

Pasientreiser HF

Bærekraftsrapport 2025

Innhold

1	Innledning.....	3
1.1	Om Pasientreiser HF	3
1.2	Overordnede føringer og styrende dokumenter	3
1.2.1	Etiske retningslinjer	4
1.2.2	Eierskapsmeldingen	4
1.2.3	Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar.....	4
2	Klima og miljø	4
2.1	Felles klima og miljømål.....	4
2.2	Klimaregnskap Pasientreiser HF.....	5
2.2.1	Lokaler, avfall og energi	5
2.2.2	Resultatoppnåelse i Pasientreiser HF	6
2.2.3	Miljøbevisste medarbeidere	7
2.2.4	Uønskede hendelser	8
2.2.5	Digitale selvbetjeningsløsninger	8
2.2.6	Reiseattest for pasienter.....	9
3	Sosiale forhold	9
3.1	Likestilling, inkludering og mangfold	9
3.1.1	Redegjørelse av aktiviteter innen likestilling	10
3.2	Skader og ulykker	10
3.3	Tilstedeværelse og sykefravær	10
3.4	Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	10
3.4.1	Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger	11
4	Økonomiske forhold	13
4.1	Forebygging av økonomisk kriminalitet.....	13
5	Spørsmål?	13

1 Innledning

Samfunnsansvar og bærekraft er en viktig del av hvordan Pasientreiser HF styres og drives. Vi skal opptre ansvarlig og åpent, med et langsiktig perspektiv som ivaretar innbyggerne, våre ansatte og samfunnet rundt oss. Dette betyr at vi tar hensyn til miljø, sosiale forhold og god virksomhetsstyring når vi drifter, planlegger, utvikler og leverer tjenestene våre.

Regnskapsloven beskriver bærekraftsforhold som miljømessige, sosiale og styringsmessige forhold. Dette omfatter blant annet arbeidsvilkår, respekt for menneskerettigheter og arbeid mot korrupsjon og bestikkelser. Disse områdene ligger til grunn for hvordan vi jobber med bærekraft og ansvarlig drift i Pasientreiser HF.

Som statlig eid foretak har vi tydelige krav og forventninger å følge. Staten forventer at virksomheter de eier opptre ansvarlig og rapporterer åpent om sitt arbeid. For Pasientreiser HF betyr dette at vi forplikter oss til å etterleve og rapportere i tråd med gjeldende regelverk, blant annet Åpenhetsloven, Regnskapsloven og Likestillings- og diskrimineringsloven. I rapporteringen beskriver vi hvordan vi jobber systematisk med aktsomhetsvurderinger, risikovurderinger og andre tiltak som skal sikre en etisk og bærekraftig virksomhet.

Denne bærekraftsrapporten gir en samlet oversikt over status for vårt arbeid i 2025. Den inkluderer også Pasientreiser HF sin årlige redegjørelse for aktsomhetsvurdering i henhold til Åpenhetsloven. Rapporten behandles i styret og signeres av administrerende direktør og styret.

1.1 Om Pasientreiser HF

Pasientreiser HF er et nasjonalt helseforetak som skal bidra til at de regionale helseforetakenes kan oppfylle sitt «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 HF's visjon er: En enkel, tilgjengelig og kostnadseffektiv pasientreise.

Foretaket har hovedkontor i Skien og avdelingskontor i Mosjøen, Førde, Ålesund og Moelv. Pasientreiser HF har ansvaret for reise støtteordningen og er et nasjonalt faglig kompetansesenter for hele pasientreiseområdet. Foretaket utvikler og forvalter nasjonale IKT-løsninger, tilbyr juridisk bistand og opplæring, bidrar til standardisering av praksis og har ansvar for innhold om pasientreiser på nasjonale nettsider i tråd med oppdragene fra de regionale helseforetakenes.

1.2 Overordnede føringer og styrende dokumenter

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.

De regionale helseforetakene legger til rette for regional og nasjonal samordning og koordinering av arbeidet med bærekraftsforhold i spesialisthelsetjenesten. I hver region er det regionale fagnettverk. Pasientreiser HF deltar i fagnettverket til Helse Sør-Øst.

