



Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar

HDO – landsdekkende, tilgjengelig og nyskapende

Innhold

Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar	3
Bakgrunn.....	3
Generelt om oppfølging av arbeidet, lovverk og føringer	3
1. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	5
1.1. HMS-områder	5
1.1.1. Inkluderende Arbeidsliv (IA).....	5
1.1.2. Arbeidsmiljø	5
1.1.3. Sikkerhet og smittevern	5
1.2. Handlingsplan for HMS 2023.....	6
2. Samfunnsansvar i HDO	9
2.1. Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar.....	9
2.2. Lovverk og føringer	9
2.3. Sosiale forhold	11
2.3.1. Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	11
2.3.2. Aktsomhetsvurderinger.....	11
2.3.3. Medarbeidere og mangfold	12
2.4. Miljøforhold	13
2.4.1. Klima, miljø, naturmangfold og økosystemer.....	13
2.4.2. Tilpasning av felles klima- og miljømål og lokale tiltak i HDO HF.....	16
2.4.3. Øvrige tiltak.....	18
2.5. Økonomiske forhold.....	18
2.5.1. Skatt og forebygging av økonomisk kriminalitet, antikorrupsjon og misligheter	18
3. Rapportering, samarbeid og ansvar	20
3.1. Redegjørelse for samfunnsansvar	20
3.2. Spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar	20
3.3. Klimaregnskap.....	20
3.4. Lederdialog - rapportering i eieroppfølgingsmøte andre tertial.....	20
3.5. Intern rapportering	20
3.6. Kommunikasjon og samarbeid	21
3.7. HDOs ansvar og roller	21

Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar

Bakgrunn

Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar i HDO samordner og fremsetter årlige aktiviteter, tiltak og rapporteringer knyttet til helse, miljø, og sikkerhet, samt samfunnsansvar i tråd med Meld. St. 6 *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper (eierskapsmeldingen)*¹.

Under helse, miljø og sikkerhet (HMS) (kapittel 1) har HDO særlig fokus på de følgende områdene:

- Inkluderende Arbeidsliv (IA)
- Arbeidsmiljø
- Sikkerhet og smittevern

Handlingsplan for HMS (kapittel 1.2.) har til hensikt å sørge for at HMS-arbeidet som gjøres i HDO er helhetlig, koordinert og med en innretning som bidrar til oppfyllelse av målsetningene innenfor HMS-feltet som helhet.

HMS og samfunnsansvar er områder med stor overlapp og gjensidig påvirkende prosesser, aktiviteter og tiltak. Likevel er det valgt å ha dedikert fokus på samfunnsansvar i lys av oppdragsdokument for 2023, som fremsetter konkrete oppdrag for hhv. klima og miljø (introdusert i OD 2022), og etterlevelse av Åpenhetsloven (nytt oppdrag i OD 2023).

Arbeidet med disse to oppdragene er tatt inn i spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar. Rammeverket angir overordnede føringer for HDO og andre helseforetak, og omfatter krav, tiltak og aktiviteter innenfor en rekke områder innen samfunnsansvar som helhet. Denne handlingsplanens del om samfunnsansvar (Kapittel 2) tar utgangspunkt i rammeverket.

Se kapittel 2.4.2 for tilpasning av felles målbilde og lokale tiltak i HDO tilknyttet samfunnsansvarsområdet klima- og miljø. Disse skal bidra til realiseringen av spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål innen 2030, som instruert i oppdragsdokument for 2022, og videreført i oppdragsdokument for 2023.

Generelt om oppfølging av arbeidet, lovverk og føringer

I henhold til Internkontrollforskriften, forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten, IA- avtalen og ISO 14001–standarden skal arbeidet med helse, miljø- og sikkerhet dokumenteres skriftlig for å sørge for systematisk oppfølging av HMS-arbeidet.

Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar skal minimum revideres årlig, og i forbindelse med dette godkjennes i HDOs arbeidsmiljøutvalg (AMU) og i foretakets ledergruppe. Løpende HMS-aktiviteter og aktiviteter tilknyttet samfunnsansvar følges opp i AMU-møter som fast fora, og løftes til Ledergruppen ved behov.

Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar fungerer i tillegg til HMS-håndboka, som er lokalisert i personalverktøyet Simployer. Mens HMS-håndboka skal være et oppslagsverk for den enkelte

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20222023/id2937164/?ch=1>

ansatte ved behov, søker de nedadstående delene om HMS og samfunnsansvar å gi en mer overordnet beskrivelse av de ulike områdene, samt at den utgjør det årlige planverket som setter rammer og retning for arbeidet med HMS og samfunnsansvar i virksomheten.

Arbeidet med samfunnsansvar skal inngå som en del av den helhetlige virksomhetsstyringen i HDO. Styret har det overordnede ansvaret for å påse at virksomheten oppfyller gjeldende lovverk og føringer. Administrerende direktør skal innrette virksomheten slik at det gir rimelig sikkerhet for at føringer og krav knyttet til samfunnsansvar oppfylles. De regionale helseforetakene legger til rette for samordning og koordinering av arbeidet nasjonalt.

Mer informasjon om lovverk og føringer særskilt tilknyttet Samfunnsansvar er oppgitt i kapittel 2.2 *Lovverk og føringer*.

Detaljer om rapportering og samarbeidsforaer tilknyttet arbeidet med HMS og samfunnsansvar behandles i kapittel 3 *Rapportering, samarbeid og ansvar*.

Vedlegg

Vedlegg 1 Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar – Aktsomhetsvurderingsprosessen og ansvarlighetskompass

Vedlegg 2 Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar - Mal for redegjørelse for samfunnsansvar

Vedlegg 3 Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar – Interregional indikator katalog

1. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Ved å fokusere på systematisk HMS-arbeid, vil HDO kunne oppnå bedre rutiner, mindre sykefravær og større grad av medvirkning blant de ansatte. Dette gir igjen bedre kvalitet i arbeidet for arbeidstaker, bedre resultater for virksomheten, større konkurransekraft, tillit hos kunder og enda større arbeidslyst hos den enkelte.

