

Pasientreiser HF

**Redegjørelse for samfunnsansvar
2024**

Innledning

Arbeidet med samfunnsansvar er en del av den helhetlige virksomhetsstyringen i Pasientreiser HF. Dette innebærer at vi har et selvstendig ansvar for å følge opp alle lovkrav og sentrale føringer som gjelder miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser.

Vi redegjør for samfunnsansvaret vårt årlig. Redegjørelsen behandles i styret, og signeres av administrerende direktør og styret.

Om Pasientreiser HF

Pasientreiser HF er et nasjonalt helseforetak som er etablert for å oppfylle de regionale helseforetakenes «sørge-for-ansvar» på pasientreiseområdet.

Det overordnede formålet vårt er å bidra til at innbyggerne kommer seg til og fra offentlig godkjent behandling, og at de som har rett til støtte til reisen sin, får det. Det uttrykker vi slik: *Pasienten får oppfylt sin rett til pasienttransport.*

Pasientreiser HFs visjon er: *En enkel, tilgjengelig og kostnadseffektiv pasientreise.*

Foretaket har hovedkontor i Skien og avdelingskontor i Mosjøen, Førde, Ålesund og Moelv. Vi har ansvaret for reiser hvor pasienten gjennomfører på egen hånd, og søker om reisestøtte til i etterkant. Pasientreiser HF bidrar også med:

- utvikling og forvaltning av IKT-systemene innenfor pasientreiseområdet
- juridisk ekspertise og opplæring innenfor regelverket, og sørger for at brukerne får oppdatert informasjon om pasientreiseordningen

Overordnede føringer for samfunnsansvar

Spesialisthelsetjenesten som Pasientreiser HF er en del av, forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet. Vi 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 derfor opptre i tråd med allmenne etiske normer, og etter gjeldende lover og forskrifter. Alle våre ansatte skal kjenne til de etiske retningslinjene våre. De gjenspeiler verdisynet vårt, og viser hvordan vi sammen forvalter samfunnsansvaret på best mulig måte. [Her kan du lese de etiske retningslinjene våre.](#)

Staten stiller krav og forventninger til at virksomhetene de eier skal opptre ansvarlig, være ledende i sitt arbeid med å ivareta menneskerettigheter, følge arbeidstakerrettigheter, redusere sitt klima- og miljøavtrykk, og 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».

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.

Områdene for samfunnsansvar

Miljø og klima

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 rehabilitering av bygg eller nybygg bidrar også til en negativ miljøbelastning.

De fire helseregionene har vedtatt felles [klima og miljømål for spesialisthelsetjenesten 2022-2030](#).

Pasientreiser HF har ikke de samme miljøutfordringene som helseforetakene med sykehusdrift. Vi har derfor vurdert hvilke krav som er aktuelle for oss, og måler utfra disse.

Basert på vurderingen, har vi tiltak knyttet til energiforbruk, tjenestereiser med fly og bil, og miljøbevissthet blant medarbeiderne. For å følge opp kravene, har vi laget en handlingsplan for miljø og bærekraft frem til 2030 med konkrete tiltak. Handlingsplanen revideres årlig.

Pasientreiser HF bidrar også med innhold til spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar. Vi leverer nøkkeltall for eget foretak til klimaregnskapet, og på enkelte indikatorer innenfor pasientreiseområdet.

PC-er og tilhørende utstyr, som for eksempel skjermer, kjøpes via Sykehuspartner HF og returneres tilbake for sikker sletting og resirkulering etter bruk. Kun elektronisk utstyr uten harddisk kasseres via avfallssorteringen til Grenland Næringspark. Grenland Næringspark fordeler mengde avfall og energiforbruk på leietakerne basert på leid areal. Dataene vi mottar er derfor ikke spesifikke for Pasientreiser HF.

Pasientreiser HF leier lokaler på alle lokasjonene. Resultatene for Førde og Ålesund er beregnet ut ifra leid areal i Skien. For Mosjøen og Moelv, som deler lokaler med helseforetak, rapporteres tallene i klimaregnskapet av Helgelandssykehuset og Sykehuset Innlandet.