1.2.1 Etiske retningslinjer

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.

Pasientreiser har tydelige [etiske retningslinjer](#) for ansatte, som er godkjent av styret. 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. Retningslinjene er grunnlaget for et tillitsfullt og forpliktende forhold til medarbeidere, innbyggere, allmennheten og samarbeidspartnere.

1.2.2 Eierskapsmeldingen

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. I eierskapsmeldingen er hensynet til bærekraft tydeliggjort og forsterket ved at staten stiller strengere forventninger til bærekraftige krav som gjør at virksomheter kan drives på en måte som tar hensyn til miljø, mennesker og økonomi – både nå og i fremtiden.

1.2.3 Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar

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 samfunnsansvar og bærekraft.

2 Klima og miljø

Helsesektoren påvirker klima og miljø gjennom innkjøp og bruk av legemidler, medisinsk utstyr og teknologi, samt gjennom bygging og drift av bygninger og transport av pasienter, ansatte og materiell.

2.1 Felles klima og miljømål

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

Klimaregnskapet følger en internasjonal standard (GHG-protokoll) som deler utslipp inn i tre kategorier:

- Scope 1: direkte utslipp
- Scope 2: utslipp fra kjøpt energi
- Scope 3: utslipp fra hele verdikjeden

I 2025 ble beregningsmetoden for scope 2 endret fra markedsbasert til lokasjonsbasert metode. For helseforetakene betyr dette at vi bruker den norske energimiksen, som nesten utelukkende består av fornybar vannkraft. Dette gir et mer realistisk bilde av utslippene. Begge metodene vises i [klimaregnskapet](#), men det er den lokasjonsbasert metode som nå danner grunnlaget for beregning av felles klima- og miljømål i 2030. Mer informasjon finnes i [rapporteringsveilederen for felles klima og miljø](#).

2.2 Klimaregnskap Pasientreiser HF

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

Vi rapporterer på:

- energiforbruk (scope 2)
- tjenestereiser (scope 3)
- miljøbevissthet blant medarbeiderne

For å følge opp kravene har vi en handlingsplan for miljø og bærekraft frem til 2030. Planen inneholder konkrete tiltak og revideres årlig.

Spesialisthelsetjenestens klima- og miljømål 2019-2030

Innen 2030 redusere CO₂e-utslipp med 40 prosent

Langsiktig mål: Klimanøytralt innen 2045



Pasientreiser HF leverer også egne tall for vannforbruk og avfall til felles klimaregnskap for spesialisthelsetjenesten. I tillegg utarbeider vi oversikter for hvert helseforetak over antall kilometer pasienter kjører med egen bil, basert på søknad om reisestøtte.

Transport av pasienter inngår i klimaregnskapet til hvert enkelt helseforetak, og er derfor ikke en del av Pasientreiser HF sitt eget klimaregnskap.

2.2.1 Lokaler, avfall og energi

Pasientreiser HF leier lokaler på alle lokasjonene. I Skien fordeler Grenland Næringspark energiforbruk og mengde avfall mellom leietakerne ut ifra leid areal. Dataene vi mottar er derfor ikke

spesifikke for Pasientreiser HF. Resultatene for Førde og Ålesund er regnet ut basert på tallene fra Skien.

For Mosjøen og Moelv, som deler lokaler med helseforetak, rapporteres tallene i klimaregnskapet av Helgelandssykehuset og Sykehuset Innlandet.

PC-er og tilhørende utstyr, som for eksempel skjermer, kjøpes via Sykehuspartner HF og returneres tilbake for sikker sletting og gjenvinning. Kun elektronikkutstyr uten harddisk kasseres via avfallssorteringen til Grenland Næringspark.

2.2.2 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 2025 med resultatene for 2024. Resultatene rapporteres årlig til eier og via spesialisthelsetjenestens klimaregnskap.

