



ÅRLIG RAPPORT

**Åpenhetsloven og
samfunnsansvar**

Bakgrunn

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Virksomheter som er omfattet av åpenhetsloven, skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger innen 30. juni 2023.

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 skal gi gode og likeverdige helsetjenester til alle som trenger det. Spesialisthelsetjenestens lovpålagte oppgaver er pasientbehandling, utdanning, forskning og opplæring av pasienter og pårørende.

Spesialisthelsetjenesten forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet, og har en forpliktelse overfor samfunnet i å forvalte disse ressursene på en bærekraftig måte. Samfunnsansvaret handler om hvordan spesialisthelsetjenesten løser sitt samfunnsoppdrag i samspill med andre, og hvordan vår virksomhet påvirker mennesker, miljø og samfunn. Sykehuset Innlandet er omfattet av spesialisthelsetjenestenes rammeverk for samfunnsansvar. Etterlevelsen av åpenhetsloven er en del av rammeverket, sammen med prinsippene om ansvarlig virksomhet knyttet til klima, miljø, naturmangfold, likestilling og diskriminering, forebygging av økonomisk kriminalitet, antikorrupsjon og misligheter.

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, og sikre tilgang til informasjon. Den pålegger virksomhetene å gjennomføre aktsomhetsvurderinger (risikovurderinger) for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Et sentralt element i OECDs retningslinje er forventninger om at selskapene gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å unngå skade på mennesker, samfunn og miljø.

Loven pålegger virksomhetene informasjonsplikt. Dette innebærer at Sykehuset Innlandet på forespørsel skal kunne oppgi blant annet hvilke tiltak som er iverksatt for å trygge tilfredsstillende arbeidsforhold hos egne ansatte, innleide og i leverandørkjeden.

Ytterligere beskrivelse av loven og dens anvendelse fremgår av:

- Stortingsproposisjon 150 (2020-2021)
- Innstilling til Stortinget 603 (2020-2021)
- Utredning fra Etikkinformasjonsutvalget (Åpenhet om leverandørkjeder)
- Konsekvensutredning av forslag til ny åpenhetslov (OsloEconomics)
- OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv

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 leverandørkjeden og forretningsforbindelser.

Sykehuset Innlandet har deltatt i et regionalt nettverk for implementering av åpenhetsloven i regi av Helse Sør-Øst RHF. Sykehuset Innlandet utfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og systematikk. For å vurdere og identifisere risiko relatert til samfunnsansvar har Sykehuset Innlandet benyttet verktøyet «ansvarlighetskompasset» som er utviklet av OECD. Et sentralt element i OECDs retningslinjer er forventninger om at selskapene gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å unngå skade på mennesker, samfunn og miljø.

Metodikken for aktsomhetsvurdering bygger på retningslinjene til OECD, og summeres opp i 6 punkter:

Punkt 1. Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer

Administrerende direktør er ansvarlig for åpenhet i tråd med kravene i åpenhetsloven. Prosedyrer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven er under utarbeidelse. Den har til hensikt å identifisere ytterligere risikoområder og tiltak, samt etablere prosedyre for behandling av informasjonskrav etter åpenhetsloven. Prosedyren skal tydeliggjøre ansvarsforholdene ved gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen.

Punkt 2. Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og for- retningsforbindelser

Dette trinnet handler om å identifisere virksomhetens mulige og faktiske negative påvirkning eller skade på mennesker og anstendige arbeidsforhold både internt, i leverandørkjeden og hos forretningspartnere.

Det er viktig å forebygge risiko i anskaffelsesprosesser. Forebygging skjer ved blant annet ved å sikre risikovurderinger knyttet til fare for arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Forebygging skjer gjennom å sette krav i anskaffelser og sikring av egenrapportering av lønns- og arbeidsvilkår i oppfølgingen i avtaleperioden.

Punkt 3. Stans, forebygg eller reduser negativ påvirkning/skade

Dette trinnet handler om å håndtere funn fra kartleggingen, ved både å stanse egen negativ påvirkning, og å utvikle og iverksette planer og rutiner for å forebygge framtidig negativ påvirkning.

Punkt 4. Overvåk gjennomføring og resultater

Resultat etter krav om retting eller avtalte tiltak skal følges opp/undersøkes. Konkret dokumentasjon av retting skal ved behov etterspørres.

Punkt 5. Kommuniser hvordan påvirkningen er håndtert

Sykehuset Innlandet skal redegjøre for åpenhetsloven innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer. Redegjørelsen signeres av styret før publisering på foretakets nettsider. Lovens minstekrav følger av åpenhetsloven § 5 a-c: Prioriterte områder, funn og hvordan fulgt opp.

Punkt 6. Sørg for, eller samarbeid om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Henger naturlig sammen med punkt 4. Dialog og samarbeid om gjenoppretting og erstatning er hovedregelen for å utbedre brudd. Det skal søkes samarbeid der mulig. Oppsigelse og erstatningskrav brukes kun i svært alvorlige saker. Alle kan be om skriftlig informasjon om hvordan foretaket håndterer faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold etter åpenhetsloven § 6. Sykehuset Innlandet skal opptre aktivt, åpent og ærlig, i tråd med prinsippene i åpenhetsloven.



