å integrere interessentanalyse, miljøaspekter og samsvars-vurderinger. Vurdering av miljøstyringssystemet inngår i ledelsens gjennomgang.

Sykehuset Innlandet jobber aktivt med å oppfylle kravene i eierskapsmeldingen på dette området.

Miljø- og klimamålene som stilles er langsiktige, og det er naturligvis vanskelig å finne en nøyaktig progresjonslinje år for år. Mange av tiltakene kommer naturlig i trappetrinn. Likevel er det nyttig å se progresjonen år for år for å sørge for at man opprettholder fokus på dette. Målene tar utgangspunkt i 2019-tall og skal være innfridd i 2030.

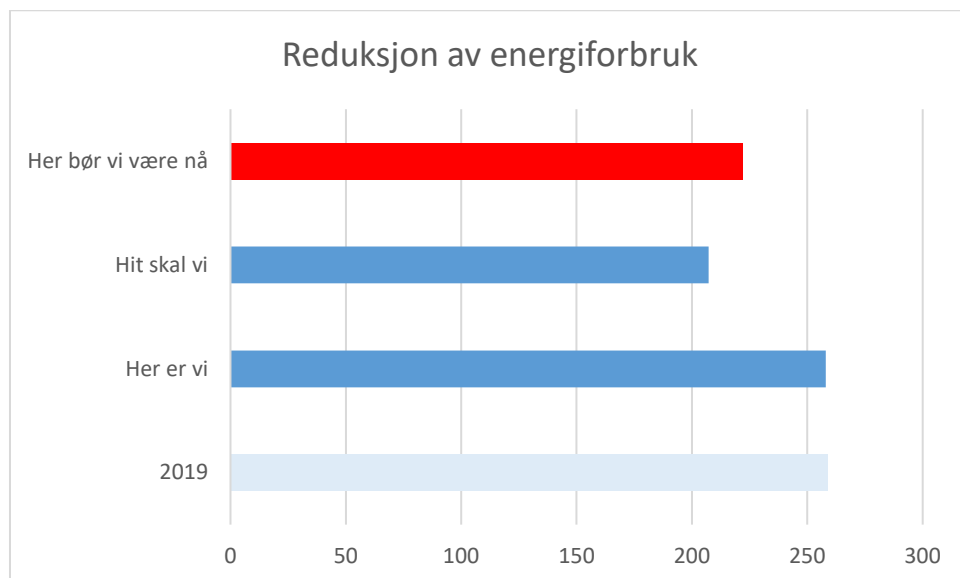
Sykehuset Innlandet tar årlig ut tall for hele sin virksomhet som angir status for arbeidet med klima og miljø. Dette skjer medio februar i sammenheng med rapportering til Helse Sør-Øst sitt klimaregnskap.

Mange av miljømålene omhandler utslipp av CO₂-ekvivalenter, og reduksjon av disse jfr. utslippene i 2019.

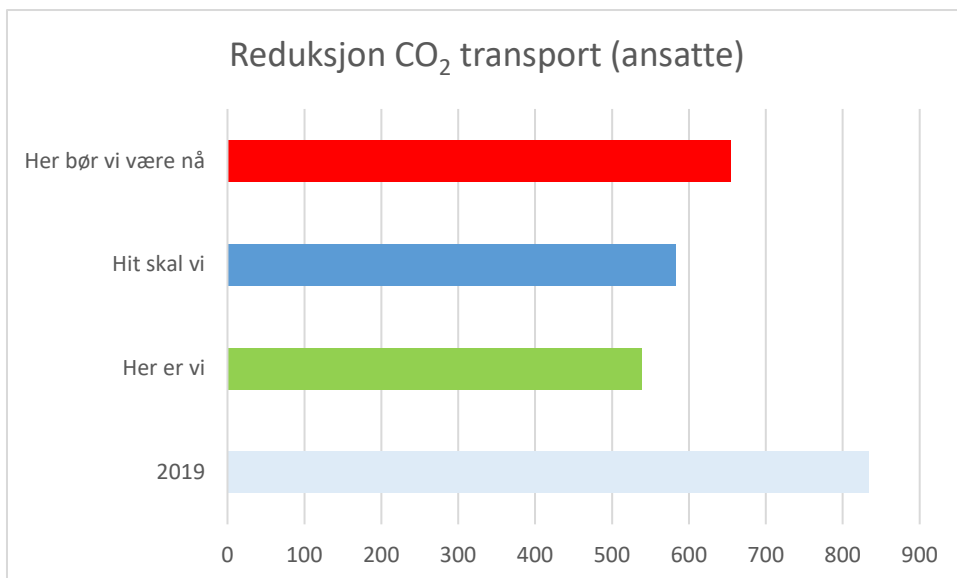


Sykehuset Innlandets totale utslipp er allerede innfridd i forhold til målsettingen per 2030. Dette er oppnådd gjennom at man til en stor grad har tatt i bruk gjenbrukskraft. Dette er en bærekraftig løsning.