Resultatoppnåelse i Pasientreiser HF

Resultatene fra 2019 brukes som referanseår for å følge utviklingen innen klima og miljø i spesialisthelsetjenesten. Pasientreiser HF sammenligner også resultatene for 2024 med resultatene for 2023. Resultatene rapporteres i årlig melding til eier og via spesialisthelsetjenestens klimaregnskap.

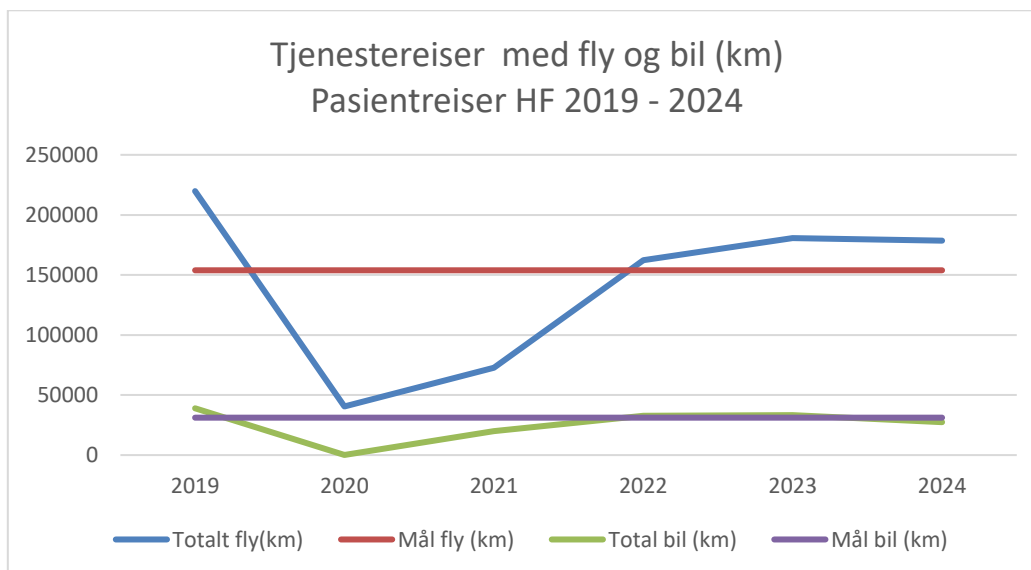
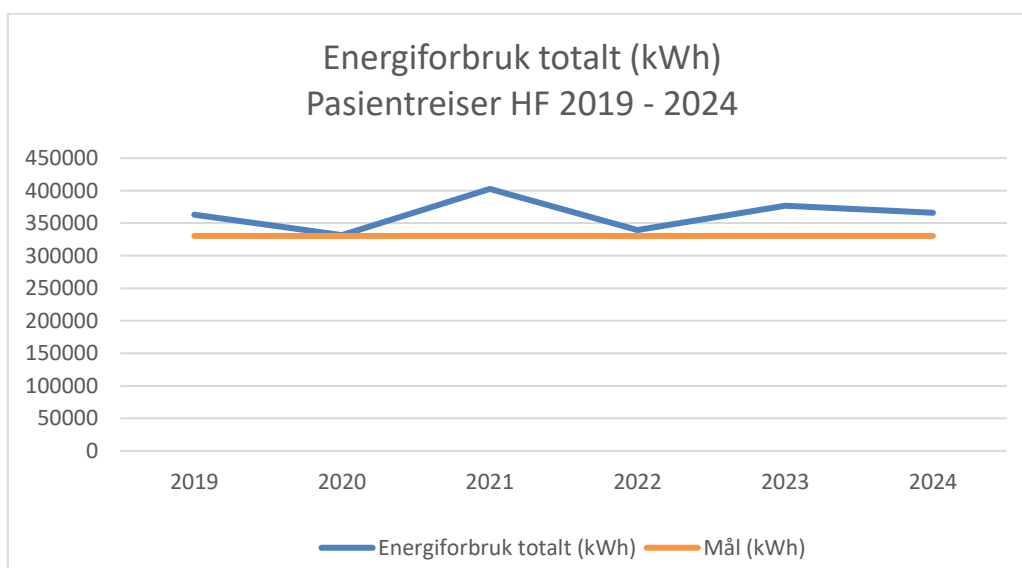
Resultat for 2024 sammenlignet med 2019