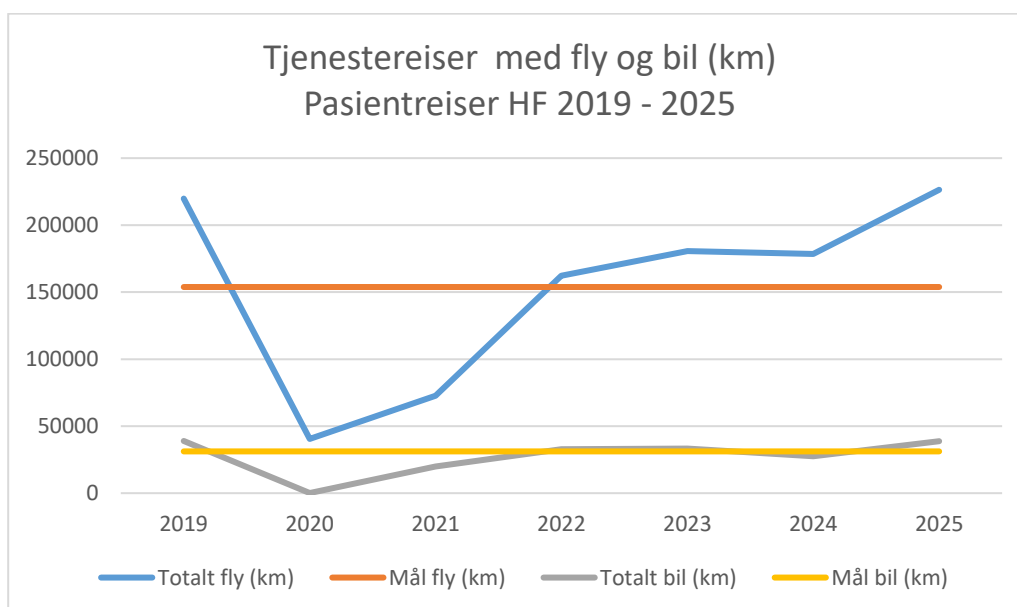
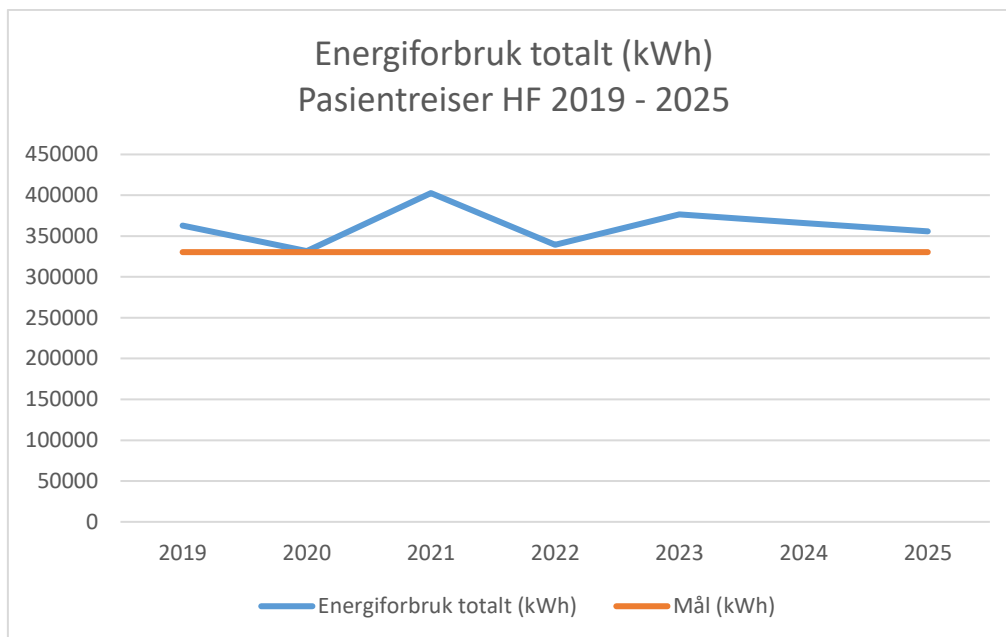
Resultat for 2025 sammenlignet med 2019

