


List of Signatures

Page 1/1

 **Bærekraftsrapport 2025 Sykehusapotekene HF.pdf**

| Name | Method | Signed at |
|----------------------------|--------|-------------------------|
| Pettersson, Knut | BANKID | 2026-04-17 11:29 GMT+02 |
| Bjerknes, Kathrin | BANKID | 2026-04-17 12:44 GMT+02 |
| Ruud, Trine | BANKID | 2026-04-17 13:17 GMT+02 |
| Prestegard, Tore | BANKID | 2026-04-17 10:22 GMT+02 |
| Pettersen, Ellen Henriette | BANKID | 2026-04-17 22:10 GMT+02 |
| Sigurdson, Ulf E Wangsvik | BANKID | 2026-04-27 15:09 GMT+02 |
| Cehajik, Irvin | BANKID | 2026-04-28 12:36 GMT+02 |
| Saba, Limou | BANKID | 2026-04-27 09:59 GMT+02 |
| Karlsen, Anne | BANKID | 2026-04-22 12:10 GMT+02 |



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Sykehusapotekene HF bærekraftsrapport 2025



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Innhold

| | |
|--|----|
| Sykehusapotekene HF bærekraftsrapport 2025..... | 1 |
| 1 Innledning | 3 |
| 2 Styring | 4 |
| 2.1 Sykehusapotekene HF | 4 |
| 2.2 Styrende dokumenter..... | 5 |
| Systematisk virksomhetsstyring..... | 5 |
| Regional utviklingsplan..... | 5 |
| Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar | 6 |
| Etske retningslinjer | 6 |
| Handlingsplan for samfunnsansvar i anskaffelser..... | 6 |
| Regulering av leverandørkontakt | 7 |
| Antikorrupsjonsprogram..... | 7 |
| Handlingsplan for mangfold, likeverdige helsetjenester og migrasjonshelse | 7 |
| Spørreundersøkelsen ForBedring | 7 |
| Varslingskanaler og håndtering av klager | 8 |
| Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger | 9 |
| 3 Sosial bærekraft..... | 10 |
| 3.1 Likestilling, inkludering og mangfold..... | 10 |
| Mangfold i Sykehusapotekene HF | 10 |
| Kjønnsligestilling..... | 11 |
| Antall ansatte i heltid og deltid 2025 | 11 |
| Ufrivillig deltid | 12 |
| Foreldrepermisjon..... | 12 |
| Uttak av foreldrepermisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon | 12 |
| Sykefravær | 13 |
| Kompetanse | 13 |
| HMS | 14 |
| Kjønnsbalanse i lederverv | 14 |
| Likelønnsundersøkelsen 2025 | 14 |
| Kartlegging av likestilling, inkludering og trakassering i ForBedring..... | 15 |
| 3.2 Aktsomhetsvurderinger og oppfølging i henhold til åpenhetsloven..... | 17 |
| Ansvarlighet i praksis: Etsk handel i Sykehusinnkjøp HF sine anskaffelser | 17 |
| Leverandørkartlegging i Sykehusapotekene HF | 19 |
| Vurdering av risiko i leverandørkjeden..... | 21 |
| 4 Klima og miljø | 23 |
| 4.1 Felles klima og miljømål..... | 23 |
| Klimaregnskap | 24 |
| 5 Prioriterte innsatsområder 2025..... | 28 |
| 5.1 Fremtidige tiltak | 28 |
| Avslutning | 29 |
| Signatur av Sykehusapotekene HF administrerende direktør og styremedlemmer | 30 |



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

1 Innledning

En bærekraftig spesialisthelsetjeneste forutsetter virksomheter som er sosialt ansvarlige, miljøbevisste og godt styrt. Sykehusapotekene HF er et helseforetak eid av Helse Sør-Øst RHF og en integrert del av spesialisthelsetjenesten. Sammen med de andre helseforetakene i Helse Sør-Øst skal Sykehusapotekene HF bidra til at helsetjenestene er rettferdige, tilgjengelige og tilpasset fremtidens krav – både for dagens og kommende generasjoner.

Staten har klare krav og forventninger til at virksomheter de eier skal opptre ansvarlig. For Sykehusapotekene HF innebærer dette å rapportere på bærekraft i tråd med gjeldende regelverk; åpenhetsloven, regnskapsloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Regnskapsloven definerer bærekraftsforhold som miljømessige, sosiale og styringsmessige forhold, inkludert arbeidsvilkår, respekt for menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser. Åpenhetsloven stiller krav om å gjøre aktsomhetsvurderinger og likestillings- og diskrimineringsloven stiller krav om å beskrive hvordan virksomheten jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Denne rapporten gir en oversikt over status for bærekraftsarbeidet i Sykehusapotekene HF i 2025. Bærekraftsrapporten er også foretakets redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven.

Rapporten er inndelt i tre kapitler:

Styring

Virksomheten skal styres etter bærekraftige prinsipper og dette innebærer å ta langsiktige og ansvarlige beslutninger som balanserer økonomi, samfunn og miljø. I kapitlet beskrives hvordan Sykehusapotekene HF driver ansvarlig drift, internkontroll og risikostyring og hvordan regionale føringer er integrert i virksomheten.

Sosial bærekraft

Sosial bærekraft er viktig for å sikre et trygt arbeidsmiljø, god kompetanse og en organisasjon som speiler mangfoldet i befolkningen. Kapitlet beskriver hvordan Sykehusapotekene HF arbeider med sosial bærekraft og rapporterer på kravene i likestillings- og diskrimineringsloven og åpenhetsloven. Temaet omfatter likestilling, inkludering, mangfold og anstendige arbeidsforhold for egne medarbeidere, samarbeidspartnere og arbeidstakere i leverandørkjeden.

Klima og miljø

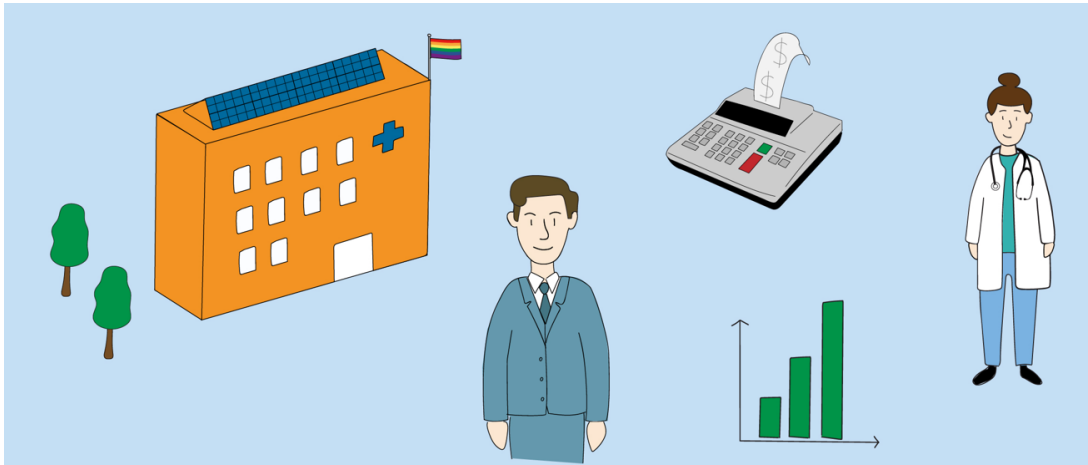
Sykehusdrift har betydelig påvirkning på klima og miljø gjennom innkjøp og bruk av legemidler, medisinsk utstyr og teknologi, samt gjennom bygging, drift av bygninger og transport av pasienter, ansatte og materiell. Sykehusapotekene HF bidrar i denne påvirkningen, særlig gjennom leveranser av legemidler. For å bidra til mindre utslipp har spesialisthelsetjenesten etablert felles klima- og miljømål. Kapitlet viser helseforetakenes resultater per mål og hvordan foretaket jobber med områdene.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

2 Styring



2.1 Sykehusapotekene HF

Sykehusapotekene HF sin visjon: *Vi gjør sykehusenes legemiddelbruk bedre*

Sykehusapotekene HF sin hovedoppgave er å sikre en trygg og effektiv legemiddelforsyning til sykehusene i Helse Sør-Øst. Dette innebærer ansvar for både produksjon, distribusjon og faglig kvalitet i legemiddelhåndteringen i tillegg til rådgivning og klinisk støtte til sykehusene. Foretaket bidrar på både systemnivå og pasientnivå og understøtter helsetjenesten med farmasøytisk kompetanse og tjenester som er nødvendige for riktig legemiddelbruk.