1.1. HMS-områder

Nedenfor følger en kort beskrivelse av de tre fokusområdene innenfor *helse, miljø og sikkerhet* i HDO. Områdene og de underliggende mål og aktiviteter i tabell 1 ivaretar til samme alle de tre aspektene i HMS-begrepet. Arbeidet med reduksjon av foretakets negative påvirkning på ytre miljø og bærekraft er tatt inn i dette dokumentets kapittel 2.4 *Miljøforhold*.

1.1.1. Inkluderende Arbeidsliv (IA)

«IA-samarbeidets overordnede mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten øke sysselsettingen. Avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet.»²

1.1.2. Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet skal gi grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, med trygghet fra psykiske og fysiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.³

1.1.3. Sikkerhet og smittevern

Beskyttelse av mennesker, informasjon, materiell og natur.

² [Inkluderende arbeidsliv \(IA\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

³ Se [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) - Lovdata](#)

1.2. Handlingsplan for HMS

Tabell 1: Årlig handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet i HDO. Tabellen viser de ulike HMS-områdene og tilknyttede aktiviteter.

Årlig handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet i HDO							
HMS-område*	Mål	Aktivitet	Måling/rapportering	Oppstart	Avslutning	Effekt	Ansvarlig
Inkluderende arbeidsliv (IA)	Maksimalt 5 % sykefravær per år	Sørge for god oppfølging av sykmeldte med oppdaterte sykefraværstutiner- og prosedyrer. Fokus på forebygging og tettere oppfølging fra nærmeste leder.	Sykefraværstutiner hentes ut fra Simployer og rapporteres hver måned i virksomhetsrapport.	Hele året	Hele året	Et kontrollert sykefravær.	Personalledere og HR
	0 % arbeidsrelatert sykefravær	To årlige kontroller av innklimaet.	AMU følger opp relevant statistikk og avviksmeldinger i sine møter.				
	0 tilfeller frafall fra arbeidslivet	Årlig influensavaksineringsprogram.	HR-rapport produseres og behandles av Ledergruppen hvert kvartal.				
	0 Avviksmeldinger per måned vedrørende innklima	Ergoterapeutgjennomgang.					
	0 Avviksmeldinger per måned vedrørende støy	Helsekontroll for turnusansatte.					
	+/- 5 % avvik fra ForBedring 2021 resultater						
	Inkluderingsdugnaden	Alle stillingsutlysninger skal oppfordre kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn,		Hele året	Hele året		HR

		etnisitet og funksjonsnedsettelse.					
<i>Arbeidsmiljø</i>	ForBedring	Gjennomføre ForBedringsundersøkelsen og gjøre systematisk oppfølging i etterkant.	ForBedringsundersøkelse og intern rapportering på spørsmål om ytre miljø.	Hele året	Hele året	Bidra til forbedring av arbeidsmiljø. ForBedring fungerer som grunnlag for årlig revisjon av handlingsplan.	HR
	HMS-vernerunde	Gjennomføre HMS-runde med fokus på smittevern og fysisk arbeidsmiljø.	Skjema for vernerunde	September	September	Bidra til forbedring av det fysiske arbeidsmiljøet. Vernerunde fungerer som grunnlag for årlig revisjon av handlingsplan.	HR
	Medarbeidersamtale	Personalledere gjennomfører to årlige medarbeidersamtaler	Dialog-modul i Simployer	Q1	Q3	Bidra til forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet	HR
<i>Sikkerhet og smittevern</i>	Sørge for at branvernrutiner til enhver tid er oppdaterte og godt kommuniserte.	Årlig oppdatering av branvern rutiner og gjennomgang med branvernansvarlige.		Hele året	Hele året	Kontroll på branvern rutiner og eventuelle avvik.	Stedlige ansvarlige ved lokasjonene i samarbeid med intern HR
	Sørge for lett tilgjengelig hjertestarter i våre lokaler	Vedlikehold og oppgradering av hjertestartere, samt opplæringskurs.		Hele året	Hele året	Kontroll med hjertestarter og eventuelle feil.	Administrasjonen v/HMS-funksjon
	Sørge for at smittevern rutiner ivaretas i HDOs lokaler og for HDO ansatte på tjenestereise	Oppdaterte prosedyrer til enhver tid. Tilgjengelig håndsprit der nødvendig.		Hele året	Hele året	De ansattes helse og trygghetsfølelse ivaretas. Bidrar til å opprettholde en	Stedlige ansvarlige ved lokasjonene. Administrasjonen

		Smittevern tema på vernerunde. Alltid tilgjengelige hurtigtester for tjenestereisende.				leveringsdyktig organisasjon.	
--	--	---	--	--	--	-------------------------------	--

* For mer informasjon om arbeidet innenfor de ulike HMS-områdene, se [HMS-håndboka i Simployer](#)

2. Samfunnsansvar i HDO

Spesialisthelsetjenesten forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet, og har en forpliktelse overfor samfunnet til å forvalte disse ressursene på en bærekraftig måte. Samfunnsansvaret handler for HDO om hvordan foretaket løser sitt samfunnsoppdrag i samspill med andre – i og utenfor spesialisthelsetjenesten. Det handler om hvordan vår virksomhet påvirker mennesker, miljø og samfunn/økonomi – kort fortalt:

«PEOPLE, PLANET, PROFIT»

Iht. eierskapsmeldingen, inngår de regionale helseforetakene, og dermed også HDO som felleseid helseforetak, i kategori 2. Virksomheter i denne kategorien har mål om bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål, og er normalt sett ikke i konkurranse med andre.