- Totalt energiforbruk er redusert med 2 prosent
- Energibruk per m² er redusert med 13 prosent
- Leieareal i Skien er 302 m² større i 2025 enn i 2019
- Totale antall kilometer for tjenestereiser med fly har økt med 3 prosent
- Totale antall kilometer for tjenestereiser med bil er redusert med 0,7 prosent

Resultat for 2025 sammenlignet med 2024

- Totalt energiforbruk er redusert med 2,8 prosent (uendret leieareal).
- Energibruk per m² er redusert med 2,8 prosent
- Totale antall kilometer for tjenestereiser med fly har økt med 27 prosent.
- Totale antall kilometer for tjenestereiser med bil har økt med 41 prosent. Bruk av bil med fossilt drivstoff har økt med 11 prosent og elbil har økt med 107 prosent.

Grafene under vises utviklingen i energiforbruk og tjenestereiser i perioden 2019-2025.



I 2025 hadde Pasientreiser HF en økning i ansattes reiseaktivitet sammenlignet med tidligere år. En vesentlig del av denne økningen kan knyttes til reiser i forbindelse med workshops relatert til utviklingen av Nasjonal planleggings- og optimeringsløsning (NAPO), samt juridiske fagdager som ble arrangert i helseregionene i løpet av året. Innføring av ny ledelsesmodell i avdelingen for reisetøtte hvor det nå er ansatt en felles leder for avdelingene i Førde, Mosjøen, Ålesund og Moelv har også bidratt til økt reisevirksomhet.

2.2.3 Miljøbevisste medarbeidere

Pasientreiser HF hadde i gjennomsnitt 127 ansatte i 2025.

- 87 prosent fullførte det årlige miljøkurset. Kurset ble oppdatert i 2024 og publisert i januar 2025.

- En ny spørreundersøkelse om miljøbevissthet ble innført. 82,7 prosent svarte, og resultatene viser god forståelse for egen miljøpåvirkning og hvordan miljøpåvirkningen kan reduseres.

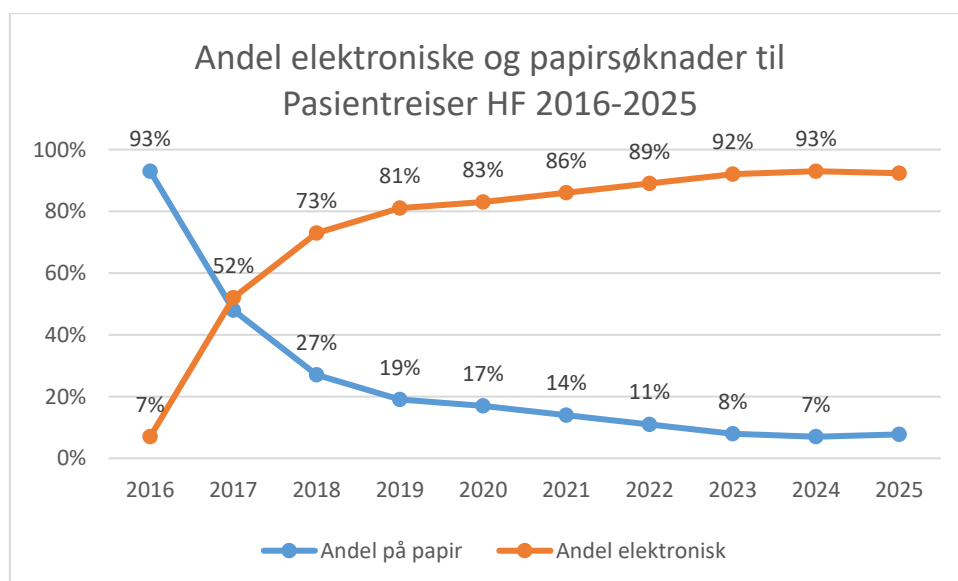
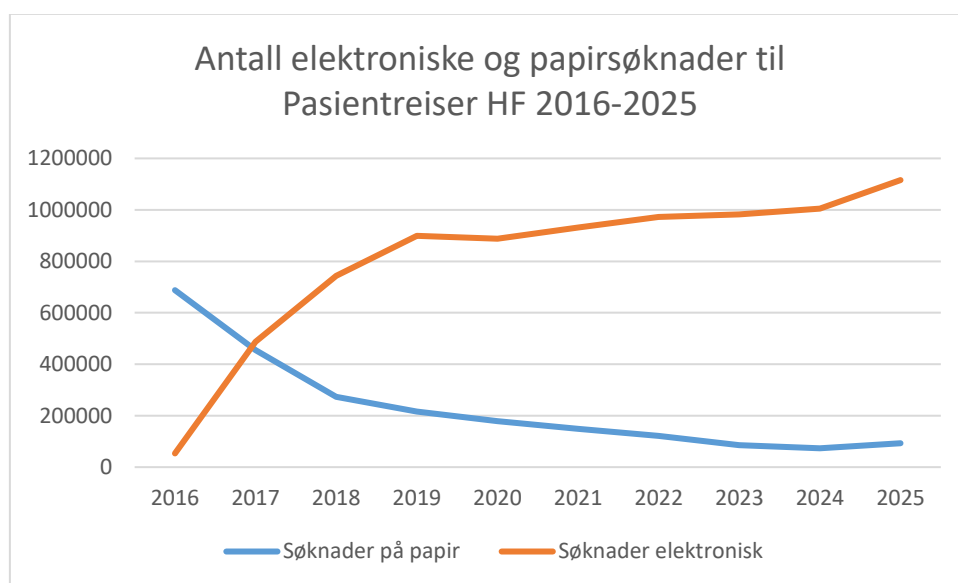
2.2.4 Uønskede hendelser