Sykehusapotekene HF eier og driver 20 sykehusapotek i regionen, fra Tynset i nord til Kristiansand i sør. Apotekene ligger i direkte tilknytning til sykehusene for å sikre tilgjengelighet, respons og tett samarbeid med de kliniske miljøene. Administrasjonen er lokalisert i Oslo og foretaket ledes av et styre.

Som helseforetak i Helse Sør-Øst RHF inngår også Sykehusapotekene HF i de regionale og nasjonale strukturene for samordning av bærekraftsarbeidet i spesialisthelsetjenesten. De regionale helseforetakene tilrettelegger for felles retning og arbeidet koordineres gjennom et nasjonalt samarbeidsutvalg for samfunnsansvar med representanter fra regionale helseforetak, helseforetak, Sykehusinnkjøp HF, Sykehusbygg HF, konsernverneombud og konserntillitsvalgt. I hver region er det etablert fagnettverk som følger opp dette arbeidet. Felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten er utarbeidet i fellesskap av helseforetakene og samarbeidsutvalget, som også koordinerer rapportering på felles mål, klimaregnskap, årlig konferanse samt opplæring og informasjonsdeling.

Dobbel vesentlighetsanalyse

Helse Sør-Øst RHF gjennomfører i 2026 en dobbel vesentlighetsanalyse for foretaksgruppen, som omfatter klima og miljø, sosiale forhold og virksomhetsstyring. Resultatene skal danne grunnlag for prioriteringer, styring og rapportering på regionalt nivå og i helseforetakene.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Sykehusapotekene HF følger opp den regionale analysen med en egen, foretaksspesifikk vesentlighetsanalyse tilpasset apotekdrift og legemiddelforsyning. Oppfølgingen igangsettes når den regionale analysen er publisert og vil resultere i mer tilpassede mål og tiltak for driften.

2.2 Styrende dokumenter

Systematisk virksomhetsstyring

Virksomheten i Sykehusapotekene HF skal utøves i samsvar med gjeldende lover, retningslinjer og i tråd med de styringskrav som Helse- og omsorgsdepartementet fastsetter i oppdragsdokument og foretaksmøter, samt vedtak som fattes av styret i Helse Sør-Øst RHF. Effektiv styring forutsetter at det er etablert en internkontroll som kan bidra til å forhindre styringssvikt, feil og mangler i virksomheten.

Sykehusapotekene HF følger [Rammeverk for virksomhetsstyring i Helse Sør-Øst](#) som angir felles regionale forventninger til god virksomhetsstyring. Rammeverket beskriver hvordan virksomhetene organiseres for å innfri kravene i forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten, samt andre relevante lover og forskrifter som regulerer styring.

Sykehusapotekene HF har etablert risikostyring som en del av foretakets styringssystem. Dette følger prinsippene fra Helse Sør-Øst RHF sitt rammeverk der risiko identifiseres, vurderes og følges opp etter en strukturert metodikk. Ledere med ansvar for prosesser og aktiviteter skal sikre at risikovurderinger gjennomføres.

Regional utviklingsplan

Regional utviklingsplan er Helse Sør-Østs overordnede strategidokument. Planen setter retningen for utviklingen av spesialisthelsetjenesten i regionen og peker på ønsket utvikling på kort sikt og fram mot 2040. Utviklingsplanen har fire overordnede mål:

1. bedre helse i befolkningen med sammenhengende innsats fra forebygging til spesialiserte helsetjenester
2. kvalitet i pasientbehandlingen og gode brukererfaringer
3. godt arbeidsmiljø for ansatte, utvikling av kompetanse og mer tid til pasientbehandling
4. bærekraftige helsetjenester for samfunnet

Regional utviklingsplan er også førende for Sykehusapotekene HF, særlig når det gjelder legemiddelforsyning og beredskap. Planen innebærer at foretaket skal bidra til en stabil og forutsigbar tilgang på legemidler gjennom utvidede beredskapslagre hos avtalegrossist, helseforetaksfinansierte lagre for sykehusbruk og det særskilte B180-lageret for kritiske legemidler og råvarer. Sykehusapotekene HF inngår også i det regionale og nasjonale samarbeidet om mangelovervåkning og beredskap i samarbeid med øvrige sykehusapotek og Sykehusinnkjøp HF.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar

[Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar](#) klargjør hvilke føringer som gjelder for spesialisthelsetjenestens arbeid med menneske- og arbeidstakerrettigheter, antikorupsjon, klima og miljø. Rammeverket er førende for arbeidet med bærekraft i Sykehusapotekene HF.

Etiske retningslinjer

Styret i Helse Sør-Øst RHF har vedtatt [etiske retningslinjer](#) for alle medarbeidere i regionen. Sykehusapotekene HF følger disse retningslinjene som grunnlag for et tillitsfullt og profesjonelt forhold til pasienter, leverandører, samarbeidspartnere og samfunnet. Retningslinjene gjelder også for studenter, vikarer, konsulenter og personer med styre- eller tillitsverv tilknyttet foretaket. Som en del av standard arbeidsavtale signerer alle nyansatte i Sykehusapotekene HF på at de etiske retningslinjene er lest og forstått. Foretakets ledere har ansvar for å sikre etterlevelse av dette.

Helse Sør-Øst RHF har i tillegg utarbeidet en dilemmasamling med filmer av ulike etiske dilemmaer. Dilemmasamlingen er et verktøy som lar medarbeidere øve på å diskutere etiske problemstillinger. Se filmene [her](#).

Handlingsplan for samfunnsansvar i anskaffelser

Sykehusinnkjøp HF er spesialisthelsetjenestens innkjøpssentral og gjennomfører både nasjonale og regionale anskaffelser på vegne av helseforetakene i Helse Sør-Øst, inkludert Sykehusapotekene HF. Ansvar og plikter er regulert gjennom en samarbeidsavtale som omfatter gjennomføring av anskaffelser, avtaleoppfølging og øvrige innkjøpstjenester. Når Sykehusinnkjøp HF gjennomfører anskaffelser, utføres aktsomhetsvurderinger og risikovurderinger av aktuelle leverandørkjeder. Disse vurderingene omfatter blant annet arbeidsforhold, etisk handel, miljøpåvirkning og risiko for arbeidslivskriminalitet. Det er likevel en viktig presisering at selv om Sykehusinnkjøp HF inngår avtaler på vegne av helseforetak og gjennomfører aktsomhetsvurderinger, er Sykehusapotekene HF selv ansvarlig for at disse vurderingene skjer i tråd med åpenhetsloven. Sykehusapotekene HF samarbeider derfor jevnlig med Sykehusinnkjøp HF i regionale nettverk og ved spørsmål knyttet til leverandører.

Sykehusinnkjøp HF og helseforetakene har identifisert og prioritert kategorier som medfører betydelig miljøbelastning eller risiko for uanstendige arbeidsforhold i anskaffelser. Det er utarbeidet en [handlingsplan for samfunnsansvar](#) i anskaffelser, med formål å sikre målrettede krav og systematisk oppfølging. Prioriteringene i handlingsplanen er forankret i nasjonale mål og føringer og omfatter områdene arbeidslivskriminalitet og sosial dumping, etisk handel samt klima og miljø. Planen tydeliggjør hvem som har ansvar for gjennomføring av de ulike tiltakene.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Regulering av leverandørkontakt

Helse Sør-Øst RHF har inngått samhandlingsavtaler med Legemiddelindustrien (LMI) og Melanor. Avtalene sikrer at samhandling skjer på en faglig og etisk korrekt måte. Intensjonen i avtalene er samhandling basert på tillit, åpenhet og gjensidig respekt. Medarbeidere i alle helseforetak i Norge, inkludert Sykehusinnkjøp HF, er forpliktet til å følge samarbeidsavtalene. Dette gjelder også overfor leverandører som ikke er medlem av LMI eller Melanor.