2.1. Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar

Dette dokumentets del 2 tar utgangspunkt i spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar. Rammeverket angir overordnede føringer for HDO og andre helseforetak, og omfatter krav, tiltak og aktiviteter innenfor samfunnsansvar som helhet. Følgende områder omfattes av rammeverket og denne handlingsplanen:

- Sosiale forhold
 - Menneskerettigheter og arbeidsforhold
 - Aktsomhetsvurderinger
 - Medarbeidere og mangfold
- Miljøforhold
 - Miljø og klima
 - Naturmangfold og økosystemer
- Økonomiske forhold
 - Skatt og forebygging av økonomisk kriminalitet - antikorrupsjon og misligheter

2.2. Lovverk og føringer

Etiske retningslinjer

Alle medarbeidere i spesialisthelsetjenesten og alle som handler på vegne av denne skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og etter gjeldende lover og forskrifter. Eksempler på retningslinjer er HDOs verdigrunnlag og styringspolicy for etikk og samfunnsansvar.

Varsling - Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven)

HDO har et system for at medarbeidere skal kunne melde fra til leder om forhold som man blir kjent med og som kan påføre medarbeidere, virksomheten eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak. Det er lagt til rette for at man kan varsle anonymt eller direkte til ekstern part dersom man ikke ønsker å varsle til leder.

FNs bærekraftsmål, Parisavtalen 2015 og Klimaloven

FN-målene defineres til å inkludere tre dimensjoner: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold. Målene skal bidra til å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Parisavtalen ble signert i 2015, og er en bindende internasjonal avtale hvor partene forplikter seg til å sette seg mål for å redusere utslipp. Norges mål er å redusere utslippet av klimagasser med 50 til 55 prosent innen 2030. Under FNs klimakonferanse i Glasgow, COP26, sluttet Norge seg til klimakonferansens helseprogram. Programmet oppfordrer land til å kutte klimagassutslipp fra helsesektoren. Målsetningen under Parisavtalen er lovfestet i Klimaloven, som fastslår at det skal redegjøres for Norges karbonbudsjett

Meld. St. 6 *Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap – Statens direkte eierskap i selskaper (eierskapsmeldingen)*

Eierskapsmeldingen stiller krav og forventninger til selskapene de eier gjennom eierskapsmeldingen. Den viser til ambisjoner, mål og strategier innen «sosiale forhold», «miljøforhold» og «økonomiske forhold». For alle områder skal spesialisthelsetjenesten styres etter prinsipp om å opptre ansvarlig, identifisere og vurdere risiko, muliggjøre rapportering og å fremstå åpne.

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

Åpenhetsloven har to formål: Den skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre publikum tilgang til informasjon.

Det følger av loven at HDO har en plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger, i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Formålet med aktsomhetsvurderingene er å få oversikt og vurdere risiko for om det skjer brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, både internt i HDO, i leverandørkjeder og hos forbindelser.

Videre er det en plikt etter loven at HDO skal redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som er foretatt, og at redegjørelsen skal offentliggjøres innen 30. juni hvert år. Loven stiller flere krav til redegjørelsens innhold, herunder en beskrivelse av vesentlige risikoområder som er avdekket, og tiltak som er iverksatt eller planlagt iverksatt. Redegjørelsen skal være tilgjengelig på HDOs nettsider, og det skal i årsberetningen opplyses om hvor redegjørelsen er tilgjengelig.

Åpenhetsloven oppstiller også en informasjonsplikt til virksomhetene, ved at den gir enhver rett, etter forespørsel, på informasjon om hvordan virksomheten jobber med tematikken, og deres håndtering av risikoområder. Informasjonsplikten gjelder fra 01.07.2023.

Menneskerettighets- og ILO-konvensjonen

FNs menneskerettslige normgrunnlag består av ni sentrale FN-konvensjoner. Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter utgjør, sammen med Verdenserklæringen om menneskerettigheter, kjernen i de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene, og angir den normative standarden spesialisthelsetjenesten som et minimum bør legge til grunn for sine aktsomhetsvurderinger. Andre sentrale konvensjoner for arbeid med aktsomhetsvurderinger er blant annet FNs konvensjon om barnets rettigheter, FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, samt ILO-konvensjon 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater.

ILOs konvensjoner og anbefalinger setter minstestandarder for arbeidslivet. ILOs ti kjernekonvensjoner utgjør et minimum av rettigheter som skal respekteres i arbeidslivet, og deles inn i fire hovedkategorier: organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, forbud mot barnearbeid, forbud mot tvangsarbeid og forbud mot diskriminering.

Regnskapsloven

I henhold til regnskapsloven § 3-3 bokstav c skal foretak som er omfattet av loven utarbeide en redegjørelse om samfunnsansvar som minst omhandler miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser. Redegjørelsen skal blant annet omfatte de vesentlige risikoene knyttet til foretakets virksomhet relatert til disse områdene.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Arbeidsgivere fikk styrket aktivitets- og redegjøringsplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 som trådte i kraft 1. januar 2020. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter, og private virksomheter med flere enn 50 ansatte skal:

- arbeide med likestilling og diskriminering gjennom en lovbestemt metode, herunder annethvert år kartlegge lønn og ufrivillig deltid (aktivitetsplikt).
- redegjøre for likestilling i årsberetning/-rapport (redegjøringsplikt).

Virksomhetene skal arbeide for økt likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