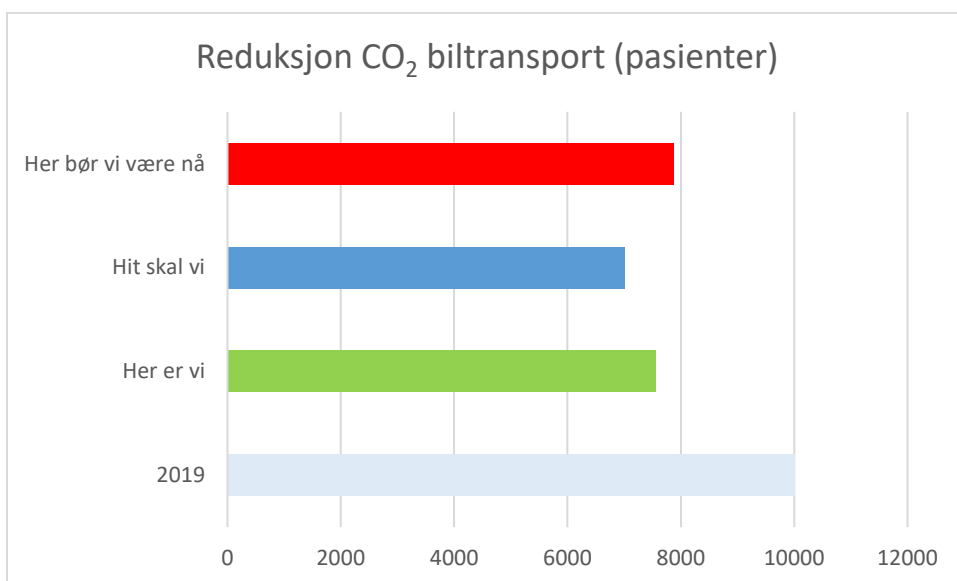
Vi ser allikevel at energiforbruket er høyere enn hva man etter målsettingene kunne ønske. Dette skyldes i hovedsak et kaldt innlandsklima i kombinasjon med gammel bygningsmasse. Med tanke på bygging av nytt Mjøssykehus vil det ikke være bærekraftig med en total renovering av dagens bygningsmasse, med unntak av de sykehusene som også i fremtiden skal bestå.



Sykehuset Innlandet benytter også fortsatt til en stor del diesel som drivstoff for pasienttransport. Per i dag er det ingen planer om å gå over til elektrisk bilpark for pasienttransport, da infrastruktur i innlandet pt ikke er tilstrekkelig utbygd for å kunne gi tilfredsstillende sikkerhet.

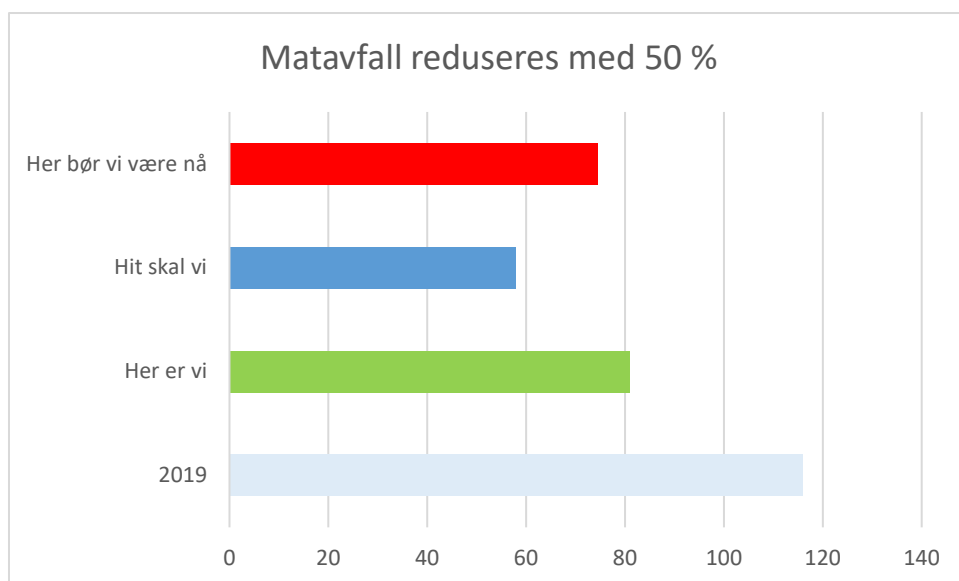


Når det gjelder transport av ansatte i forbindelse med tjenestereiser og lignende er det et bevisst forhold til nødvendigheten av denne typen transport. De siste årene har vist oss at mange reiser kan erstattes av digitale møter. Det er derfor en vesentlig nedgang av utslipp til transport av ansatte, og sykehuset ligger foran skjema om reduksjon.



Innlandet fylke kjennetegnes med lange avstander og spredt bosetting. Dette medfører behov for en betydelig transport av pasienter, både mellom hjem og behandlingssted, men også mellom behandlingsstedene.

Denne transporten foregår dels av pasienten selv med eget kjøretøy, ambulanse, drosje og helsebuss.



Det er et stort fokus på å redusere matsvinn. Matproduksjonen er sentralisert, og det jobbes kontinuerlig med å sikre bestillings og distribusjons rutiner som sikrer et lavest mulig matsvinn.