Grossistavtale

På vegne av de regionale helseforetakene forvalter Sykehusapotekene HF den nasjonale grossistavtalen, G2021. Avtalen omfatter levering av legemidler, handelsvarer, kjemikalier og grossist- og logistiktjenester til sykehusapotek og helseforetak nasjonalt. Forvaltning av avtaleverket er sentral del av Sykehusapotekene HF sitt arbeid med bærekraft og det stilles tydelige kontraktskrav til hovedgrossist om etterlevelse av lovkrav og ansvarlig forretningspraksis. Dette inkluderer miljøledelse, korrekt håndtering og destruksjon av helsefarlige stoffer og etterlevelse av grunnleggende krav til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Antikorrupsjonsprogram

Helse Sør-Østs [antikorrupsjonsprogram](#) er et felles rammeverk i arbeidet med å forebygge korrupsjon og misligheter. Programmet gjelder for hele foretaksgruppen, både ansatte, tillitsvalgte, styremedlemmer og brukerrepresentanter. Det inkluderer også et system for å stille krav til de som samhandler eller leverer tjenester til oss.

Handlingsplan for mangfold, likeverdige helsetjenester og migrasjonshelse

Helseforetakene i Helse Sør-Øst skal tilby «gode og likeverdige helsetjenester til alle som trenger det, når de trenger det». Det betyr å legge til rette for at alle får behandling, oppfølging, mulighet for medvirkning og informasjon tilpasset sine individuelle forutsetninger og behov. [Regional handlingsplan for mangfold, likeverdige helsetjenester og migrasjonshelse i Helse Sør-Øst \(2025-2027\)](#) inneholder anbefalte tiltak for å øke kompetanse og kunnskap om mangfold, likeverdige helsetjenester og migrasjonshelse i Helse Sør-Øst. Dette er et nytt satsingsområde i regionen og vil bli en større del av rapporteringen i årene som kommer.

Spørreundersøkelsen ForBedring

ForBedring er en undersøkelse som kartlegger arbeidsmiljø, pasientsikkerhet og HMS og er et verktøy for å se disse tre områdene samlet. Undersøkelsen er laget for å avdekke utfordringer, føre til lokalt forbedringsarbeid og bidra til at helseforetakene utvikler seg i riktig retning, til beste for både pasienter og ansatte. Undersøkelsen gjennomføres årlig og alle avdelinger skal lage handlingsplaner med tiltak innen både bevarings- og forbedringsområder. Skåren viser et gjennomsnitt av medarbeidernes svar på ForBedring-undersøkelsen for hvert helseforetak. Skåren ligger på en 0–100-skala, der en høyere skår betyr at medarbeiderne i større grad er enige i



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

positive påstander om arbeidsmiljø, pasientsikkerhetskultur og HMS. Den årlige spørreundersøkelsen kartlegger blant annet sikkerhetsklima i helseforetakene:

Det er trygt å si ifra om kritikkverdige forhold her

| Det er trygt å si ifra om kritikkverdige forhold her | | |
|--|-----------|-----------|
| Skår per helseforetak | 2024 | 2025 |
| Akershus universitetssykehus HF | 78 | 77 |
| Oslo universitetssykehus HF | 79 | 79 |
| Sunnaas sykehus HF | 80 | 79 |
| Sykehusapotekene HF | 83 | 81 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 79 | 78 |
| Sykehuset Innlandet HF | 79 | 77 |
| Sykehuset Telemark HF | 80 | 80 |
| Sykehuset Østfold HF | 80 | 78 |
| Sykehuspartner HF | 86 | 85 |
| Sørlandet sykehus HF | 83 | 81 |
| Vestre Viken HF | 81 | 80 |
| Helse Sør-Øst RHF | 83 | 81 |

Kilde: [Forbedrings undersøkelsen](#)

Varslingskanaler og håndtering av klager

Sykehusapotekene HF sitt arbeid med varslinger er basert på fire grunnleggende prinsipper:

1. Alle varsler skal tas på alvor og behandles
2. Vår kommunikasjon skal være preget av åpenhet og ærlighet
3. Varsling skal som hovedregel følge tjenestevei
4. Alle parter i en varslingssak skal ivaretas på en god og ryddig måte

Arbeidet med varslinger internt er regulert i varslingsrutinene som blir behandlet i styret og som ligger åpent tilgjengelig for medarbeidere i Personalhåndboken. Det er varslingsmottaket i Sykehusapotekene HF som er ansvarlig for å håndtere varsler som ikke kan behandles i tjenestevei. Varslingsmottaket består av HR-direktør og Fag- og kvalitetsdirektør.

Varslingsrutinene til Sykehusapotekene HF regulerer også når varselet må håndteres av andre enn varslingsmottaket.

Eksterne henvendelser, spørsmål og avvik knyttet til arbeidet med aktsomhetsvurderinger og samfunnsansvar kan rettes til post@sahf.no. Sykehusapotekene HF har etablert rutiner for å håndtere informasjonskrav i tråd med åpenhetslovens §§ 6 og 7 og besvarer forespørsler innen tre uker. Ansvar og frister for håndtering av informasjonskrav står beskrevet i foretakets prosedyre for aktsomhetsvurderinger og samfunnsansvar.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Sykehusapotekene HF gjennomfører aktsomhetsvurderinger som en integrert del av virksomhetsstyringen. Dette er i tråd med forventninger fra Helse Sør-Øst RHF og kravene i åpenhetsloven. Arbeidet bygger på [OECDs modell for ansvarlig næringsliv](#) og skal identifisere og vurdere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både internt og i leverandørkjeder og øvrige forretningsforbindelser. I foretakets ledelses- og styringsverktøy er det utarbeidet en prosedyre som beskriver krav og aktiviteter for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger. Prosedyren forankrer en tydelig ansvarsfordeling og er spesielt rettet mot ledere, kvalitetsledere, grossistadministrasjonen, innkjøp og øvrige ansatte som arbeider med anskaffelser og leverandøroppfølging.

Aktsomhetsvurderingene er risikobaserte og innebærer prioritering. Prioritering skjer ut fra alvorlighetsgrad, omfang og sannsynlighet for potensiell negativ påvirkning. For å identifisere og vurdere risiko benyttes verktøyet «Ansvarlighetskompasset» (OECD) sammen med foretakets egen prosedyre for risikostyring. Prosessen for aktsomhetsvurderinger følger følgende trinn:

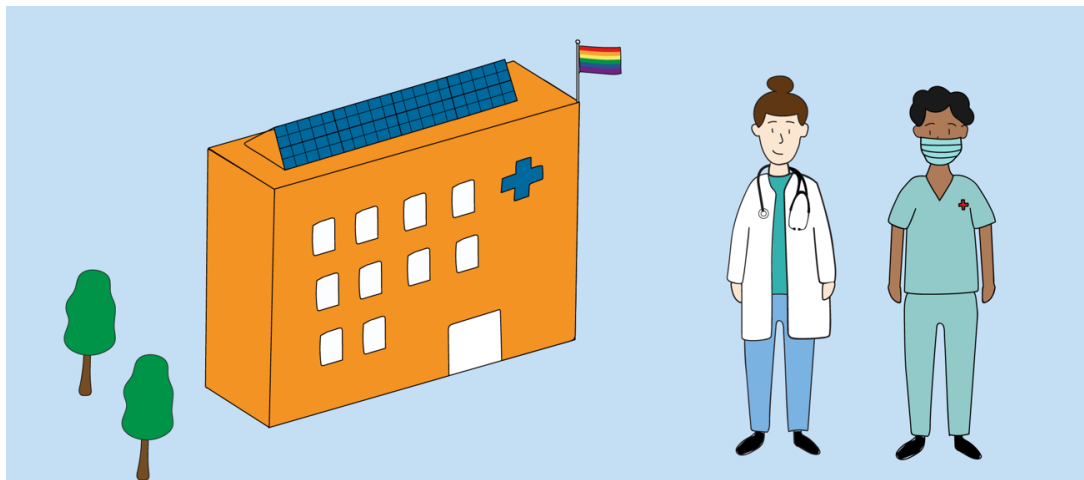
1. Kartlegge og vurdere risiko for negativ påvirkning eller konsekvenser
2. Iverksette tiltak for å stanse, forebygge eller redusere faktiske eller potensiell negativ påvirkning
3. Overvåke tiltak og resultater
4. Gjenoppretting eller samarbeid om gjenoppretting der det er relevant



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

3 Sosial bærekraft



Dette kapitlet omhandler hvordan Sykehusapotekene HF ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for egne medarbeidere, samarbeidspartnere og arbeidstakere i leverandørkjeden. Foretaket skal tilrettelegge for et arbeidsmiljø preget av likestilling, mangfold og inkludering og skal jobbe aktivt for å forebygge diskriminering.