2.3. Sosiale forhold

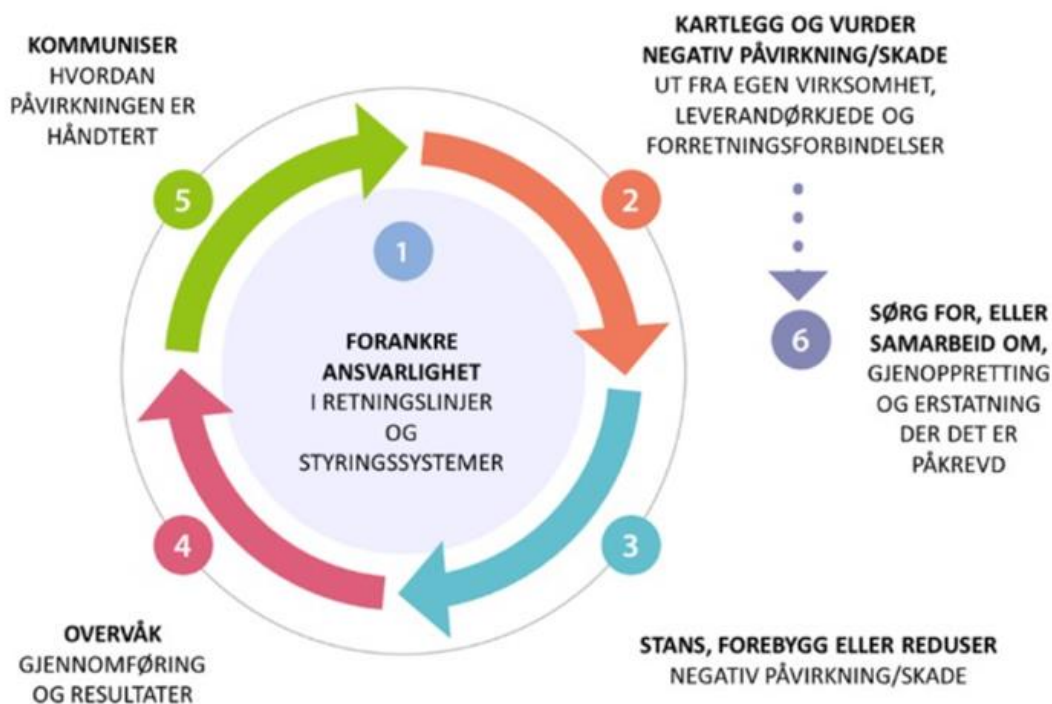
2.3.1. Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Bekjempelse av arbeidslivskriminalitet (akrim) og sosial dumping er en viktig del av spesialisthelsetjenestens oppdrag for ivaretagelse av samfunnsansvaret. Et globalisert arbeidsmarked sammen med forventninger om å redusere kostnader til arbeidstakere, gir høy risiko for utnyttelse av sårbare arbeidstakere. Etisk handel er å fremme forsvarlige arbeids- og miljøforhold i globale leverandørkjeder.

HDO skal bidra til ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i leverandørkjeder globalt og i alle aktiviteter lokalt.

2.3.2. Aktsomhetsvurderinger

Formålet med aktsomhetsvurderinger er å få oversikt og vurdere risiko for om det skjer brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, både internt i virksomheten og hos leverandørkjeder og forbindelser.



Figur 1: OECDs modell for aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderingsprosessen består av ulike aktiviteter som HDO må gjennomføre for å ivareta lovkrav og føringer på samfunnsansvarsområdet – også utover sosiale forhold. For utdypende beskrivelse av prosessen, se vedlegg 1.

2.3.3. Medarbeidere og mangfold

HDO 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, kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene, i alle arbeidsprosesser.

Likestilt rekruttering

Likestilt rekruttering krever at arbeidsgivere gjennomfører ansettelsesprosesser som ivaretar alle kvalifiserte søkere, uavhengig av bakgrunn, nedsatt funksjonsevne og «hull i CV».

Likestilling og diskriminering

Aktivitets- og redegjørelsesplikten 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. I årsrapporten skal det 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.

HDO skal:

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- 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

I årsrapporten skal det gjøres rede for faktisk tilstand for kjønnslikestilling i foretaket, samt arbeidet HDO har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

ForBedringsundersøkelsen

Se grenseflate mot kapittel 1 i dette dokumentet «Helse, miljø og sikkerhet».

ForBedring er en undersøkelse som kartlegger arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS.

Undersøkelsen gjennomføres årlig og viser blant annet hvordan medarbeidere oppfatter muligheter for varsling av kritikkverdige forhold, medarbeidernes kjennskap til virksomhetens arbeid med ytre miljø og øvrige forhold med betydning for arbeidsmiljøet.

2.4. Miljøforhold

2.4.1. Klima, miljø, naturmangfold og økosystemer

Innledning

FNs klimapanel konkluderte i sin sjette hovedrapport (2021) med at det ikke lenger er tvil om at de pågående klimaendringene er menneskeskapt. De peker også på at jordens temperatur vil øke med mer enn 1,5 grader, også ved svært lave utslipp de neste årene⁴.

Under det 26. klimatoppmøtet i Glasgow (COP26) ble helse og klima trukket frem som et prioritert område. I Parisavtalen av 2015 har Norge forpliktet seg til å redusere sitt utslipp med minimum 50 % fra 1990 til 2030. Dette målet er omsatt til hjemlige tiltak i Klimameldingen (Meld. St. 13 2020-2021).

Helsesektoren står for 4,3 prosent av Norges utslipp av klimagasser. Potensialet for reduksjon i helsesektoren som helhet er stort, og det er satt krav til at innsatsen innenfor spesialisthelsetjenesten skal styrkes gjennom blant annet felles klima- og miljømål fra 2022. Alle mål og tiltak er i tråd med Klimameldingen og springer ut fra FNs bærekraftsmål⁵.

Oppdragsdokument 2022/2023

De felleseide helseforetakene mottok i 2022 et nytt styringsbudskap i) klima og miljø:

«De regionale helseforetakene har vedtatt felles klima- og miljømål med indikatorer i spesialisthelsetjenesten. Som hovedmål skal spesialisthelsetjenesten innen 2030 redusere direkte utslipp av CO₂-ekvivalenter (CO₂e) med 40 pst. Det langsiktige målet er klimanøytral drift av spesialisthelsetjenesten innen 2045. De felleseide helseforetakene skal dokumentere

⁴ [AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis](#)

⁵ [United Nations Association of Norway: FNs bærekraftsmål](#)

«årlig status i arbeidet med å nå de langsiktige målene innen klimaområdet gjennom bidrag til spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar.»