1.3 Forebygging av økonomisk kriminalitet

Spesialisthelsetjenesten skal arbeide systematisk med forebygging av misligheter og korrupsjon. En virksomhetskultur basert på gjensidig respekt og åpen kommunikasjon skaper færre mislighetsmuligheter. Det er risiko for at arbeidsmiljø hvor noen føler urettferdighet og urimelig press kan lede til motivasjon for misligheter. Korrupsjon skjer oftest som skjulte handlinger. En kultur som fremmer varsling uten sanksjoner for varsleren, er en forutsetning for å avdekke slike handlinger. Felles for de fleste mislighets sakene kjent i media, har vært svakheter i virksomhetenes internkontrollsystem. Et nyttig verktøy for å unngå svikt er å gjennomføre risikoanalyser for misligheter og korrupsjon på virksomhetsområder og – prosesser, samt risikoprofiler på hvilke funksjoner som kan ha mulighet for å begå misligheter.

Helse Sør-Øst har etablert et antikorrupsjonsprogram for å sikre et felles rammeverk med felles rutiner for rapportering på dette arbeidet. Formålet med programmet er gjennom systematisk tilnærming å forebygge og avdekke misligheter og korrupsjon i helseforetakene. Sykehuset Innlandet har siden 2017 gjennomført interne mislighetsrevisjoner. Disse planlagte revisjonene innebærer kontroll av økonomiske fullmakter ved å se på:

- Bruk av fullmakter for å bestille varer og tjenester
- Attestasjon og anvisning av fakturaer
- Lederne (innehaverne) sin kunnskap om gjeldende prosedyrer og regelverk
- Inngåtte lederavtaler

De gjennomførte revisjonene har hittil ikke avdekket alvorlige brudd på fullmakter eller avdekket misligheter eller korrupsjon.

Konsernrevisjonen i Helse Sør-Øst gjennomfører årlig revisjoner i foretaksgruppen etter egen revisjonsplan. Planen skal være basert på vurderinger av risiko knyttet opp mot overordnede strategier og mål for foretaksgruppen, og revisjonsplanen skal være basert på risiko og vesentlighet i foretaksgruppens virksomhet.

Høsten 2020 gjennomførte Konsernrevisjonen en revisjon knyttet til varslingsordningen i Sykehuset Innlandet. En av tilbakemeldingene fra revisjonen var at eierskap og kommunikasjon om varsling som verdi bør bli tydeligere og mer bevisst for å bidra til større åpenhet i organisasjonen, felles forståelse og trygghet for å varsle. Målet er en varslingsordning som er godt kjent blant ansatte og innleide, med lav terskel for å varsle om kritikkverdige forhold etter

arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det er gjennomført opplæring og synliggjøring av temaet varsling på intranett. Det er laget en varslingsplakat til oppslag på vaktrom, pauserom og andre oppholdsrom, for å sikre at denne informasjonen gjøres mest mulig tilgjengelig for alle ansatte. Konsernrevisjonen har nylig meldt fra om at de er fornøyd med foretakets oppfølging og at revisjonen kan avsluttes.

1.4 Medarbeidere og mangfold

Spesialisthelsetjenesten skal arbeide systematisk med å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene, i alle arbeidsprosesser.

Aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven er et viktig verktøy

- for å oppnå reell likestilling. For å oppnå likestilling kreves det i tillegg til et diskrimineringsvern
- for enkeltindivider også en aktiv innsats fra arbeidsgivere og myndigheter. Det skal
- redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i
- virksomheten, og hva som konkret gjøres for å oppfylle den lovpålagte aktivitetsplikten for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Helseforetakene er omfattet av aktivitetsplikten og skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a – c

Sykehuset Innlandets overordnede verdier er kvalitet, trygghet og respekt. Disse tre verdiene innebærer også å sikre at alle ansatte i Sykehuset Innlandet har like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

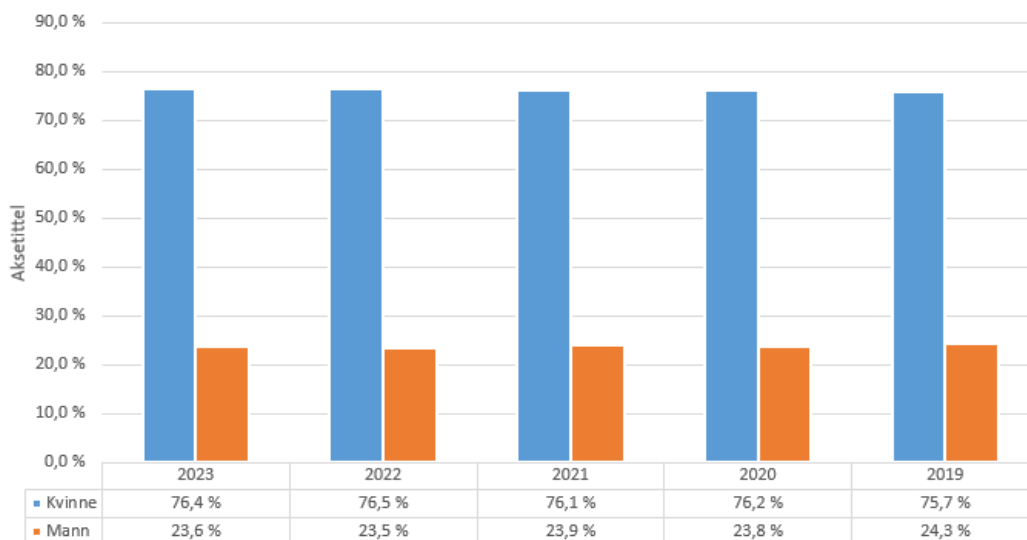
Sykehuset Innlandet er opptatt av å vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Det aksepteres ikke mobbing, trakassering eller diskriminering av egne ansatte, eller andre som er tilknyttet helseforetaket.