Innen 30. juni publiseres informasjon på sykehuset-innlandet.no om hvor informasjonskrav kan sendes. Krav skal besvares innen rimelig tid, senest innen tre uker.

Prioriterte risikoområder for 2023 og tiltak er beskrevet i dokumentet. Under følger en beskrivelse av ivaretagelsen av kravene i åpenhetsloven sentrale samarbeidspartnere.

Ivaretagelse av lovkravene hos Sykehusinnkjøp, Sykehusbygg og Sykehuspartner

Sykehusinnkjøp HF gjennomfører hovedvekten av alle anskaffelser til Sykehuset Innlandet. Sykehusinnkjøp er helseforetakenes og de regionale helseforetakenes innkjøpsentral i henhold til regelverket for offentlige anskaffelser.

Sykehusinnkjøp HF utfører aktsomhetsvurderinger på anskaffelser for å forebygge risiko for brudd og håndtere faktiske brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden i samsvar med OECDs retningslinjer og årlige redegjørelse for Sykehusinnkjøp på nettsidene til sykehuskjøp.no.

Det er etablert kommunikasjonslinjer mellom Sykehusinnkjøp HF og Sykehuset Innlandet i henhold til inngått samarbeidsavtale, Tjenester 1.7.1 Samfunnsansvar. Sykehuset Innlandets ansvar er å følge opp i samsvar med inngått samarbeidsavtale.

Dersom helseforetaket har mistanke om brudd på menneskerettigheter innen et område Sykehusinnkjøp HF har inngått avtale, skal mistanken varsles via e-post til avtaleforvaltningsorost@sykehusinnkjop.no

Sykehusbygg utfører tjenester knyttet til utvikling, planlegging og gjennomføring av byggeprosjekter, og leverer tjenester innen eiendom som gir felles gevinster for spesialisthelsetjenesten. En vesentlig del av virksomheten består av anskaffelse av entreprenører og leverandører i byggeprosjekt på vegne av helseforetakene. For anskaffelse av leverandører (byggevarer mm) i regi av kontraktsparter til byggherre påser Sykehusbygg HF ved prosjektet at kontraktspart ivaretar kravet til aktsomhetsvurderinger. For innkjøp som foretas av prosjektet selv gjennomfører Sykehusbygg HF, eller samarbeidende helseforetak (eksempelvis Sykehusinnkjøp HF) aktsomhetsvurderinger for prosjektets anskaffelser.

Sykehusbygg HF behandler forespørsler om informasjon om aktsomhetsvurderinger for anskaffelser gjort i pågående byggeprosjekt.

Sykehusbygg HF inngår en oppdragsavtale med Sykehuset Innlandet HF, hvor samfunnsansvar inngår. Sykehusbygg HF gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer.

Les mer om arbeid med samfunnsansvar og åpenhetsloven på sykehusbygg.no.

Dersom helseforetaket har mistanke om brudd på menneskerettigheter i oppdrag gitt til Sykehusbygg, skal mistanken varsles via e-post til post@sykehusbygg.no

Sykehuspartner HF leverer tjenester innen IKT, prosjekt, logistikk og HR til alle sykehusene i Helse Sør-Øst. Sykehuspartner HF eies av Helse Sør-Øst RHF. Sykehuspartner HF har signert samarbeidsavtale med Sykehusinnkjøp HF som er involvert i Sykehuspartners anskaffelser. Alle anskaffelser utføres til anskaffelsesregelverket for offentlige anskaffelser. Det signeres avtaler med leverandører og det enkelte helseforetak (service level agreement). For regionale løsninger signerer Sykehuspartner HF avtaler med leverandører på vegne av helseforetakene.

Sykehuspartner HF gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Les mer om arbeid med samfunnsansvar og åpenhetsloven på sykehuspartner.no.

Medarbeidere og mangfold

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.

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.

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 forøvrig 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.

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 jevnlig kartlegges hvorvidt foretaket lever opp til målet om likelønn mellom kvinner og menn.

Det er gjennomført kartlegginger av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, sist i 2021. Resultatet av lønnskartleggingene viste at det ikke er grunnlag for å hevde at Sykehuset Innlandet praktiserer lønnsdiskriminering mellom kvinner og menn, men at eventuelle forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i samme stillingskategori kan begrunnes med størrelse og kompleksitet på den enhet den enkelte leder har lederansvaret ved, ulikt nivå på utdanningsbakgrunn, og/eller rekrutteringsutfordringer knyttet til den bestemte lederstillingen.

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 Personelhåndboken.

Likestilling

Sykehuset Innlandet skal gjennom sin arbeidsgiverpolitikk bidra aktivt 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.

Arbeidsgiver har plikt til å redegjøre for likestillingssituasjonen og likestillingsarbeidet i virksomheten. Dette ivaretas gjennom rapportering i helseforetakets årlige Årsrapport for Sykehuset Innlandet.