- Det totale energiforbruket i 2024 har økt med 0,8 % sammenlignet med 2019. Energibruken per kvadratmeter har imidlertid gått ned med 10,5 %.
- Arealet som Pasientreiser HF leier i Grenland Næringspark i Skien, er 302 kvadratmeter større i 2024 enn i 2019.
- I 2023 ble alle lyspærer byttet til LED, og sensorer som slår av lyset i ubrukte rom ble installert. Gårdeier har også gjennomført flere tiltak, inkludert temperaturstyrt oppvarming, som har redusert energiforbruket per kvadratmeter.
- Tjenestereiser med fly har blitt redusert med 18,7 %.
- Tjenestereiser med bil har blitt redusert med 29,5 %.

Resultat for 2024 sammenlignet med 2023

- Det totale energiforbruket i 2024 har gått ned med 2,8 % sammenlignet med 2023. Leiearealet har vært uendret fra 2023 til 2024.
- Totalt antall kilometer tjenestereiser har blitt redusert i 2024 sammenlignet med 2023. Reduksjonen kan skyldes flere faktorer, som endrede vaner og økt bruk av digitale møter etter pandemien.
- I 2024 har antall tjenestereiser med bil gått ned med 17,4 % sammenlignet med 2023. Spesielt har antall kilometer med fossilt drivstoff gått ned, mens antall kilometer med elbil har vært relativt stabilt.

Nedenfor vises utviklingen i totalt energiforbruk og tjenestereiser med fly og bil for Pasientreiser HF i perioden 2019-2024.



[Flere detaljer og status for miljøprestasjonene nasjonalt, regionalt og på lokalt nivå finner du her.](#)

Uønskede hendelser

Foretakets drift gjennomføres uten risiko for støy eller utslipp av kjemikalier til luft og vann, og det er derfor som forventet ikke registrert noen uønskede hendelser som påvirker miljøet rundt oss.

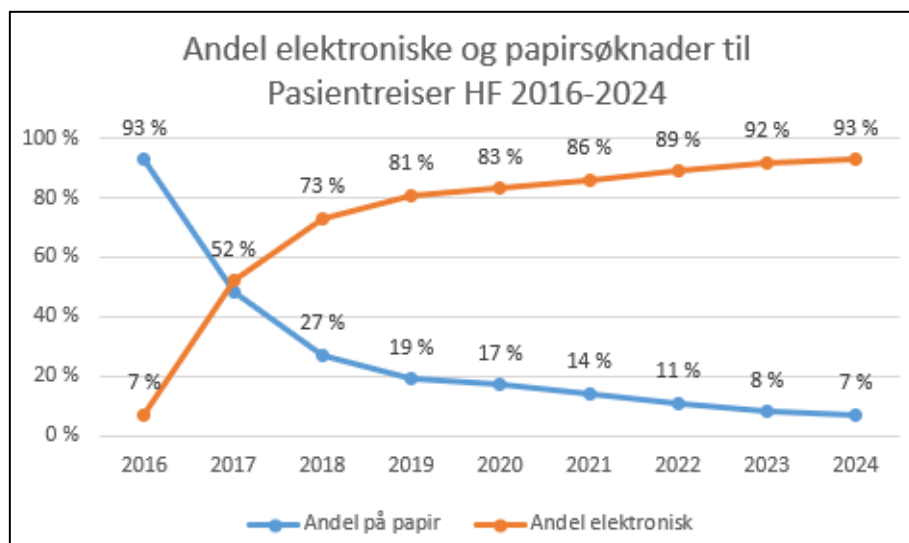
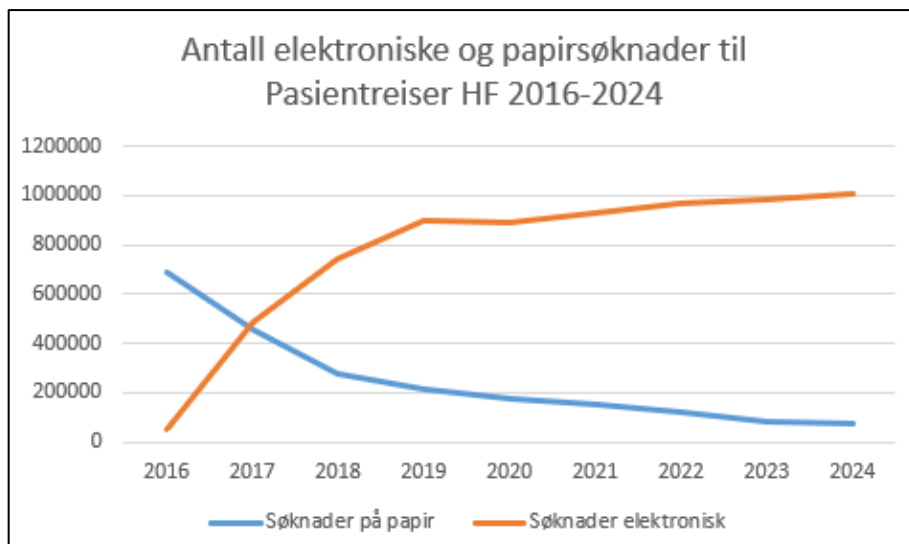
Miljøbevisste medarbeidere