For å kunne ivareta våre ansatte på en måte som fyller lovkravene om «grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, samt en lønn å leve av», jfr. Åpenhetsloven § 3 bokstav c, er det gjennom foretakets personalpolitikk, personalreglement og andre styrende dokumenter og retningslinjer for foretaket lagt føringer for våre ansatte og ledere for å etterleve dette.

1.4.1 Kartlegging 2023

Kjønnsbalanse

Formålet med å kartlegge kjønnsbalanse på ulike stillingskategorier er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsubalanse. For foretaket samlet er forholdet mellom kvinner og menn henholdsvis 76,1 prosent kvinner og 23,8 prosent menn. Tabellene under viser kjønnsfordelingen i perioden 2019 til 2023 og fordeling i 2023 innenfor ulike stillingskategorier.



Tabellen viser kjønnsfordeling i perioden 2019 til 2023

Antall fast ansatte		Kjønn	
År	Stillingsgruppe 1	Kvinne	Mann
2023	01 - Administrasjon/Ledelse	76,5 %	23,5 %
	02 - Pasientrettede stillinger	82,7 %	17,3 %
	03 - Leger	54,0 %	46,0 %
	04 - Psykologer	77,9 %	22,1 %
	05 - Sykepleier	87,1 %	12,9 %
	06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier	77,9 %	22,1 %
	07 - Diagnostisk personell	81,9 %	18,1 %
	09 - Drifts-/teknisk personell	67,4 %	32,6 %
	10 - Ambulansepersonell	38,8 %	61,2 %
	11 - Forskning/utdanning	42,9 %	57,1 %
	2023 Totalt		76,4 %

Tabellen viser kjønnsfordeling fast ansatte fordelt på stillingskategori.

År	Stillingsgruppe 1	Verdier		Kjønn		Andel deltidsansatte	
		Antall fast ansatte		Mann		Kvinne	Mann
2023	01 - Administrasjon/Ledelse		710		218	16,1 %	3,2 %
	02 - Pasientrettede stillinger		729		152	31,6 %	33,6 %
	03 - Leger		363		309	7,4 %	10,0 %
	04 - Psykologer		159		45	1,3 %	6,7 %
	05 - Sykepleier		2046		302	49,9 %	32,5 %
	06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier		225		64	78,7 %	60,9 %
	07 - Diagnostisk personell		253		56	20,6 %	7,1 %
	09 - Drifts-/teknisk personell		359		174	42,9 %	13,8 %
	10 - Ambulansepersonell		146		230	21,2 %	12,6 %
	11 - Forskning/utdanning		3		4	66,7 %	75,0 %
	2023 Totalt		4972		1537	36,3 %	18,8 %

Tabellen viser kjønnsfordeling blant deltidsansatte fordelt på stillingskategori

År	Stillingsgruppe 1	Kvinne	Mann
2023	⊕ 01 - Administrasjon/Ledelse	67	11
	⊕ 02 - Pasientrettede stillinger	546	248
	⊕ 03 - Leger	189	129
	⊕ 04 - Psykologer	20	6
	⊕ 05 - Sykepleier	573	79
	⊕ 06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier	114	28
	⊕ 07 - Diagnostisk personell	25	6
	⊕ 09 - Drifts-/teknisk personell	128	48
	⊕ 10 - Ambulansepersonell	105	97
	⊕ 11 - Forskning/utdanning	82	25
	2023 Totalt		1809

Tabellen viser kjønnsfordeling blant midlertidig ansatte fordelt på stillingskategori

Deltid

Sykehuset Innlandet arbeider for å fremme en heltidskultur, slik at flest mulig medarbeidere i alle stillingsgrupper og i alle deler av foretaket ansettes i hele stillinger. Tallene viser en reduksjon i andel deltid. Hovedvekten av reduksjonene er innenfor stillingsgruppene helsefagarbeider/hjelpepleier og sykepleier. Andel deltid for sykepleiere er eksempelvis redusert fra 53,5 prosent i 2019 til 47,6 prosent i 2023. Tabellene under viser utviklingen i andel deltid de siste fem årene og andel deltid innenfor ulike stillingskategorier.