Driften vår gir ingen risiko for støy eller utslipp av kjemikalier til luft og vann. Som forventet er det derfor ikke registrert uønskede hendelser som påvirker miljøet.

2.2.5 Digitale selvbetjeningsløsninger

Pasientreiser HF jobber kontinuerlig med å videreutvikle selvbetjeningsløsningen på Helsenorge. I 2025 mottok vi over 1,1 millioner søknader, og 92,3 prosent ble sendt inn digitalt.

Grafene under viser utviklingen i perioden 2016-2025.



2.2.6 Reiseattest for pasienter

Nasjonal ordning med reiseattest for pasienter ble innført 1. april 2025. Ordningen gjør det mulig for pasienter å bestille organiserte pasientreiser selv på Helsenorge. Dette gir pasientene mer kontroll og ansvar for egne reiser. Når flere bestiller selv, forventer vi færre bomturer og dermed lavere utslipp.

Bruken av reiseattester varierer mellom helseforetakene.

- Høyest andel: Vestre Viken Pasientreiser 19 prosent
- Lavest andel: Pasientreiser i Møre og Romsdal 0,8 prosent
- Nasjonalt snitt i desember 2025: 5,7 prosent

3 Sosiale forhold

Dette kapitlet handler om hvordan Pasientreiser HF ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for egne medarbeidere, samarbeidspartnere og arbeidstakere i leverandørkjeden. Pasientreiser HF skal tilrettelegge for et arbeidsmiljø preget av likestilling, mangfold og inkludering, og samtidig forebygge diskriminering og trakassering.

Kapitlet inneholder Pasientreiser HFs redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til Åpenhetsloven, samt aktivitets- og redegjørelsesplikten etter Likestillings- og diskrimineringsloven.

3.1 Likestilling, inkludering 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 kombinasjoner av disse grunnlagene, i alle arbeidsprosesser.

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.

3.1.1 Redegjørelse av aktiviteter innen likestilling

Pasientreiser HF kjenner ikke til tilfeller av diskriminering i rekruttering de siste 12 månedene.