Kapitlet inneholder Sykehusapotekene HF sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven, samt aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven.

3.1 Likestilling, inkludering og mangfold

Sykehusapotekene HF skal være en arbeidsplass preget av åpenhet, tillit og respekt. Virksomheten og ledere skal jobbe målrettet for at alle medarbeidere gis like rettigheter og mulighet til jobbutvikling uavhengig av kulturell bakgrunn, funksjonsevne, alder, kjønn og seksuell orientering.

Mangfold i Sykehusapotekene HF

Sykehusapotekene HF fører ikke oversikt over medarbeidere sin etniske bakgrunn, men er likevel svært stolt over mangfoldet som eksisterer i apotekene. Dette synliggjøres ved å bruke bilder som viser mangfoldet som er i foretaket. Sykehusapotekene HF sin viktigste arena for å sikre et mangfoldig arbeidsmiljø er i rekrutteringsprosessen og det er et tydelig ønske fra ledere om at man ønsker å ansette grupper som er underrepresenterte i farmasiyrket, spesielt menn. Sykehusapotekene HF jobber for å gi ledere verktøy som skal motvirke faktorer som kan føre til diskriminering i rekrutteringsprosessen. Helse Sør-Øst RHF sin mangfoldserklæring tillegges også alle stillingsutlysninger:

Helse Sør-Øst RHF skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen og vi oppfordrer derfor alle som er kvalifisert til å søke hos oss, uansett kjønn, alder, funksjonsbemming og nasjonal eller etnisk bakgrunn. Det samme gjelder om du har hatt et lengre opphold borte fra arbeidslivet.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

For å sikre en rettferdig rekrutteringsprosess har Sykehusapotekene HF et kurs som ledere kan ta om mangfoldig rekruttering. I tillegg læres ledere opp i å bruke strukturerte, kompetansebaserte intervjuer for å sikre at alle søkere får samme behandling i intervjuet.

Spesielt for Sykehusapotekene HF sine publikumsavdelinger er det viktig å være observante på mangfold siden det er en avdeling med svært mye pasientkontakt.

For å fremme inkludering har Sykehusapotekene HF startet å annonsere nye ansatte på intranettet for å vise fram hvem det er som starter å jobbe hos oss.

Kjønnslikestilling

Helseforetakene i Helse Sør-Øst er kvinnedominerte virksomheter. I 2025 var det totalt 86 484 ansatte, fordelt på 74 % kvinner og 26 % menn i foretaksgruppen.

I Sykehusapotekene HF var det totalt 1 164 ansatte, fordelt på 82 % kvinner og 18 %. Av disse hadde 197 midlertidig stilling, hvorav 72 % kvinner og 28 % menn. Diagrammet under illustrerer kjønnsbalansen for faste og midlertidige i Sykehusapotekene HF.

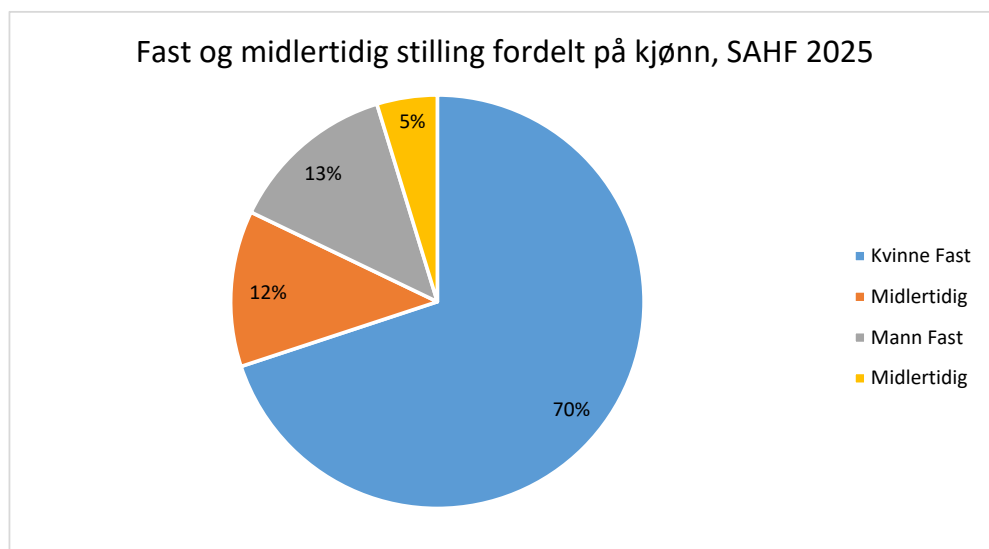


Diagram: Andel kvinner og menn i faste og midlertidige stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, gjennomsnitt av tolv måneder.

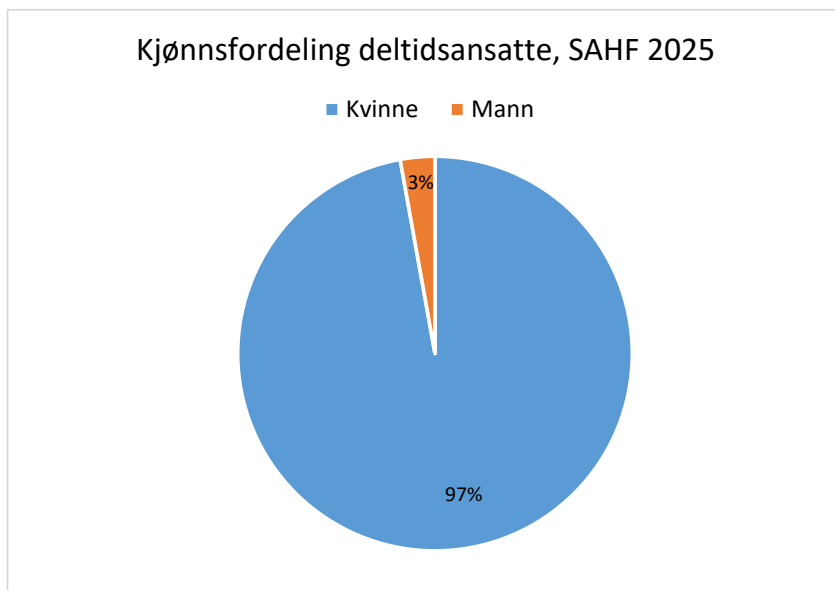
Antall ansatte i heltid og deltid 2025

Av totalt 106 ansatte som arbeider deltid er 97 % kvinner, mens kvinners andel av totalt 859 ansatte som arbeider heltid er 83 %.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5



Tabell viser antall ansatte i regulativlønn i stillingsforhold med stillingsbrøk over 0, kjønnsfordeling heltid og deltid, 2025.

Ufrivillig deltid

I Sykehusapotekene HF er det én ansatt som har registrert at hen arbeider ufrivillig deltid og 32 ansatte som har registrert ønsket deltid. De aller fleste som arbeider deltid har ikke registrert preferanse. Tabellen nedenfor viser fordelingen av heltid og deltid på kjønn og hvordan registrert ønsket og uønsket deltid fordeler seg.

| Sykehusapotekene HF | Kvinne | Mann | Totalt |
|-------------------------------------|--------|------|--------|
| Heltid | 710 | 149 | 859 |
| Deltid | 103 | 3 | 106 |
| Deltid (uten registrert preferanse) | 70 | 0 | 73 |
| Deltid (uønsket) | 1 | 0 | 1 |
| Deltid (ønsket) | 32 | 0 | 32 |

Det informeres årlig om at medarbeidere bør registrere preferansen for deltid slik at foretaket har tilgang til bedre data for å følge opp. Dette er også et obligatorisk punkt å diskutere i medarbeidersamtaler med medarbeidere som arbeider deltid. I tillegg gjøres alltid en konkret vurdering ut ifra arbeidsmiljøloven knyttet til bruk av midlertidighet. Sykehusapotekene HF vil fortsette å ha flest mulig heltidsstillinger og bruke faste stillinger som hovedregel.