	2019	2020	2021	2022	2023
Andel deltid fast ansatte	36,40 %	34,60 %	33,80 %	33,10 %	32,20 %

Tabellen viser utvikling i andel deltid i perioden 2019 til 2023

År	Stillingsgruppe 1	Antall fast ansatte	Andel deltidsansatte
2023	⊕ 01 - Administrasjon/Ledelse	928	13,0 %
	⊕ 02 - Pasientrettede stillinger	881	31,9 %
	⊕ 03 - Leger	672	8,6 %
	⊕ 04 - Psykologer	204	2,5 %
	⊕ 05 - Sykepleier	2348	47,6 %
	⊕ 06 - Helsefagarbeider/hjelpepleier	289	74,7 %
	⊕ 07 - Diagnostisk personell	309	18,1 %
	⊕ 09 - Drifts-/teknisk personell	533	33,4 %
	⊕ 10 - Ambulansepersonell	376	16,0 %
	⊕ 11 - Forskning/utdanning	7	71,4 %
	2023 Totalt		6509

Tabellen viser andel deltid fordelt på stillingskategori.

Foreldrepermisjon

Tabellen under viser gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.

År	Kjønn	Antall fast ansatte	Antall fraværsgangsverk hittil i år	Antall uker i gjennomsnitt kvinner/menn*
2023	Kvinne	4972	35409	0,14
	Mann	1537	5450	0,07
2023 Totalt		6509	40860	0,12

* Tallene som fremgår er en rate blant alle fast ansatte kvinner og menn.

1.4.2 Aktiviteter for å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og utøvelse i tråd med samfunnsansvaret

1.4.2.1 Arbeidsreglement og arbeidsavtale

I henhold til Arbeidsmiljøloven §§14-16 til 14-20 har Sykehuset Innlandet et arbeidsreglement som er gjeldende for samtlige ansatte i helseforetaket.

Det inngås, i tråd med arbeidsmiljøloven §14-5, skriftlig arbeidsavtale for alle arbeidsforhold i helseforetaket.

Arbeidsavtale utstedes fra dag én, uavhengig av stillingstype. I Sykehuset Innlandet Personalportalen finnes retningslinjer og veiledning for hvordan utstedelse av arbeidsavtaler i ulike typer arbeidsforhold skal følges opp i praksis.

Det er utformet faste avtalemaler som fastsetter forhold som tjenestested, arbeidets art, oppstartdato, arbeidstid, lønn, oppsigelsesbestemmelser, pensjonsordning og ferierettigheter, i arbeidsforholdet. Innholdet i arbeidsavtalemalene ivaretar lovkrav i henhold til arbeidsmiljøloven. Arbeidsforholdet reguleres av gjeldende lover, bestemmelser i Sykehuset Innlandets personalhåndbok og arbeidsreglementet for Sykehuset Innlandet. Sykehuset Innlandet HF's særskilte personalpolitikk uttrykkes videre blant annet i tariffavtaler, lønnspolitikk, personalreglement, styrende dokumenter og retningslinjer.

Den praktiske utøvelsen av personalreglementet og ivaretagelsen av våre medarbeidere skjer også gjennom de holdninger og verdier våre ledere etterlever overfor våre medarbeidere i det daglige.

1.4.2.2 Generelle etiske retningslinjer

§ 14, Generelle etiske retningslinjer, i arbeidsreglementet for ansatte i Sykehuset Innlandet, beskriver ansattes ansvar for å etterleve Sykehuset Innlandets prinsipp om å legge vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet.

«Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for helseforetaket.

Dette innebærer blant annet at alle medarbeidere plikter å overholde de lover, forskrifter, reglementer og vedtak for øvrig som gjelder for helseforetaket.

Medarbeiderne skal være seg bevisst at de danner grunnlag for innbyggernes tillit og holdning til helseforetaket. De skal derfor ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis og på ingen måte misbruke/utnytte den tillit som man kan få fra pasienter og samfunnet for øvrig.

Ingen arbeidstaker må for seg selv eller for andre motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre materielle ytelser som er egnet til eller kan gi inntrykk av å kunne påvirke arbeidstakeren under utøvelse av tjenesten.

Rollesammenblanding og/eller seksuelle relasjoner mellom ansatte og pasienter skal ikke forekomme. Det vises for øvrig til lov om helsepersonell §9, som også gjøres gjeldende for alle øvrige ansatte.»

Sykehuset Innlandet har utarbeidet en egen prosedyre for rollesammenblanding.

Gjennom varslingsrutinene for Sykehuset Innlandet kan ansatte varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten eller forhold som mobbing, trakassering eller diskriminering. Varslingsretningslinjen ble revidert i 2022 på bakgrunn av revisjonen, som ble gjennomført av konsernrevisjonen. Sykehuset Innlandet har i 2023 hatt hovedfokus på opplæring og forankring av foretakets retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Foretaket utarbeide årlig en rapport, som redegjør for varslingsutvalgets arbeid og behandlede varslingsaker på en nøytral måte som fremlegges for styret.

1.4.2.3 Lønn og arbeidsvilkår

Sykehuset Innlandet har utarbeidet en egen lønnspolitikk. I prosedyren står det:

«Lønnspolitikken skal bidra til at Sykehuset Innlandet kan rekruttere og beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med foretakets oppgaver og ansvar, og som bygger opp om målene for foretakets drift og utvikling.»