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

Oppfølging og videreføring av tiltak

Vi arbeider systematisk med å fremme likestilling og hindre diskriminering i alle deler av virksomheten. I 2025 og 2026 prioriteres følgende tiltak:

- **Styrket rekrutteringspraksis:** Foretaket har endret prosedyren slik at kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en skal kalles inn til intervju. Målet er å øke inkludering og mangfold i ansettelse. Tiltaket evalueres i 2026 for å vurdere måloppnåelse.
- **Oppdatert medarbeiderundersøkelse:** Undersøkelsen videreføres med et nytt oppfølgingsspørsmål om mobbing og trakassering for å styrke forebyggingen og sikre bedre innsikt i eventuelle utfordringer. Tiltaket ble avsluttet i 2025.
- **Livsfasepolitikk:** Revisjon ble påbegynt i 2025 og fullføres i 2026. Målet er en oppdatert og kjent livsfasepolitikk som ivaretar ansatte i alle livets faser.
- **Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold:** Foretaket starter i 2026 arbeidet med en ny overordnet handlingsplan for å styrke bevissthet og kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering. Planen er ment å gi føringer for det videre likestillingsarbeidet.

3.2 Skader og ulykker

I 2025 ble det ikke rapportert skader eller ulykker som krevde behandling av helsepersonell eller førte til fravær fra arbeidsplassen.

3.3 Tilstedeværelse og sykefravær

Tilstedeværelsen er i tråd med foretakets mål om 93 prosent tilstedeværelse. Sykefraværet økte fra 5,8 prosent i 2024 til 7 prosent i 2025. Foretaket følger opp sykefravær i henhold til etablerte rutiner, blant annet gjennom tett dialog mellom leder, medarbeidere og relevante støttefunksjoner.

3.4 Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

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.

Pasientreiser HF er omfattet av åpenhetsloven, og skal årlig utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven §§ 4 og 5. Vi skal også 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.

3.4.1 Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene for 2025 som beskrevet nedenfor dekker hele foregående kalenderår og inneholder også en redegjørelse for oppfølging av tiltak som ble besluttet gjennomført i 2025.

Kartlegging og risikovurdering eksterne forhold 2025

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 avtaler og tjenester levert av Sykehuspartner HF innen IKT, logistikk og HR, som baserer seg på rammeavtalene til Helse Sør-Øst. Sykehuspartner er selv underlagt åpenhetsloven, og vi legger derfor til grunn at risikovurderinger av dette området er gjort av dem.

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. Vi har tidligere [kartlagt risikoen av eksisterende avtaler](#) innen høyrisikobransjer (som kaffe, renhold og transport) som viser at også disse leverandørene har gode systemer for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og at de etterlever gjeldende lover og overenskomster.

Samarbeidsavtale mellom Sykehusinnkjøp HF og Pasientreiser HF

I 2025 ble det inngått en samarbeidsavtale mellom Sykehusinnkjøp HF og Pasientreiser HF.

Formålet med avtalen er å regulere det langsiktige samarbeidet og ansvarsfordelingen mellom partene, når Sykehusinnkjøp bistår Pasientreiser i anskaffelser i prosjekter som Pasientreiser har ansvar for. Avtalen formaliserer også at Pasientreiser HF kan delta i anskaffelser som Sykehusinnkjøp gjennomfører på vegne av flere helseforetak.

Med bakgrunn i samarbeidsavtalen ble anskaffelsen «Utviklingspartner for planlegging og optimering av pasientreiser med rekvisisjon for Pasientreiser HF» gjennomført under ledelse av, og med juridisk bistand fra, Sykehusinnkjøp HF. Bistanden omfattet hele anskaffelsesprosessen, fra valg av anskaffelsesstrategi til utarbeidelse av kontraktsdokumenter, og anskaffelsen er gjennomført i samsvar med gjeldende regelverk for offentlige anskaffelser.

Valgt leverandør har systematisert sitt bærekraftsarbeid i tre hovedområder, hvor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold inngår som ett av områdene. Pasientreiser HF vurderer derfor risikoen for negative konsekvenser eller brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold i dette avtaleforholdet som lav.