Foreldrepermisjon

I 2025 var totalt 22 årsverk knyttet til foreldrepermisjon, fordelt på 20 årsverk for kvinner og 2 årsverk for menn. I 2024 viser uttak av foreldrepermisjon noe lavere prosentvis andel for kvinner.

Uttak av foreldrepermisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon

I 2024 og 2025 er gjennomsnittlig antall uker uttak av alle former for permisjon knyttet til svangerskap eller adopsjon totalt 27 uker. For kvinner er gjennomsnittet 32 uker mens det for menn er 11,7 uker. I disse tallene ligger også gradert permisjon.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Tabellene nedenfor viser antall fraværsdagsverk og fraværsprosent knyttet til foreldrepermisjon og adopsjon, totalt og fordelt på kjønn, for årene 2024 og 2025.

Fraværsdagsverk og fraværsprosent 2024

| Kjønn | Antall fraværsdagsverk | Antall årsverk | Fraværsprosent |
|--------|------------------------|----------------|----------------|
| Kvinne | 4 294 | 19 | 2,07 % |
| Mann | 495 | 2 | 1,22 % |
| Totalt | 4 790 | 21 | 1,93 % |

Fraværsdagsverk og fraværsprosent 2025

| Kjønn | Antall fraværsdagsverk | Antall årsverk | Fraværsprosent |
|--------|------------------------|----------------|----------------|
| Kvinne | 4 601 | 20 | 2,14 % |
| Mann | 407 | 2 | 0,93 % |
| Totalt | 5 008 | 22 | 1,94 % |

Sykefravær

Sykehusapotekene HF har et kontinuerlig fokus på sykefravær. Foretaket arbeider systematisk med nærværsfaktorer, god oppfølging, inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne, samt øvrige faktorer som har betydning på for eksempel arbeidsmiljø.

Sykehusapotekene HF har i sin strategi for perioden 2024–2028 satt et ambisiøst sykefraværs mål på 6,5 % hvert år. I 2025 var sykefraværet på 8,39 % i foretaket, med svært store forskjeller fra apotek til apotek. Korttidsfraværet var på 2,85 % og langtidsfraværet var på 5,54 %. Totalt var det 241 118,5 dagsverk, 218 907,5 mulige dagsverk og 18 373,18 sykefraværsdagsverk i Sykehusapotekene HF i 2025. Dataene er hentet fra helseforetakenes ressursstyrings- og turnussystem GAT.

Sykehusapotekene HF jobber veldig aktivt med å følge opp lederne i arbeidet med sykefraværssaker og er spesielt involvert i tunge saker der fraværet har vært vedvarende over lang tid. Høsten 2025 ble det i tillegg gjennomført et arbeid for å undersøke hvorvidt innføringen av nye arbeidsmetoder gjennom teknologi og IT-systemer var en faktor som førte til økt sykefravær. Resultatet fra arbeidet tydet på at dette ikke var en spesielt viktig faktor og HR-avdelingen jobber med sykefravær ut ifra antagelsen om at sykefraværet i Sykehusapotekene HF drives av de samme faktorene som driver sykefravær i samfunnet ellers: Høyt arbeidspress, flere arbeidsoppgaver med tung fysisk belastning og ulike sosiale faktorer ved individer og arbeidsmiljøet.

Kompetanse

Sykehusapotekene HF har et ønske om høy intern mobilitet der medarbeidere går mellom ulike stillinger internt i foretaket for å opparbeide seg mer kompetanse. Alle stillinger blir lyst ut internt og interne kandidater vurderes alltid i henhold til rekrutteringsreglene. Kompetanse er også et obligatorisk tema i medarbeidersamtalene der ledere skal diskutere med medarbeiderne om hvordan sikre kompetanseheving.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

De siste årene har det vært svært mange prosjekter i Sykehusapotekene HF og de blir ledet fra hovedkontoret. Det har vært et bevisst mål om å leie inn kompetanse fra apotekene både for å sikre apotekfaglig kompetanse i prosjektene, øke intern mobilitet og gi muligheter til medarbeidere.

HMS

Sykehusapotekene HF sin HMS-rapport for 2025 ble godkjent i styret i februar 2026 og finnes [her](#). Sykehusapotekene HF har interne retningslinjer om hvordan håndtere vold eller trusler mot medarbeidere. I 2025 var det registrert ett tilfelle da en kunde truet en medarbeider i et publikumsmottak. Denne saken ble håndtert i henhold til interne prosedyrer og er registrert i HMS-rapporten.

Kjønnsbalanse i lederverv

Ved Sykehusapotekene HF er det en noe ujevn kjønnsbalanse i styret, med 5 kvinner og 3 menn. I ledergruppen er kjønnsfordelingen balansert, med 5 kvinner og 5 menn ved avleggelsen av årsregnskapet for 2025.

Likelønnsundersøkelsen 2025

Ved Sykehusapotekene HF sorteres stillingsgrupper på nivåer. Stillingsgruppe 1 er en overordnet kategorisering av stillinger og stillingsgruppe 2 viser en finere sortering av type stillinger. Innenfor noen av disse vil man også finne flere stillingskoder. Lønnsundersøkelsen som her presenteres redegjør for kjønnsbalanse i stillingsgruppe 1 og 2. Stillingsgruppene som er valgt er i tråd med regional HR-indikator-katalog.

Stillingsgrupper og gjennomsnittslønn ved Sykehusapotekene HF 2025

| | Antall | | Kvinners andel av antall | Gjennomsnitt fast lønn | | Kvinners andel av menns faste lønn |
|--|--------------|--------------|--------------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|
| | Kvinne | Mann | | Kvinne | Mann | |
| 01 - Administrasjon/Ledelse Totals | 130,1 | 44,2 | 74,7 % | 963 012 | 1 078 488 | 89,3 % |
| 01a - Toppleder | 5,0 | 2,0 | 71,4 % | - | - | 82,2 % |
| 01b - Mellomleder | 79,4 | 19,9 | 79,9 % | 938 632 | 1 081 158 | 86,8 % |
| 01c - Andre ledere | 7,8 | 4,4 | 63,7 % | - | - | 103,7 % |
| 01d - Merkantile stillinger | 37,9 | 17,8 | 68,0 % | 867 478 | 952 007 | 91,1 % |
| 02 - Pasientrettede stillinger Total: | 1,0 | - | 100,0 % | - | - | - |
| 02l - Andre pasientrettede stillinger | 1,0 | - | 100,0 % | - | - | - |
| 05 - Sykepleier Totalsum | 1,0 | - | 100,0 % | - | - | - |
| 05b - Sykepleier | 1,0 | - | 100,0 % | - | - | - |
| 07 - Diagnostisk personell Totalsur | 29,3 | 4,6 | 86,5 % | - | - | 94,3 % |
| 07b - Laboratoriepersonell | 29,3 | 4,6 | 86,5 % | - | - | 94,3 % |
| 08 - Apotekstillinger Totalsum | 692,1 | 104,2 | 86,9 % | 620 805 | 650 034 | 95,5 % |
| 09 - Drifts-/teknisk personell Total | 102,8 | 56,2 | 64,7 % | 433 822 | 533 444 | 81,3 % |
| 09b - Teknisk personell | 5,9 | 8,0 | 42,5 % | 597 446 | 728 968 | 82,0 % |
| 09f - Ikt personell | 9,6 | 4,8 | 66,5 % | - | - | 66,9 % |
| 09g - Annet driftspersonell | 87,3 | 42,3 | 67,3 % | 350 300 | 332 612 | 105,3 % |
| Totalt alle stillingsgrupper | 957,0 | 207,8 | 82,2 % | 660 789 | 739 719 | 89,3 % |



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i lederstillinger kan i hovedsak forklares med hvem som til enhver tid leder de største apotekene, ettersom apotekenes størrelse påvirker lønnsnivået. Når det gjelder farmasøyter uten lederansvar, viser lønsdata at kvinnelige farmasøyter i gjennomsnitt tjener noe mer enn mannlige. Dette kommer imidlertid ikke frem av tabellen fordi den ikke skiller mellom ulike apotekstillinger og viser alle stillingsnivåer samlet.