Mål for likestillingsarbeidet 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.

Av totalt 7 129 ansatte i 2022 med fast lønn, var 76,2 prosent kvinner og 23,9 prosent menn. I den øverste ledelse (administrerende direktør, stabsdirektører og divisjonsdirektører) var fordelingen per 31. desember 2022 ni kvinner og seks menn (hhv. 60 prosent og 40 prosent).

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.

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 møtearenaer, 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 Personalhåndbok.

Rapportering av kvinners uttak av foreldrepermisjon og menns uttak av foreldrepermisjon rapporteres i Årsrapport for Sykehuset Innlandet i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

Heltid

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.*

Midlertidig ansettelse og deltid

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. Høsten 2022 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant deltidsansatte i Sykehuset Innlandet, som grunnlag for å vurdere ytterligere tiltak for å redusere deltidsandelen.

Rapportering av midlertidig ansettelse og deltid skjer årlig i Årsrapporten for Sykehuset Innlandet.

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 utføringsbedrifter 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.

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 ansettelser, 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.

Innkjøp utenfor rammeavtale

Hovedvekten av innkjøp baserer seg på rammeavtaler som er inngått av Sykehusinnkjøp HF. I disse avtalene er kravene til etikk ivaretatt.

Allikevel er det noen innkjøp som gjøres uten rammeavtale. Dette gjelder fortrinnsvis på områder der det ikke finnes noen eksisterende rammeavtale. Områder hvor Sykehuset Innlandet vurderer moderat eller høy risiko på det vi anskaffer i egen regi:

- Entreprenører og teknisk servicepersonell
- Avfall / renovasjon
- Transport, renhold og vaskeritjenester

På alle tjenesteoppdrag som byggetekniske fagområder (bygg, elektro, rør/VVS og ventilasjon), større oppdrag innen transporttjenester stiller vi krav om bla. dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår til ansatte hos leverandør og underleverandører som skal medvirke til å oppfylle kontrakten.

Ansatte hos leverandør eller ev. underleverandører skal ikke ha dårligere lønns- eller arbeidsvilkår enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtaler eller det som ellers er normalt for vedkommende sted eller yrke.

Det stilles også krav om at leverandører skal ha et kvalitetssikringssystem og dokumentere hvordan kvalitetssikringsarbeidet gjennomføres i prosjekter

Det brukes krav om signert egenerklæring fra firmaer og noen ganger på firmaets underleverandører (som også må signere på tilsvarende krav) om at alle kravene er forstått og vil bli ivaretatt.

Miljø og klima

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. Det innebærer blant annet en årlig kartlegging av foretakets miljøpåvirkning sammen med en risikovurdering av vesentlige miljøaspekter.

Sykehuset Innlandets miljømål 2021-2024

- Vern av det ytre miljø mot forurensning ved å redusere forbruk av ressurser.
- Reduksjon av matavfall i Sykehuset Innlandet med 3 prosent i forhold til tall fra 2019.
- Vi skal redusere vår miljøpåvirkning på mennesker og miljø ved å ha kontroll på og redusere utslipp av miljøskadelige kjemikalier og legemidler.
- Vårt CO²-utslipp skal reduseres med 2 prosent i forhold til tall fra 2017.
- Alle medarbeidere skal være kjent med Sykehuset Innlandets miljøpolitikk.

Aktsomhetsvurdering – risiko og tiltak

Tema	Risiko for negativ konsekvens	Tiltak
Overordnet	Spesialisthelsetjenestenes rammeverk for samfunnsansvar er ikke godt kjent for medarbeidere i Sykehuset Innlandet.	Lage en kommunikasjonsplan for å gjøre åpenhetsloven, rammeverk for samfunnsansvar og etiske retningslinjer bedre kjent. Ferdigstille prosedyre for oppfølging av åpenhetsloven.
Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.	Manglende etterlevelse blant leverandører av vikartjenester jf. punkt om lønn, arbeidsvilkår og etikk.	Gjennomgang av en «sjekkliste» i samtale med innleievikaren (som en medarbeidersamtale), for å sjekke ut at gjeldende lovverk og etiske forhold ivaretas i henhold til Sykehuset Innlandet sine retningslinjer og styringsdokumenter.
Klima og miljø	Det stilles også krav til valg av byggematerialer og forbruksmateriell på entrepriser. Egen substitusjonsliste for å skifte ut giftige/farlige stoffer der dette forekommer.	Gjennomføre kontroll/revisjoner av etterlevelse.

Arbeidet med risiko og tiltak videreføres i neste rapporteringsperiode – frem til 30. juni 2024.

.....
Styreleder Toril B. Ressem

.....
Styremedlem Halfdan Aass

.....
Styremedlem Irene Dahl Andersen

.....
Styremedlem Iselin Vistekleiven

.....
Styremedlem Ivar Gladhaug

.....
Styremedlem Torunn Aass Taralrud

.....
Styremedlem Øistein Hovde

.....
Styremedlem Torleiv Svendsen

.....
Styremedlem Tone Kristine Amundgaard

.....
Styremedlem Per Hillestad Christensen