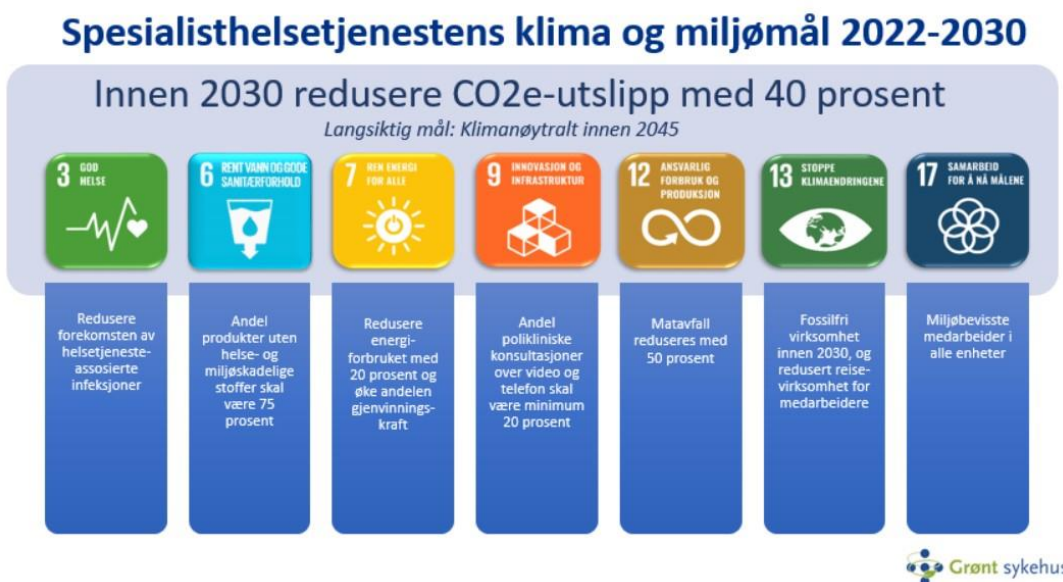
Oppdraget er videreført i oppdragsdokument 2023.

Spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål

Helseforetakene skal sette mål som er i tråd med spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål. Rammene for arbeidet utgjøres av rammeverk for miljø og bærekraft i spesialisthelsetjenesten. Rammeverket skal bidra til å strukturere og samordne arbeidet med miljø- og bærekraft i helseforetakene for å fremme god helse og redusere klimautslipp gjennom miljøvennlig drift. Hensikten er å styrke innsatsen lokalt, regionalt og nasjonalt ved felles målområder, forankringsprosesser og aktiviteter.

Hovedmål

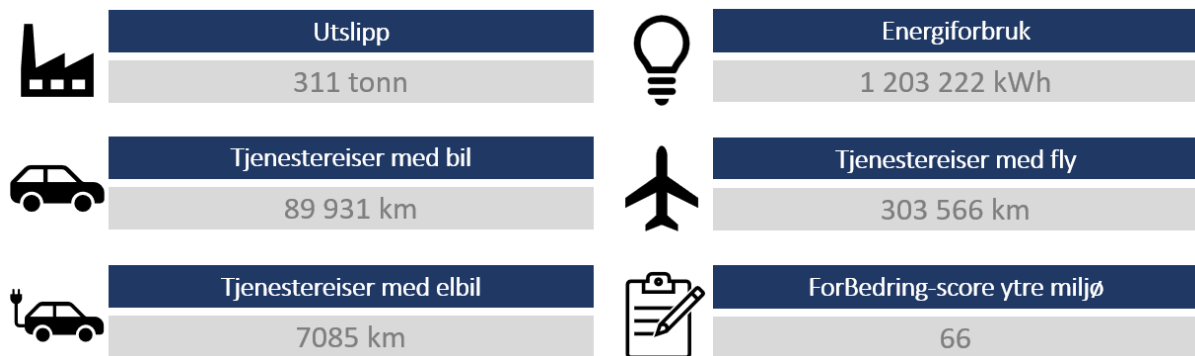
Av de 17 FN-bærekraftsmålene, identifiserte de fire helseregionene høsten 2021 de mest relevante av disse, og utformet syv felles klima- og miljømål med tilhørende indikatorer for spesialisthelsetjenesten som helhet. Det langsiktige målet er klimanøytral drift innen 2045, med mål om 40 % reduksjon i klimagassutslipp innen 2030.



Figur 2: Felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten, vedtatt av de fire RHF-styrene høsten 2021

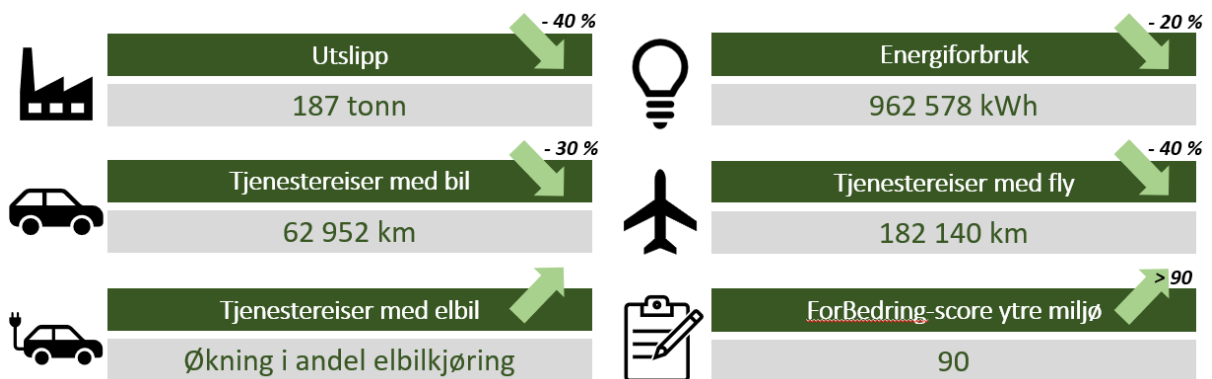
Som felleseid helseforetak, skal HDO tilpasse de *relevante* felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten til egen virksomhet, samt utarbeide lokale mål og tiltak. Målene og tiltakene presenteres i tabell 2 nedenfor.