Sykehusapotekene HF følger med på hvordan utviklingen i lønnsdannelse foregår og arbeider for lik lønn for likt arbeid i alle stillingskategorier. I alle nye ansettelser blir HR-avdelingen involvert i lønnsfastsettelsesprosessen. Dette gjøres for å sikre rettferdig lønnsdannelse.

Kartlegging av likestilling, inkludering og trakassering i ForBedring

Den nasjonale spørreundersøkelsen ForBedring er helseforetakets årlige medarbeider- og pasientsikkerhetsundersøkelse og gjennom denne kartlegges organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, herunder spørsmål om diskriminering og trakassering. I dette avsnittet fremstilles regionale data fra ForBedring 2025 som gir relevant informasjon om helseforetakenes tilstand for diskriminering og trakassering. Sykehusapotekene HF sine tall er uthevet.

Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene

| Skår per helseforetak | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| Akershus universitetssykehus HF | 82 | 82 |
| Oslo universitetssykehus HF | 83 | 84 |
| Sunnaas sykehus HF | 86 | 89 |
| Sykehusapotekene HF | 88 | 88 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 84 | 85 |
| Sykehuset Innlandet HF | 83 | 84 |
| Sykehuset Telemark HF | 84 | 86 |
| Sykehuset Østfold HF | 83 | 84 |
| Sykehuspartner HF | 94 | 94 |
| Sørlandet sykehus HF | 85 | 86 |
| Vestre Viken HF | 83 | 84 |
| Helse Sør-Øst RHF | 91 | 92 |

Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering de siste 12 månedene

| Skår per helseforetak | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| Akershus universitetssykehus HF | 80 | 81 |
| Oslo universitetssykehus HF | 81 | 82 |
| Sunnaas sykehus HF | 83 | 85 |
| Sykehusapotekene HF | 85 | 86 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 81 | 83 |
| Sykehuset Innlandet HF | 82 | 83 |
| Sykehuset Telemark HF | 83 | 84 |
| Sykehuset Østfold HF | 82 | 82 |
| Sykehuspartner HF | 92 | 93 |



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

| | | |
|----------------------|----|----|
| Sørlandet sykehus HF | 84 | 85 |
| Vestre Viken HF | 83 | 83 |
| Helse Sør-Øst RHF | 88 | 86 |

Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering de siste 12 månedene

| Skår per helseforetak | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| Akershus universitetssykehus HF | 91 | 92 |
| Oslo universitetssykehus HF | 92 | 93 |
| Sunnaas sykehus HF | 92 | 95 |
| Sykehusapotekene HF | 95 | 96 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 91 | 93 |
| Sykehuset Innlandet HF | 92 | 93 |
| Sykehuset Telemark HF | 93 | 95 |
| Sykehuset Østfold HF | 92 | 92 |
| Sykehuspartner HF | 97 | 97 |
| Sørlandet sykehus HF | 92 | 93 |
| Vestre Viken HF | 91 | 92 |
| Helse Sør-Øst RHF | 98 | 99 |

Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering

| Skår per helseforetak | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| Akershus universitetssykehus HF | 83 | 83 |
| Oslo universitetssykehus HF | 83 | 84 |
| Sunnaas sykehus HF | 81 | 85 |
| Sykehusapotekene HF | 86 | 88 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 82 | 83 |
| Sykehuset Innlandet HF | 84 | 83 |
| Sykehuset Telemark HF | 85 | 87 |
| Sykehuset Østfold HF | 84 | 84 |
| Sykehuspartner HF | 88 | 87 |
| Sørlandet sykehus HF | 85 | 85 |
| Vestre Viken HF | 83 | 84 |
| Helse Sør-Øst RHF | 83 | 87 |

Sykehusapotekene HF får gjennomgående positive skår på spørsmålene og ligger stort sett på linje med de andre helseforetakene. Resultatene fra ForBedring skal diskuteres i hver enhet i foretaket og tiltak skal lages ved de enhetene som har behov for å gjøre endringer.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

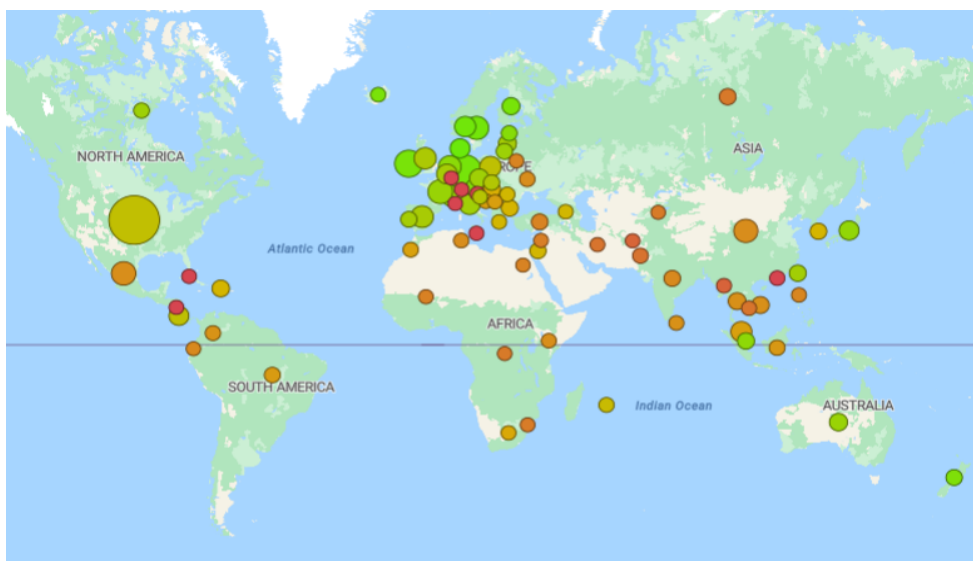
Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

3.2 Aktsomhetsvurderinger og oppfølging i henhold til åpenhetsloven

Sykehusdrift omfatter et bredt spekter av yrkesgrupper og aktiviteter, både i Norge og gjennom omfattende leverandørkjeder globalt. I et stadig mer internasjonalt og mobilt arbeidsmarked kan sårbare arbeidstakere være utsatt for utnyttelse og helseforetakene har derfor et særlig ansvar for å forebygge risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kapittelet beskriver hvordan Sykehusapotekene HF, i samarbeid med Sykehusinnkjøp HF, gjennomfører aktsomhetsvurderinger, følger opp leverandører og kontraktskjeder og iverksetter tiltak for å forebygge, avdekke og håndtere risiko.

Ansvarlighet i praksis: Etisk handel i Sykehusinnkjøp HF sine anskaffelser

Sykehusinnkjøp HF gjennomfører anskaffelser på vegne av helseforetakene i Helse Sør-Øst, Helse Vest, Helse Midt-Norge og Helse Nord. De står ansvarlig for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på anskaffelser de inngår på vegne av sektoren. I 2025 har Sykehusinnkjøp HF gjennomført 971 anskaffelser og forvaltet om lag 8 100 avtaler med 1985 leverandører. Leverandørene er en blanding av distributører, egenprodusenter og datterselskaper av internasjonale anerkjente selskaper. Med 189 000 aktive innkjøpsartikler er det mange produktgrupper med særlig høy risiko for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Sykehusinnkjøp HF vurderer kontinuerlig risiko i hver anskaffelse for å avdekke ny informasjon som kan endre risikobildet. Verdenskartet viser alle artikler der Sykehusinnkjøp HF har informasjon om produksjonsland. Størrelsen på bobler indikerer antall artikler i det enkelte land, mens fargen indikerer risiko basert på internasjonale anerkjente kilder.