Sykehuset Innlandet er opptatt av å ha høy bevissthet i likelønnsperspektivet, både ved fastsettelse av lønn ved nyansettelse, og ved de årlige lønnsoppgjørene.

Det tilstrebes at medarbeidernes lønnsutvikling skal være forutsigbar og ikke oppleves kjønnsdiskriminerende. Dette forutsetter en fastsatt lønnsstruktur for de enkelte stillingskategoriene i foretaket, og at det hver andre år rapportere hvorvidt foretaket lever opp til målet om likelønn mellom kvinner og menn.

Med hensyn til lønn for ledere følger helseforetaket «Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 30.04.2021».

Lønnspolitikken i Sykehuset Innlandet er gjort tilgjengelig for alle ansatte i Sykehuset Innlandet gjennom Personalhåndboken.

1.4.2.4 Likestilling

Sykehuset Innlandet bidra gjennom sin arbeidsgiverpolitikk til likestilling mellom kjønnene og hindre diskriminering grunnet kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, livssyn, alder eller seksuell orientering.

Foretaket har innarbeidet retningslinjer som skal sikre arbeidstakernes rettigheter og sosiale forhold i henhold til gjeldende forskrifter, lov- og avtaleverk. Foretaket har blant annet prosedyrer for likebehandling enten det gjelder oppfølgingsarbeid knyttet til sykefravær, livsfasepolitikk, permisjoner, pensjons- og/eller forsikringsordninger.

Mål for arbeidet med kjønnsbalanse i Sykehuset Innlandet er:

- å legge til rette for en balansert fordeling av kvinner og menn innenfor alle stillingskategorier.
- å motivere og dyktiggjøre kvinner til å søke lederjobber.
- bidra til en jevn fordeling av plikter og goder mellom kvinner og menn.

1.4.2.5 Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og familie

Det er utarbeidet egen prosedyre for inkluderende arbeidsliv. Det legges vekt på et helsefremmende perspektiv, der lederskap og medarbeiderskap er viktige faktorer.

Det er videre utarbeidet egen livsfasepolitikk som beskriver de ulike livsfasene og aktuelle tiltak. Det er viktig at ansatte i ulike livsfaser skal kunne trives og lykkes som arbeidstakere. Ansatte i ulike livsfaser har ulik kapasitet og dermed ulike forutsetninger for å lykkes.

En grunnleggende forutsetning for å lykkes med et mer inkluderende arbeidsliv er samarbeidet mellom leder og ansatt. Ansatte kan i løpet av arbeidslivet ha behov for tilrettelegging som endret arbeidstid, permisjonsordninger, seniortiltak, med videre.

Sykehuset Innlandet har samarbeidsavtale med NAV om et mer inkluderende arbeidsliv for å bedre arbeidsmiljøet, jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Det arbeides for å tilrettelegge slik at ansatte med tilretteleggingsbehov får vurdert sin arbeidsevne. I oppfølging av arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, settes aktivitetsmål for å forebygge frafall fra arbeidslivet.

1.4.2.6 Foreldrepermisjon

Når medarbeidere i Sykehuset Innlandet avvikler foreldrepermisjon, kan leder legge til rette for å holde kontakten i perioden den ansatte er i permisjon, i den grad arbeidstaker selv ønsker det.

Ansatte i permisjon har for eksempel anledning til å delta på møtarenaer, fellesmøter og sosiale samlinger, med videre.

Ved tilbakekomst etter permisjon har den ansatte rett til å tre tilbake i opprinnelig stilling, i henhold til lovkravene i arbeidsmiljøloven.

Reglement om foreldrepermisjon er tilgjengeliggjort for alle ansatte i Sykehuset Innlandets Personalthåndbok.

1.4.2.7 Heltid og midlertidig ansettelse

Som en del av Sykehuset Innlandets virksomhetsstrategi er det utarbeidet en retningslinje for arbeid med heltidskultur i foretaket. I prosedyren står det følgende:

Det er et krav at sykehuset har slike retningslinjer gjennom oppdrag og bestillingsdokumentet fra Helse- og omsorgsdepartementet. Foretakets retningslinjer for heltid må ses i sammenheng med de økonomiske rammene og ulike forutsetninger et stort og sammensatt foretak har, samtidig som foretaket i størst mulig grad skal ivareta det samfunnsansvaret foretaket har som arbeidsgiver.

Sykehuset Innlandet har ambisjon om å utvikle en heltidskultur, slik at flest mulig medarbeidere i alle stillingsgrupper og i alle deler av foretaket ansettes i hele stillinger. En heltidskultur er et viktig ledd i arbeidet med å fremme kvalitet i pasientbehandling og øke pasientsikkerhet.

Å kunne tilby heltid blir stadig viktigere også for å sikre god rekruttering og beholde kvalifisert arbeidskraft. Heltid bidrar dessuten til likestilling mellom kjønnene. I tillegg kommer hensynet til den enkeltes arbeidsbetingelser, kompetanseutvikling og arbeidsmiljø. En hovedregel om heltid er derfor både i virksomhetens og den ansattes interesse.