Alle ansatte i Pasientreiser HF skal gjennomføre miljøkurset vårt årlig. E-læringskurset ble oppdatert i 2024 og publisert i januar 2025. Fra 2025 innføres en ny årlig spørreundersøkelse for å måle de ansattes bevissthet om hva de kan gjøre for å bidra til å nå miljømålene.

Digitale selvbetjeningsløsninger

Pasientreiser HF jobber kontinuerlig med videreutvikling av selvbetjeningsløsningen på Helsenorge. Andelen digitale søknader for pasienter som har reist til og fra behandling og søker støtte for reiseutgifter i etterkant, har økt jevnt siden 2016. I desember 2024 ble 93 % av søknadene om reisestøtte mottatt digitalt. Det reduserte papirforbruket gir en stor miljøgevinst.

Nedenfor vises utviklingen i antall og andel digitale søknader og papirsøknader til Pasientreiser HF i perioden 2016-2024.



En løsning som lar pasienter bestille sine egne organiserte pasientreiser på Helsenorge ble testet i 2024, og innføres nasjonalt 1. april 2025. Slik overføres mer av ansvaret for å bestille reiser fra behandlere til pasienter, og pasientene får mer kontroll på reisene sine. Når flere pasienter er informerte og aktive i prosessen for bestilling av reiser, forventer vi færre bomturer, noe som vil bidra til reduserte utslipp.

Sosiale forhold: 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.

Redegjørelse av aktiviteter innen likestilling

Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven er et viktig verktøy for å oppnå reell likestilling. Det kreves i tillegg til et diskrimineringsvern for enkeltindivider, og en aktiv innsats fra arbeidsgivere og myndigheter. For å hindre diskriminering, skal Pasientreiser HF redegjøre for kjønnslikestillingen i foretaket, og hva vi konkret gjør for å oppfylle den lovpålagte aktivitetsplikten.

Helseforetakene er omfattet av aktivitetsplikten og skal etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26:

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) finne årsaken hvis vi oppdager risikoer
- c) sette i gang tiltak for å motvirke diskrimineringen, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a – c
- e) kartlegge lønn og ufrivillig deltid annethvert år.

[Her kan du lese likestillingsredegjørelsen vår.](#)

Tiltak

I rekrutteringsprosesser ansetter vi den best kvalifiserte søkeren, uavhengig av bakgrunn. I løpet av 2025 innføres det en endring i rekrutteringsprosedyre. Hvis jobbsøkere i Webcruiter har krysset av for innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, og de har den etterspurte kompetansen, skal minst én kvalifisert søker fra hver av disse gruppene innkalles til intervju. Målet er å øke sjansen for ansettelse av kandidater med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

Foretakets personalpolitikk skal sikre at Pasientreiser HF er en trygg, attraktiv og utviklende arbeidsplass for medarbeidere i alle livsfaser. Foretaket har et voksende antall seniorer, men skal også legge til rette for at yngre medarbeidere utvikles og trives. I 2025 begynner vi et arbeid med å oppdatere livsfasepolitikken. Målet er at Pasientreiser HF skal være en attraktiv og utviklende arbeidsplass for alle aldre.