Kilder:

1. Verdensbankens Worldwide Governance Indicators (WGI): informasjon om lands politiske stabilitet, effektivitet, rettsikkerhet, regulatorisk kvalitet, kontroll av korrupsjon og demokrati.
2. International Trade Union Confederation Global Rights index (ITUC GRI): Informasjon om arbeidstakerrettigheter.
3. Environmental performance index (EPI): Bekjempelse av klimaendringer, miljø og helse og økosystemers vitalitet, fra Yale Center for Environmental Law & Policy.
4. Corruption Perceptions index (CPI): Fra Transparency International. Rangerer land etter deres oppfattede nivåer av offentlig korrupsjon, definert av ekspertvurderinger og meningsundersøkelser.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Prioriterte kategorier, mål og tiltak i anskaffelser i 2025 hos Sykehusinnkjøp HF

| Prioritert kategori og mål | Geografi | Risiko | Tiltak i 2025 |
|--|--|--|---|
| Hygiene- og pasientpleie produkter Mål: Ingen migrantarbeidere i produksjon skal være ansatt under tvang. | Kina, Mexico, Malaysia, Thailand, Taiwan | Tvangsarbeid, diskriminering, HMS, arbeidstid, regulære ansettelser, miljø og korrupsjon | I 2025 gjennomførte Sykehusinnkjøp HF en fabrikkrevisjon av en produsent i Taiwan med fokus på migrantarbeideres arbeidsforhold. Revisjonen avdekket brudd på kravet om nulltoleranse for rekrutteringsavgifter, da arbeidere fortsatt måtte betale slike kostnader. Sykehusinnkjøp HF følger opp funnene gjennom en handlingsplan som skal sikre oppreising og forbedrede rutiner for de berørte migrantarbeiderne. Sykehusinnkjøp HF skal fortsette å støtte det nordiske samarbeidet for å bedre arbeidsforhold for migrantarbeider på fabrikk som lager keramiske former. |
| IKT-utstyr Mål: Sikre åpenhet om utfordringer i leverandørkjeden. | Kina | Tvangsarbeid, HMS og miljø | IKT er valgt ut som prioritert område, da det er kjent risiko for brudd på arbeidstaker – og menneskerettigheter i verdikjeden, og fordi markedet oppleves lite åpent om faktiske forhold i leverandørkjeden. Det er gjennomført dialog med leverandørmarkedet og offentlige samarbeidspartnere om økt åpenhet i leverandørkjeder, inkludert et felles møte med Apple Norge i samarbeid med Electronic Watch, Oslo kommune og Statens innkjøpssenter om åpenhet om avvik i leverandørkjeden. IKT-kategori-program med tilhørende bærekraftsanalyse er ferdigstilt og Sykehusinnkjøp HF har blitt medlem av Circular and Fair ICT Pact (CFIT). |
| Kirurgiske produkter og andre stålprodukter. Mål: Ingen barnearbeid i produksjon av kirurgiske produkter. | Pakistan | Barnearbeid, HMS | Benytt kvalifikasjonskrav i anskaffelser av kirurgiske instrumenter for å sikre seriøse aktører. |
| Renhold, transport og bygg. Mål: Lovlige og ordnede arbeidsforhold i alle tjenestekontrakter og i tjenesteelementer i vareanskaffelser. | Norge | HMS, lønn, arbeidstid og regulære ansettelser | Sykehusinnkjøp HF skal sikre lovlige og ordnede arbeidsforhold i alle tjenestekontrakter ved å benytte særskilte kontraktskrav og egenrapporterings skjemaer i risikoanskaffelser og følge opp disse. |
| Generika og biotilsvarende legemidler Mål: Bidra til å redusere spredning av antibiotikaresistens. | Kina, India | HMS, miljø og vann | Produksjon av antibiotika foregår i stor grad i India og Kina hvor det er høy risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter. Det er særlig høy risiko for utslipp og forurensning fra produksjonsstedene. Sykehusinnkjøp HF skal gjennom kontraktsoppfølging sikre at leverandører har egnede rutiner for oppfølging av sin verdikjede. Sykehusinnkjøp HF har tatt i bruk fellesnordiske miljøkriterier/-krav i anskaffelser av antibiotika og bistått med erfaringsutveksling til Island og Nederland i 2025. |

Sykehusinnkjøp HF sine mål for 2026

1. Videreføre arbeidet med kategoriplaner

Sykehusinnkjøp HF skal ferdigstille nye kategoriplaner med bærekraftsanalyser for medisinteknisk utstyr og laboratorieprodukter, samt fullføre den endelige kategoriplanen for legemidler i løpet av 2026.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

2. Redusere risiko i legemiddelverdikjeden

Foretaket skal styrke innsatsen mot antibiotikaresistens gjennom felles nordiske anskaffelser og videreutvikle krav til aktsomhetsvurderinger og miljøkrav for generika og biotilsvarende legemidler. Arbeidet omfatter bedre datainnsamling om produksjonssteder og oppfølging av leverandører for å sikre arbeids- og menneskerettigheter samt redusere miljøutslipp.

3. Heve kompetansen på aktsomhetsvurderinger

Sykehusinnkjøp HF skal gjennomføre målrettede interne kurs tilpasset nye kategoriorganiseringer. Opplæringen skal sikre etterlevelse av åpenhetsloven og styrke risikohåndtering.

4. Sikre lovlige og ordnede arbeidsforhold

Foretaket skal arbeide aktivt for å ivareta gode arbeidsvilkår i tjenestekontrakter og i tjenesteelementer av vareanskaffelser der det er relevant.

5. Styrket avtaleoppfølging og risikohåndtering i prioriterte områder

Kategoriorganiseringen skal bidra til profesjonalisert avtaleoppfølging. I 2026 prioriteres særlig:

- a) Oppfølging av IKT- og mobiltelefonavtaler i samarbeid med Oslo kommune og DFØ/Statens innkjøpsenter
- b) Overvåking av tekstilproduksjon i Pakistan som oppfølging av Swedwatch-rapporten fra 2025.
- c) Nordisk samarbeid om oppfølging av hanskeprodusenter

6. Økt transparens om produksjonsland

Sykehusinnkjøp HF skal øke andelen ikke-medisinske artikler der produksjonsland er oppgitt, for å styrke risikovurdering og beredskap i tråd med handlingsplanens prioriteringer.

Referanse til Sykehusinnkjøp HF sitt aktsomhetsarbeid

Tiltakene og målene som er omtalt over synliggjør hvordan risiko i leverandørkjeder som berører Sykehusapotekene HF håndteres gjennom Sykehusinnkjøp HF sitt system for ansvarlige anskaffelser. Dersom et helseforetak får mistanke om brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i et område der Sykehusinnkjøp HF har inngått avtale skal mistanken varsles til avtaleansvarlig i Sykehusinnkjøp HF. For en mer utfyllende beskrivelse av metodikk, prioriteringer, funn og oppfølging av risiko vises det til Sykehusinnkjøp HF's redegjørelse etter åpenhetsloven som publiseres her: [Bærekraft - Sykehusinnkjøp HF](#)

Leverandørkartlegging i Sykehusapotekene HF

Når helseforetakene gjør innkjøp utenfor Sykehusinnkjøp HF sine systemer er helseforetaket ansvarlig for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Helse Sør-Øst RHF og helseforetakene har gjennomført en kartlegging av innkjøp helseforetakene har gjennomført i egen regi i 2025. Formålet med kartleggingen er å få bedre kontroll på leverandørkjeden og avdekke leverandører som kan ha mulig risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

For 2025 er leverandørkartleggingen begrenset til anskaffelser over 100 000 kroner (eks. mva) fra store norske virksomheter som helseforetakene har kjøpt fra, og hvor det ikke foreligger en gjeldende avtale i Helse Sør-Øst. Helse Sør-Øst RHF gjennomfører kontroll av leverandørene som flere helseforetak har gjort kjøp fra i 2025. Sykehusinnkjøp HF har prioritert fem kategorier