Indikatorer som inngår i hovedmålene rapporteres likt for alle helseforetak. Resultat av tiltak som støtter opp under nasjonale mål skal rapporteres med utgangspunkt i 2019-tall, og registrering og rapportering skal følge kravene fremsatt i interregional indikator katalog. For HDO HF er utgangspunktet fra referanseåret 2019 slik for følgende nøkkeltall:



Figur 3: Nøkkeltall miljø og bærekraft for HDO for referanseåret 2019

Mål om reduksjoner slik disse er fremsatt i interregional indikator katalog, gir følgende måltall for HDO frem mot 2030:



Figur 4: Måltall for HDO 2030

2.4.2. Tilpasning av felles klima- og miljømål og lokale tiltak i HDO HF

De felleseide helseforetakene mottok i 2022 et nytt oppdrag «klima og miljø». Som hovedmål skal spesialisthelsetjenesten som helhet innen 2030, redusere direkte utslipp av CO₂-ekvivalenter (CO₂e) med 40 %. På bakgrunn av dette konkrete oppdraget, er det utarbeidet et lokalt målbilde i HDO som skal bidra til realiseringen av dette og øvrige felles mål for spesialisthelsetjenesten.

Tabell 2: Foretakets tilpasning av felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten og lokale tiltak i HDO. Alle prosentvise/tallfestede mål skal som hovedregel oppnås innen 2030. Enkelte av de lokalt tilpassede målene er satt med utgangspunkt i ØLP 2023-2026, og har følgelig 2026 som målar. Dette er indikert ved målene det gjelder.

FNs bærekraftsmål		Felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten	HDOs tilpassede klima- og miljømål	Tiltak	Datakilde/dokumentasjon	Rapportering
7	Ren energi for alle	Redusere energiforbruket med 20 % og øke andelen gjenvinningskraft.	HDO skal redusere energiforbruk i sine kontorlokaler med 10 % innen 2026.	Årlig innhenting av data for energiforbruk på samtlige lokasjoner. HDO gjør rede for hvordan pågående aktiviteter og prosjekter kan bidra til å redusere energiforbruk i foretaket og for spesialisthelsetjenesten som helhet. Dette gjelder særlig flytting til nye kontorlokaler i perioden og prosjektet «Ny kommunikasjonsløsning for akuttmedisinsk kjede (KAK)».	Tall fra utleiere (kWh)	Klimaregnskap (medio februar)
				Klima og miljø gjøres til fast agendapunkt i oppfølgingsmøter med leverandører. I møter mellom foretaket og utleiere av kontor- og lagerlokaler samt datahaller skal energibesparende tiltak knyttet til ventilasjon, varmegjenvinning, lys- tid- og temperaturinnstilling o.l. behandles (ikke uttømmende).	Referat fra oppfølgingsmøter	Intern rapporting
			HDO skal følge opp utviklingen i andel gjenvinningskraft hos utleier av sine kontor- og lagerlokaler samt datahaller.	HDO etterspør dokumentasjon på andel gjenvinningskraft hos sine utleiere i forbindelse med innsamling av data til klimaregnskap.	Dokumentasjon fra utleier	
12	Ansvarlig forbruk og produksjon	Matavfall reduseres med 50 prosent.	HDO skal være en pådriver for reduksjon av matavfall overfor drifter av kantine i Hans Mustads gate 31.	Oppfølging av ISS sitt arbeid med klima og miljø, herunder mengde matavfall. Rapportering på mengde våtorganisk avfall.	Referat fra oppfølgingsmøter med ISS	Intern rapportering
			HDO skal etterstrebe miljøvennlig kildesortering av avfall utover matavfall.	Innhenting av tall fra utleier på mengden restavfall, papp, plast og elektronisk avfall som kildesorteres i lokalene på Gjøvik.	Tall fra utleiere (tonn)	Klimaregnskap (medio februar)
				I oppfølgingsmøter med utleier av kontorlokaler i HM31, skal miljø og bærekraft være fast agendapunkt.	Tall fra utleier (tonn)	Klimaregnskap (medio februar)
			HDO skal i tråd med Anskaffelsesloven § 5 redusere skadelig miljøpåvirkning	HDO rapporterer årlig på gjennomsnittlig brukstid på alle telefoner som er blitt byttet ut inneværende år	Referat fra oppfølgingsmøter med utleier	Intern rapportering
				Rapport fra Jira SM	Intern rapportering	