I 2024 ble foretakets etiske retningslinjer utvidet til å handle mer om likestilling og diskriminering. I 2026 skal foretaket utarbeide en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Målet er å øke ansattes bevissthet og kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering.

Vi skal også vurdere om den årlige medarbeiderundersøkelsen ivaretar likestilling og ikke-diskriminering godt nok. Dette tiltaket prioriteres i 2026 i forbindelse med at vi skal revidere medarbeiderundersøkelsen. Målet er å få god innsikt i ansattes opplevelser om likestilling og ikke-diskriminering i foretaket.

Vi kjenner ikke til at noen er blitt utsatt for diskriminering i rekruttering de siste 12 månedene.

Skader og ulykker

Det har ikke vært rapportert skader eller ulykker som har hatt behov for behandling av helsepersonell eller medført fravær fra arbeidsplassen i 2024.

Tilstedeværelse og sykefravær

Årlige medarbeiderundersøkelser viser høy grad av trivsel og jobbmotivasjon i foretaket, og tilstedeværelsen er over målet i foretaket. Sykefraværet er redusert fra 10 % i 2023 til 5,8 % i 2024. I løpet av de siste par årene har vi intensivert sykefraværsarbeidet internt i foretaket og samarbeidet med både bedriftshelsetjenesten og NAV med mål om å redusere sykefraværet.

Sosiale forhold: Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven

Pasientreiser HF arbeider aktivt for å sikre at virksomheten ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder både internt i virksomheten og eksternt mot forretningsforbindelsene våre.

Vi er omfattet av åpenhetsloven, og skal årlig utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven §§ 4 og 5. Samtidig skal vi kunne gi informasjon om arbeidet vårt til alle som skriftlig etterspør dette. Formålet med aktsomhetsvurderingene er å ha oversikt og fortløpende vurdere risikoen for brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, både internt i virksomheten, i leverandørkjeder og hos forretningspartnere. Vurderingene følger OECDs retningslinjer og prinsippene om risikobasert tilnærming og forholdsmessighet.

Første pålagte redegjørelse - oppfølging av tiltak

Vår første pålagte rapportering, dekket perioden 01.07.22-01.06.23.

Ingen brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold ble avdekket i denne rapporteringsperioden. Det ble heller ikke avdekket funn i oppfølgingen av utvalgte leverandører, som gjorde det nødvendig med videre undersøkelser eller tiltak. Resultatet av denne detaljkartleggingen er beskrevet i redegjørelse for samfunnsansvar 2023.

Utarbeidelse av skriftlig prosedyre for å innleie av personell og revidering av etiske retningslinjer ble beskrevet som tiltak i den første rapporteringen. Disse er utført.

Revidering og forenkling av prosedyren for anskaffelser var også et tiltak. Dette er utsatt i påvente av endringer i anskaffelsesregelverket og inngåelse av samarbeidsavtale med Sykehusinnkjøp HF. En samarbeidsavtale med Sykehusinnkjøp HF vil blant annet regulere samarbeidsforholdet og ansvarsfordelingen når Sykehusinnkjøp bistår Pasientreiser HF med gjennomføring av anskaffelser.

Kartlegging og risikovurdering eksterne forhold 2024

Ny risikovurdering av inngåtte avtaler ble gjennomført januar 2024. De fleste av avtalene våre skjer gjennom avrop på nasjonale rammeavtaler. Når vi bruker nasjonale rammeavtaler, er Sykehusinnkjøp HF ansvarlig for anskaffelsesprosessen. Sykehusinnkjøp HF vurderer miljø og sosialt ansvar i hver anskaffelse, og stiller alltid krav til at tilbydere kan [redegjøre for etisk handel i alle ledd](#). Pasientreiser HF legger derfor til grunn at risikovurderinger i anskaffelsesprosesser er ivaretatt av Sykehusinnkjøp HF, og at risiko og sannsynlighet for negative konsekvenser derfor er lave.