Arbeidet med heltidskultur i foretaket bygger på følgende felles retningslinjer:

- Alle stillinger skal i utgangspunktet lyses ut som heltidsstillinger med oppgaver på en eller flere enheter i tråd med virksomhetens behov.
- Fast ansatte kan av ulike grunner ha rett til, eller behov for, å redusere sin arbeidstid. Slike ordninger må likevel evalueres i forhold til behov og såfremt mulig tidsbegrenses.
- Alle deltidsansatte må registrere frivillig og ufrivillig deltid i henhold til foretakets rutiner for dette.
- Ved nyrekruttering må det sikres en rimelig fordeling av oppgaver og en mest mulig jevn fordeling av belastende vakter på kveld/natt og helg.
- Arbeidet med heltidskultur tilpasses den enkelte divisjon/avdeling/enhet.

I Personalportalen er det lagt til rette for at ansatte med deltidsstilling kan markere for ønske om økt stillingsandel/heltidsstilling. Den ansatte må selv aktivt søke om høyere stillingsbrøk når relevante stillinger lyses ut, men skal vurderes som aktuell kandidat dersom kompetansekravene er innfridd og det driftsmessig er mulig å tilby den deltidsansatte økt stilling.

Det gjennomføres jevnlig kartlegginger for å måle Sykehuset Innlandets ivaretagelse av heltidspolitikken.

1.4.2.8 Rekruttering

Sykehuset Innlandet legger til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet. Det stilles imidlertid krav om at medarbeidere har et tilfredsstillende språklig nivå i forhold til kravene i stillingen.

Alle ansatte i Sykehuset Innlandet, uavhengig av opprinnelse eller bakgrunn, skal ha samme arbeidsforhold og like utviklingsmuligheter på arbeidsplassen. Det skal være kultur for en systematisk og god inkludering, blant annet ved oppfølging av Inkluderingsdugnaden.

Helseforetaket har utarbeidet gode rutiner og prosedyrer for inkludering av nye medarbeidere, herunder også innført Kompetanseportalen for gjennomføring av nødvendige kurs i forbindelse med tilpasning i ny stilling.

I Sykehuset Innlandet er det lagt til rette for at personer som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet ikke skal bli ekskludert i rekrutteringsprosesser. I rekrutteringssystemet Webcruiter er det tilrettelagt med avkrysningsinformasjon for å følge opp og ivareta disse kandidatene særskilt.

Foretaket har samarbeid med NAV og attføringsbedrifter for å tilrettelegge for arbeidsutprøving, og tilstreber å ta imot brukere som har behov for kartlegging av sin arbeidsevne. Dette kan være personer som grunnet langtidssykemelding har hull i CV, eller fremmedspråklige.

1.4.2.9 Innleie

Muligheten til innleie av vikarer fra vikarbyrå og andre virksomheter reguleres av Sykehuset Innlandets prosedyre SI/09.01.08-01. Prosedyren bygger på lovkrav i henhold til AML §§14-9, 14-12, 14-13.

Prosedyren har som hensikt å sørge for at innleie av vikar skjer på lovlig måte og i henhold til de avtaler Sykehuset Innlandet er forpliktet på. All innleie ut over midlertidige ansettelse, rammeavtaler og konsulentkjøp omfattes av prosedyren.

Konsulentkjøp kan ikke benyttes til å utføre løpende ordinære arbeidsoppgaver i driften, og omfattes ikke av prosedyren.

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at vikarinnleie som hovedregel kun kan gjøres gjennom godkjente bemanningsforetak (unntak fra dette, jfr. AML §14-13). Krav og vilkår til bemanningsbyråer som benyttes av foretaket er regulert gjennom regionale avtaler som er inngått av Sykehusinnkjøp.

Våre bemanningsforetak har kontraktfestet plikt om at vikarer skal ha lønns- og arbeidsvilkår som minst er i samsvar med Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter eller være i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje.

Bemanningsbyråene er ansvarlig for at hver enkelt vikar ikke samlet disponeres i strid med arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og at arbeidsmiljølovens øvrige regler overholdes.

Leverandørene har også det hele og fulle ansvaret for at skatt, arbeidsgiveravgift og øvrige avgifter innberettes.

Innleie av helsepersonell via disse avtalene gjøres i tråd med gjeldende retningslinjer i helseforetaket. Prosedyren skal sikre at innleid helsepersonell fra bemanningsforetak innehar nødvendig autorisasjon, kunnskap og ferdigheter for aktuell stilling. Prosedyren benyttes ved all innleie av helsepersonell.

1.4.2.10 Utviklingsmuligheter

Sykehuset Innlandet er en kompetansebedrift med mål om å være en lærende organisasjon. Å beholde og utvikle dyktige medarbeidere er viktig for alle profesjoner. Mulighet for å få opplæring og å øke sin kompetanse, er et viktig tiltak for å beholde personell. Foretaket har et nært samarbeid med universiteter, høyskoler, fagskoler og videregående skoler. Arbeidet med å utvikle våre medarbeidere er omtalt i årsrapporten under kapittelet kompetanse.