			og fremme klimavennlige løsninger der dette er relevant. HDO skal bidra ved å sørge for størst mulig grad av gjenbruk av mobiltelefoner, IKT-utstyr og møbler.				
				Ødelagte møbler skal forsøkes reparert før eventuell utskifting. Brukbare møbler skal forsøkes ombrukt før utskifting. Kjøp av brukte møbler bør vurderes dersom formålet tillater det. Før brukbare møbler gjenvinnes, skal HDO-ansatte få tilgang til å ta dem med seg hjem. Dersom ingen av disse alternativene er aktuelle, skal møblene gis bort til frivillige organisasjoner, selges, gis bort på finn.no, eller til slutt gjenvinnes. Mer info om resirkulering og kildesortering HMS-håndbok.			Intern rapportering
13	Stoppe klimaendringer	Fossilfri virksomhet innen 2030 og redusert reisevirksomhet for medarbeiderne. 40 % reduksjon i tjenestereise med fly innen 2030 - 30 % reduksjon i tjenestereise med bil innen 2030	HDO skal redusere sin samlede reisevirksomhet med 11 % innen 2026. Dette inkluderer tjenestereiser med bil/fly.	KAK-prosjektet i HDO ventes å redusere mengden klimagassutslipp som følge av mer sentraliserte løsninger. Dette gir redusert reisevirksomhet ved oppgraderinger og annet arbeid som p.t. gjøres på lokasjonene. Reduksjonen ventes å realiseres fra 2026.	Prosjektstatus	Intern rapportering	
				Bidra til redusert reisevirksomhet generelt, og oppfordre til samkjøring ved nødvendige tjenestereiser spesielt.	Tall fra utleiere (CO2-utslipp) Simployer (antall kjørte kilometer) G Travel (antall flydde kilometer) (prosentandel av antall kilometer kjørt med passasjertillegg)	Klimaregnskap (medio februar) Intern rapportering	
17	Samarbeid for å nå målene	HDO skal ha miljøbevisste medarbeidere i alle enheter.	HDO skal styrke miljøfokus internt og ha miljøbevisste medarbeidere i alle enheter.	Andel enheter som svarer at det arbeides godt med ytre miljø i helseforetaket skal ha en skår på 90 innen 2030.	ForBedring	ForBedring	
				Publisere informasjon på HDOs nettsider om arbeidet med klima og miljø med hensikt å ansvarliggjøre HDO overfor «publikum».	Intern oppfølging	Intern rapportering	
				Publisere informasjon om arbeidet med klima og miljø på intranett/infoskjermer eller tilsvarende med hensikt å bevisstgjøre ansatte.			
				Saker innenfor klima- og miljø gjøres til fast agendapunkt i AMU-møter for å sikre kontinuerlig oppfølging.			
				Relevante saker innenfor klima- og miljø tas opp i HDOs allmøter ved behov. Med hensikt å skape engasjement rundt miljøfremmende arbeid.			
				Distribuere e-læringskurs eller annet materiell som er rettet mot den enkelte ansatte.			

1. Referanseår for prosentvise og tallfestede mål er 2019. Referanseår er satt til dette året på bakgrunn av påvirkningen covid-19-pandemien hadde på tallene i 2020/21.

2.4.3. Øvrige tiltak

Covid-19 har lært hele arbeidslivet mye om å gjennomføre møter på video, inkludert viktige møter med eksterne aktører. HDO tar med seg den nye lærdommen og reduserer den generelle reiseaktiviteten gjennom at vi tilrettelegger for digital møteavvikling også etter lettelser i tiltak knyttet til pandemien. Digitale møter skal *alltid* vurderes.

HDO skal gjennom aktiv deltakelse i regional miljøfaggruppe, bidra til erfaringsdeling med andre RHF/HF og inn i den samlede innsatsen for å nå spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål innen 2030.

HDO som pådriver

Ettersom HDO, komparativt sett, er et lite helseforetak som hverken driver pasientbehandling i sykehus eller eier egen bygningsmasse, vil HDOs rolle i mange tilfeller være som pådriver. Dette illustreres ved flere av tiltakene i tabell 2. For eksempel vil HDOs bidrag til arbeidet med å oppnå de to hovedmålene om reduksjon av hhv. utslipp og energiforbruk, i stor grad være i form av at HDO tar en pådriverrolle i møte med sine leverandører/utleiere.

HDO som bevisstgjøringsagent

For HDO vil det være viktig for måloppnåelsen å bedrive bevisstgjøring og planlegging for å fortløpende bidra til at tematikken har fokus blant alle ansatte. Dette er reflektert i tabell 2 gjennom tiltak under spesialisthelsetjenestens mål om «miljøbevisste medarbeidere i alle enheter».

HDO vil synliggjøre sitt miljøarbeid i kommunikasjon med publikum, gjennom blant annet publisering på nettside, samt påminnelse om miljøtiltak i samtlige ansattes e-postsignaturer.

2.5. Økonomiske forhold

2.5.1. Skatt og forebygging av økonomisk kriminalitet, antikorrupsjon og misligheter

Som statlig selskap, skal HDO ha retningslinjer, systemer og tiltak for å hindre korrupsjon og for å håndtere mulige lovbrudd eller tvilstilfeller som måtte avdekkes på feltet.

Et arbeidsmiljø preget av urettferdighet og urimelig press kan virke motiverende for misligheter. For å minimere misligheter, er det derfor viktig at virksomhetskulturen er basert på gjensidig respekt og åpen kommunikasjon. Kulturen skal fremme varsling uten sanksjoner for varsleren.

ForBedringsundersøkelsen kan brukes som en del av analysen av risiko for korrupsjon og misligheter.

Se mer om forebygging av økonomisk kriminalitet og antikorrupsjon i *PO 1.2 Styringspolicy for etikk og samfunnsansvar*.

Antikorrupsjonsprogram

Antikorrupsjonsprogram er en måte å arbeide systematisk med å forhindre korrupsjon og misligheter. Følgende aktiviteter kan inngå i et antikorrupsjonsprogram:

- Kartlegge risikoområder
- Iverksette kontrolltiltak for å hindre muligheten for å begå økonomisk kriminalitet

- Sørge for at regler og retningslinjer er tilstrekkelig og blir fulgt, og at opplæring blir gitt.
- Iverksette kontrolltiltak for å avdekke økonomisk kriminalitet.
- Sørge for en godt kjent varslingskanal for kritikkverdige forhold som ivaretar varslersens konfidensialitet eller anonymitet.

Dilemmatrening

Etisk bevissthet blant ansatte og ledere i HDO er viktige forebyggende elementer. Enkeltpersoners integritet og motstandskraft i møte med dilemmaer, interessekonflikter og mulige fristelser kan være avgjørende for hvordan den enkelte handler i krevende situasjoner. Dilemmatrening er et godt og hensiktsmessig verktøy for å øve opp den enkeltes evne til å vurdere etisk forsvarlighet.

Dilemmasirkelen kan benyttes når de ulike problemstillingene diskuteres:



Figur 5: Dilemmasirkelen

3. Rapportering, samarbeid og ansvar

Rapportering på samfunnsansvarsområdet skal inngå i ordinær virksomhetsstyring. Ved spesifikke styringskrav på samfunnsansvarsområdet i årlig oppdrags- og bestillerdokument skal det rapporteres i årlig melding.