Det samme gjelder avtalene for kjøp av maskinvare og annet IKT-utstyr gjennom Sykehuspartner HF, som baserer seg på rammeavtalene til Helse Sør-Øst. Sykehuspartner HF er selv underlagt åpenhetsloven, og vi legger derfor til grunn at risikovurderinger av dette området er gjort av dem.

Våre egne inngåtte avtaler på områder som ikke dekkes av nasjonale rammeavtaler, er hovedsakelig inngått med leverandører som er bundet av norsk lov og gjeldende overenskomster, og innen bransjer med erfaringsmessig lav risiko. Tidligere detaljkartlegging av avtalene innen høyrisikobransjer (som kaffe, renhold og transport) viser at også disse leverandørene har gode systemer for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og at de etterlever gjeldende lover og overenskomster.

Risikovurderingen viser derfor lav risiko for negative konsekvenser, og ingen funn som gjør det nødvendig å sette i gang tiltak.

Kartlegging og risikovurdering av interne forhold

Høsten 2024 gjennomførte Pasientreiser HF en kartlegging og vurdering av interne forhold. Vi undersøkte om det finnes faktiske eller mulige negative konsekvenser for noen av de grunnleggende menneskerettighetene som gjelder arbeidslivet. De grunnleggende menneskerettighetene dette gjelder, er retten til rettferdige og gode arbeidsforhold og foreningsfrihet. I tillegg har vi sett nærmere på helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, siden dette inngår i kravet til anstendige arbeidsforhold.

Kartleggingen viser at vi har gode systemer og arenaer som sikrer ivaretagelse, medbestemmelse og deltakelse for den enkelte medarbeider, og at det er viktig for oss å ivareta de ansatte og arbeidsmiljøet vårt. Det er ikke funnet noen brudd eller vesentlige risikoer for brudd, som gjør det nødvendig med tiltak.

Ta kontakt med Pasientreiser HF hvis du ønsker nærmere beskrivelse av de vurderingene som er gjort: postmottak@pasientreiser.no.

Tiltak og oppfølging

For å kunne opprettholde nå-situasjonen med lav risiko, er det satt opp flere forbyggende tiltak, som vil bli gjennomført i løpet av 2025:

- Evaluere utprøvingen av «En bra dag på jobb».
- Legge til spørsmål i medarbeiderundersøkelsen for å bedre undersøke psykososiale forhold.
- Prosedyren for rekruttering endres fra «bør» til «skal» i kravet til å bli kalt inn til intervju for søkere med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn og/eller hull i CV-en.
- Gjennomføre og avslutte oppgradering av kontorlokaler i Skien.
- Gjennomgang og forenkling av prosedyren for anskaffelser – (høsten 2025/våren 2026).

Økonomiske forhold

Forebygging av økonomisk kriminalitet

Pasientreiser HF skal, som en del av spesialisthelsetjenesten, arbeide systematisk med forebygging av misligheter og korrupsjon.

Vi har i samsvar med arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, egne interne varslingsrutiner for ansatte. Ved kritikkverdige forhold skal prosedyren for «Interne varslingsrutiner Pasientreiser HF» følges, og det varsles i internkontrollsystemet. Som et forebyggende tiltak, er vi oppmerksomme på, og har prosedyrer for vurdering av habilitet ved ansettelse, saksbehandling og anskaffelser. Prosedyrene bidrar til kompetente og korrekte avgjørelser i alle ledd.

De [etiske retningslinjene](#) skal hjelpe oss til å være bevisste på adferden og kulturen i foretaket. Det kan likevel oppstå situasjoner og etiske dilemmaer hvor vi kan bli usikre på hva som er riktig å gjøre. Foretaket vil derfor gjennomføre dilemmatrening i 2025, ved å bruke [dilemmasamlingen som Helse Sør-Øst](#) har utarbeidet. Det er et verktøy som kan brukes for å trene på og diskutere etiske problemstillinger.