1.5 Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Sykehusdrift sysselsetter arbeidstakere i flere ulike yrkesgrupper og arbeidsmarked her til lands, og i leverandørkjeden. Og det er risiko for utnyttelse av sårbare arbeidstakere. I et mer globalisert og mobilt arbeidsmarked er det særlig migrantarbeidere som blir utnyttet. Ved å unnlate å stille krav og følge opp arbeidsmiljøkriminalitet og sosial dumping, kan det bidra til å undergrave velferdssystemet ved at kriminelle utnytter et tillitsbaserte system. Spesialisthelsetjenesten skal bidra til ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i leverandørkjeden globalt og i alle aktiviteter lokalt.

Sykehuset Innlandet HF er omfattet av åpenhetsloven og skal årlig redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. Formålet med aktsomhetsvurderingene er å få oversikt over og vurdere risiko for om det skjer brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, både internt i virksomheten og hos leverandørkjeder og forretnings-forbindelser. Sykehuset Innlandet HF utfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og systematikk. For å vurdere og identifisere risiko relatert til samfunnsansvar har helseforetaket benyttet verktøyet «*Ansvarlighetskompasset*», slik som Regjeringen og Kontaktpunktet for ansvarlig næringsliv har lagt til grunn. Kartleggingen omfatter områdene menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, klima og miljø og forebygging av økonomisk kriminalitet.

1.6 Prioriterte risikoområder for 2023

Prioriterte risikoområder for 2023 og risikoreduserende tiltak og aktiviteter er beskrevet i tabellen nedenfor (Åpenhetsloven § 5 (1) b).

Tema	Faktisk negativ konsekvens	Vesentlig risiko for negativ konsekvens	Risikoreduserende tiltak
Anstendige arbeidsforhold	At arbeidere på byggeplasser ikke avlønnes eller gis ordnede boforhold i samsvar med «påseplikten», men underbetales, utnyttes og gis dårlige boforhold	Manglende bestemmelser inntatt i byggekontrakter åpner for risiko for brudd på bestemmelser i «påseplikten»	Vedta de omforente «Seriositetsbestemmelsene for bygg- og anleggskontrakter» for Sykehuset Innlandet, som ordinære bestemmelser i bygge- og anleggskontrakter
Anstendige arbeidsforhold	At bygningsarbeidere ikke kan jobbe under flere identiteter og dermed bli utnyttet menneskelig og økonomisk.	Vanskeligheter med å kontrollere hvem som jobber på SI HF sine byggeplasser og dermed åpne for brudd	Vedtak av «Seriositetsbestemmelsene» åpner for at SI HF kan ta i bruk StartBank, som digitalt verktøy, for kontroll av leverandørens etterlevelse av «Forskrift om gjengseløns- og sosiale forhold» både i konkurranse- og utførelsesfasen
Anstendige arbeidsforhold	Brudd på bestemmelser etter åpenhetsloven hos leverandører som SI HF benytter, som det er vanskelig å etterprøve	F.eks at mangelfull kontroll og etterlevelse på åpenhetsloven hos leverandører SI HF benytter kan blant annet gi SI HF negativt omdømme samt konsekvenser for de bygningsarbeidere som blir berørt	Bruk av StartBank for kontroll av leverandørers rapportering og etterlevelse av åpenhetsloven
Klima og miljø	Feilsortering av spesialavfall. Det er på noen lokasjoner vist seg vanskelig å sortere spesialavfall korrekt. Kan føre til at potensielt farlig avfall kan komme på avveie, eller til skade hos renovatør.	Spesialavfall sorteres som smitteavfall.	Gjennomføring av «avfallsprosjektet» som er et samarbeid med Sykehuset Innlandet HF og renovatør. Pilot iverksatt i divisjon Gjøvik/Lillehammer

Tema	Faktisk negativ konsekvens	Vesentlig risiko for negativ konsekvens	Risikoreducerende tiltak
Klima og miljø	Energiforbruk bygg Sykehuset Innlandet har en stor og til dels svært gammel bygningsmasse. Dette gir utfordringer mht. oppvarming og ventilasjon.	Varierende temperatur gir utfordringer med tanke på energiforbruk til oppvarming og avkjøling av bygningsmassen.	Det benyttes i så stor grad som mulig gjenvinningsenergi der man er avhengig av elektrisitet for oppvarming. Store deler av bygningsmassen er i dag oppvarmet av fjernvarme, som gir et mindre klimaavtrykk

1.6.1 Samhandling med felleseide helseforetak og helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester

De felleseide helseforetakene og tjenesteleverandører utfører aktsomhetsvurderinger for å forebygge risiko for brudd og håndtere faktiske brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for egen virksomhet inkludert leverandørkjeden. Det er etablert prosesser som ivaretar dialog mellom de felleseide helseforetakene og tjenesteleverandørene.

For mer informasjon se nettsidene:

Felleseide helseforetak:

[Forside - Sykehusinnkjøp HF \(sykehusinnkjop.no\)](#)

[Forside - Sykehusbygg HF](#)

[Forside - Pasientreiser HF](#)

[Forside - Luftambulansetjenesten HF](#)

[Forside - HDO HF](#)

Helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester:

[Forside - Sykehuspartner HF](#)

[Forside - Sykehusapotekene HF](#)

3. Styrets signaturer