Leiekontrakt GI Eiendom

Ny leiekontrakt med huseier ble inngått høsten 2025. I leiekontraktens punkt 27.1 forplikter partene seg til å drive virksomheten på en måte som blant annet skal forebygge brudd på menneskerettigheter. Videre følger det av punkt 27.3 at partene har rett til innsyn i hverandres dokumentasjon og systemer for å ivareta pliktene, samt plikt til å varsle hverandre ved manglende oppfyllelse.

Ombyggingen av lokalene i Skien er regulert i avtalens punkt 6 og bilag 5. Underleverandørene som utfører ombyggingen, er valgt av huseier basert på deres eksisterende avtaler og forretningsforbindelser. Med bakgrunn i kontraktens forpliktelser, samt huseiers ansvar for valg og oppfølging av underleverandører, vurderer Pasientreiser HF risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med ombyggingen som lav. Vi har likevel med bakgrunn i kravet til aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven og som del av oppfølgingen av leiekontrakten, bedt GI Eiendom redegjøre for hvordan menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold følges opp i deres leverandørkjede. Kartleggingen pågår, og resultatet vil bli redegjort for i Pasientreiser HF's redegjørelse etter åpenhetsloven for neste rapporteringsår.

Oppfølging og videreføring av tiltak

I forrige redegjørelse ble det satt flere forebyggende tiltak for å opprettholde nåværende risikonivå knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I det følgende redegjøres det for status og oppfølging av disse tiltakene.

- Evaluere utprøvingen av «En bra dag på jobb». Verktøyet for arbeidsmiljø på kontorarbeidsplasser (enbradagjobb.no), ble utprøvd for avdelingen for reisestøtte Q4 2024. Målet med «En bra dag på jobb» var å sette søkelys på tilstedeværelse, forbedringstiltak og engasjement fra alle i avdelingen. Evalueringen viser at tiltaket var nyttig og har styrket partsamarbeidet. Tiltaket har likevel ikke hatt effekt på tilstedeværelsen. Ledergruppen besluttet derfor i møte 21.02.25, at tiltaket foreløpig ikke gjennomføres i andre avdelinger.
- Økt søkelys på psykososiale forhold i medarbeiderundersøkelsen. Tiltaket er gjennomført. Spørsmål knyttet til psykososiale forhold har vært behandlet i samarbeidsutvalget (SAMU), og det er besluttet å inkludere et oppfølgingsspørsmål om mobbing og trakassering i undersøkelsen som gjennomføres i 2026.
- Prosedyren for rekruttering er endret fra «bør» til «skal» når det gjelder krav om å innkalle søkere med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn og/eller hull i CV-en til intervju. Tiltaket er gjennomført. Prosedyren er oppdatert i tråd med beslutningen.
- Ombygging av kontorlokalene i Skien. Arbeidet ble påbegynt desember 2025, og er planlagt fullført i løpet av mars 2026.
- Gjennomgang og forenkling av prosedyren for anskaffelser. Arbeidet er igangsatt og pågår. Prosedyren vil bli erstattet av enkle og brukervennlige retningslinjer. Hensynet til menneskerettigheter og sikkerhet i anskaffelser vil også bli belyst i retningslinjene. Retningslinjene ferdigstilles i løpet av høsten 2026 for å sikre at de bygger på de nylig vedtatte lovendringene, som etter planen vil tre i kraft 1. juli 2026.

4 Økonomiske forhold

4.1 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 ansettelser, 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 blir usikre på hva som er riktig å gjøre. Foretaket vurderer derfor å gjennomføre dilemmatrening, blant annet ved å bruke [dilemmasamlingen som Helse Sør-Øst](#) har utarbeidet. Det er et verktøy som kan bidra til refleksjon og dialog om etiske problemstillinger. Hvordan dette skal gjennomføres, vil avklares i det videre arbeidet.

5 Spørsmål?

Ta kontakt med Pasientreiser HF hvis du ønsker mer informasjon om våre aktsomhetsvurderinger eller har andre bærekraftsrelaterte spørsmål: postmottak@pasientreiser.no