3.1. Redegjørelse for samfunnsansvar

I tråd med krav i åpenhetsloven, regnskapsloven og likestillings- og diskrimineringsloven skal helseforetakene rapportere eller redegjøre for arbeid med samfunnsansvar i en offentlig rapport. Det er utarbeidet en felles mal som kan benyttes til dette formålet.

3.2. Spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar

Samarbeidsutvalget for samfunnsansvar utarbeider årlig en felles rapport for samfunnsansvar. Formålet med rapporten er å dele beste praksis på prosjekter og tiltak i helseforetakene innenfor samfunnsansvarsområde.

3.3. Klimaregnskap

Helseforetakene rapporterer årlige utslipp i spesialisthelsetjenestens klimaregnskap. Klimaregnskapet omfatter utslipp knyttet til direkte drift (scope 1 og 2); energiforbruk, forbruk av lystgass, anestesigasser og kuldemedier (F-gasser), transport av ansatte i tjenestereise og transport av pasienter. Klimaregnskapet omfatter ikke (scope 3) utslipp knyttet til innkjøp av varer og tjenester som er vesentlige kilder til klimautslipp fra sykehus. Klimaregnskapet videreutvikles årlig, og Sykehusinnkjøp HF arbeider med et kunnskapsgrunnlag knyttet til indirekte utslipp.

HDO rapporterer på antall ansatte, arealbruk, avfallstyper/mengder, energiforbruk (herunder andel gjenvinningskraft), vannforbruk, drivstofforbruk, antall kjørte/flydde kilometer, bruk av gasser og mengde utslipp i klimaregnskapet. Dataene samles inn fra utleiende av HDOs lokasjoner, samt HDOs systemer for registrering av reiser, før de legges inn i Sykehusbygg HF sin klimaregnskapsportal. Innrapportering til klimaregnskapet skjer mellom ca. november og frem til medio februar. Tallene er med på å legge grunnlag for spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar. Samlede tall for HDO innenfor de ulike kategoriene det rapporteres innenfor, tas ut og danner grunnlag for analyse av måloppnåelse av lokale tilpasninger av felles mål og lokale tiltak.

3.4. Lederdialog - rapportering i eieroppfølgingsmøte andre tertial

Møtet avholdes som regel i mai måned. I forkant av møtet sender HDO inn sine resultater og et statusbilde på hvordan foretaket ligger an i forhold til å nå de felles klima- og miljømålene vedtatt av spesialisthelsetjenesten, samt utvalgte lokale mål og tiltak som er av interesse for eierne å følge opp. I møtet presenteres også satsningsområder og potensielle utfordringer for HDO i arbeidet med klima og miljø, samt eventuelle andre fokusområder for det aktuelle året.

3.5. Intern rapportering

I tillegg til rapportering i klimaregnskapet, skal HDO mate de dataene som direkte svarer ut de felles målene, eller som fungerer som utregningsgrunnlag for egenutviklede mål/tiltak, inn i intern rapportering i eget Excel-ark. Det skal utarbeides en årlig intern klima- og miljøoversikt som tar for

seg målbildet i tabell 2, samt de årsspesifikke tiltakene. Denne produseres når innsamling til klimaregnskapet er slutført, og alt nødvendig tallgrunnlag foreligger (feb-mar). Rapporten behandles av AMU og LG.

3.6. Kommunikasjon og samarbeid

Regional miljøfaggruppe

HDO deltar i Helse Sør-Øst regionale miljøfaggruppe. Møter avholdes ca. månedlig og er fora for erfaringsutveksling, samarbeid og informasjonsdeling mellom RHF og HF, og HFene imellom.

Regionalt nettverk for implementering av åpenhetsloven

HDO deltar i Helse Sør-Øst regionale nettverk for implementering av åpenhetsloven. Møter avholdes ca. annenhver måned i forbindelse med de nye lovkravene. Møtene er fora for erfaringsutveksling, samarbeid og informasjonsdeling mellom RHF og HF, og HFene imellom. Dette skal sikre at de ulike foretakene har et ambisjonsnivå som er tilpasset egen virksomhet, og at vi har en tilnærming som

Internkommunikasjon

Miljøkoordinator skal sammen med andre medvirkende roller i HDO, sørge for å løfte saker tilknyttet samfunnsansvar til behandling i AMU- og ledergruppemøter, samt være en informasjons- og bevisstgjøringskanal for øvrige ansatte i foretaket.

Informasjonsplikt

Fra 1. juli 2022 har alle rett til å kreve informasjon om hvordan virksomhetene som omfattes av åpenhetsloven håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Alle kan skriftlig ta kontakt med helseforetak og be om informasjon om hvordan helseforetaket håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser som er vurdert i aktsomhetsvurderingene.

Retten til informasjon omfatter både generell informasjon om hvordan helseforetaket håndterer negative konsekvenser, og spesifikk informasjon knyttet til varer og tjenester. Virksomhetene må svare på slike informasjonskrav skriftlig og innen tre uker.

3.7. HDOs ansvar og roller

HDO skal...

- Drive miljøledelse i tråd med ISO-14001 eller tilsvarende
- Integre systematikk for arbeid med HMS og samfunnsansvar som ivaretar alle lovkrav og føringer fremsatt i dette dokumentet og andre førende dokumenter i ordinær virksomhetsstyring
- Utnevne en dedikert rolle som fortløpende følger opp prosessene i miljøledelsessystemet slik disse er fremsatt i blant annet rammeverk for samfunnsansvar i spesialisthelsetjenesten (miljøkoordinator). HMS-aktiviteter følges opp av HMS-ansvarlig og AMU. Aktiviteter og prosesser tilknyttet åpenhetsloven/aktsomhetsvurderinger ivaretas av de fagområdene som blir berørt (eks. innkjøp, HR, økonomi mv.)
- Prioritere ressurser til miljøtiltak og andre tiltak tilknyttet samfunnsansvar lokalt

- Sørge for at spesialisthelsetjenestens årlige rapport for samfunnsansvar behandles som temasak i eget styre.