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

med særlig risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse er også lagt til grunn som prioritert kategori i helseforetakenes uttrekk for 2025. I tillegg er *Detaljhandel* lagt til som en egen kategori på bakgrunn av volum av innkjøp fra helseforetakene i denne kategorien. Helseforetaket kontrollerer om leverandøren uten avtale som helseforetaket har gjort kjøp fra har publisert en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i tråd med krav i åpenhetsloven. Oversikten under viser antall leverandører utenfor regionale avtaler per helseforetak:

| Helseforetak | Antall leverandører | Antall leverandører med redegjørelse ihht åpenhetsloven | Antall leverandører uten redegjørelse ihht åpenhetsloven |
|---------------------------------|---------------------|---|--|
| Akershus universitetssykehus HF | 2 | 2 | 0 |
| Oslo universitetssykehus HF | 13 | 10 | 3 |
| Sunnaas sykehus HF | 2 | 0 | 0 |
| Sykehusapotekene HF | 3 | 3 | 0 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 2 | 1 | 1 |
| Sykehuset Innlandet HF | 0 | 0 | 0 |
| Sykehuset Telemark HF | 3 | 2 | 1 |
| Sykehuset Østfold HF | 1 | 1 | 0 |
| Sykehuspartner HF | 1 | 0 | 1 |
| Sørlandet sykehus HF | 4 | 4 | 0 |
| Vestre Viken HF | 5 | 5 | 0 |
| Helse Sør-Øst RHF | 2 | 2 | 0 |
| Felles liste* | 15 | 15 | 0 |
| Sum Helse Sør-Øst | 53 | 45 | 6 |

Sykehusapotekene HF har i 2025 gjort innkjøp fra rundt 825 leverandører, hvorav majoriteten av disse representerer lave innkjøpsvolum. Foretaket har kjøpt for over NOK 100.000 fra 240 av disse og for mer enn NOK 1 mill fra ca 100 leverandører. Sykehusapotekene HF sin leverandørportefølje består primært av leverandører innen legemidler, øvrige apotekvarer, transporttjenester, emballasje, medisinsk-teknisk utstyr, programvarelisenser og konsulenttjenester innenfor HR, IKT og økonomi. Kjøp av legemidler og apotekvarer gjennom grossistavtalen (G2021) utgjør den desidert største andelen av innkjøp. De resterende innkjøpene gjøres gjennom avrop på avtaler inngått av Sykehusinnkjøp HF eller som egne anskaffelser. I 2025 var foretakets totale innkjøp (målt i kroner) fordelt følgende;

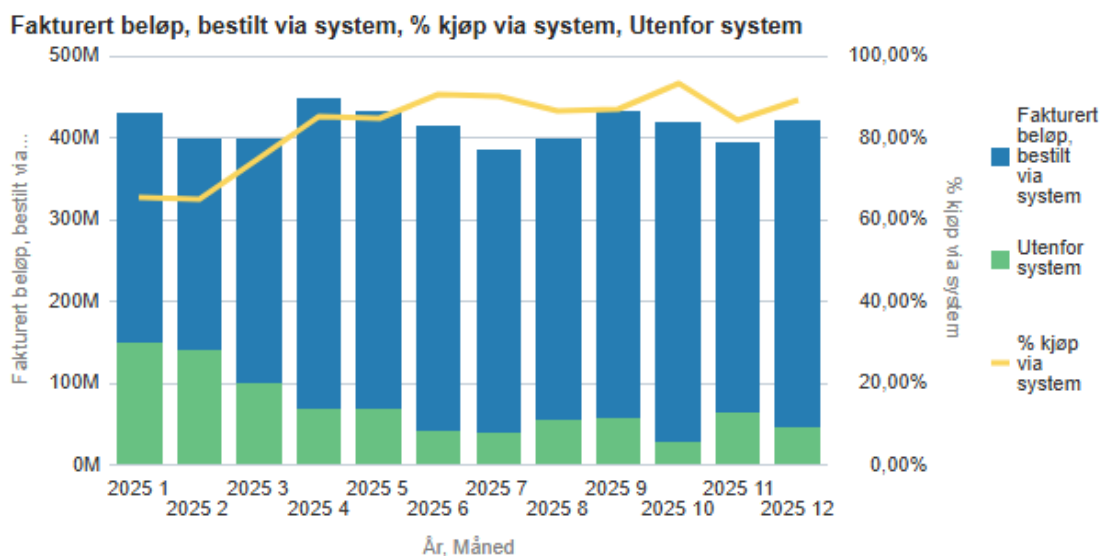
- Innkjøp gjort fra hovedgrossist og som er regulert av G2021: 82,5 %
- Innkjøp gjort gjennom avrop på avtaler inngått av Sykehusinnkjøp HF: 12,0 %
- Innkjøp gjort gjennom foretakets egne avtaler: 4,8 %
- Innkjøp av varer og tjenester utenom avtaler: 0,7 %

Alle avdelinger i Sykehusapotekene HF har nå tatt i bruk Oracle for innkjøp og i 2025 er det lagt stor vekt på å øke andelen «kjøp i system». Det er etablert avtaler med varekataloger for forbruksvarer som tidligere ble bestilt via epost eller telefon og som figuren under viser har Sykehusapotekene HF vært over 90 % for kjøp i system flere perioder i 2025.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5



Sykehusapotekene HF overvåker og følger opp avtalelojalitet og sørger for kontinuerlig vedlikehold av grunndata i foretakets MDM-løsninger. Leverandører med prisavvik blir kontaktet fortløpende.

Utvidet leverandøroppfølging i 2026

I 2026 vil helseforetakene i Helse Sør-Øst samarbeide om en felles metodikk som favner et større omfang av leverandører og felles skjema for oppfølging. Tema vil følges opp i regionalt forum for innkjøp og logistikk.

Vurdering av risiko i leverandørkjeden

Sykehusapotekene HF har i 2025 ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller leverandørkjeden. Sykehusapotekene HF opererer innenfor et strengt regulert legemiddelmarked der handlingsrommet for å påvirke valg av leverandører er begrenset. Apoteklovens forhandlingsplikt (§ 5-3) innebærer at apotek skal tilby alle legemidler som er godkjent for salg i Norge, uavhengig av leverandørens praksis eller risikoprofil. Godkjenningen av legemidler skjer gjennom markedsføringstillatelser utstedt av Direktoratet for medisinske produkter som har myndighetsansvar for å vurdere sikkerhet, kvalitet og effekt før et legemiddel kan omsettes i Norge. I tillegg må innkjøp av legemidler skje gjennom godkjente legemiddelgrossister eller andre aktører som har særskilt tillatelse til grossistvirksomhet etter legemiddeloven. Denne strukturen gjør at apotekene i liten grad kan velge bort leverandører eller stille sanksjoner der det foreligger risiko i leverandørkjedene. Legemiddelmarkedet er samtidig globalt, og produsenter opererer ofte gjennom komplekse og lite transparente forsyningskjeder. Dette gjør det utfordrende å føre løpende kontroll med arbeidsvilkår og menneskerettigheter i tidlige ledd av verdikjeden.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Oppsummert er følgende risiko identifisert for Sykehusapotekene HF i 2025:

1. Risiko i legemiddelverdikjeden: Det er risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold ved råvareproduksjon og hos underleverandører i komplekse og globale kjeder.
2. Sporbarhet og åpenhet: Det er risiko for utilstrekkelig transparens i lange leverandørkjeder som vanskeliggjør oppfølging.
3. Begrenset handlingsrom: Det er risiko for lav gjennomslagskraft på krav og sanksjoner ved funn fordi påvirkning må gå via hovedgrossist og/eller offentlige myndigheter og holdes innenfor strengt regulerte rammer.

Med utgangspunkt i identifisert risiko er oppfølging av hovedgrossist Sykehusapotekene HF sitt viktigste ansvar og mest virkningsfulle tiltak. Hovedgrossisten vurderes samlet sett til å ha et moderat risikonivå. De opererer i en sterkt regulert norsk helsesektor med lav direkte risiko, men er som øvrige aktører i legemiddelforsyningen eksponert for forhold i globale og komplekse logistikk- og produksjonskjeder. Grossisten er i tillegg omfattet av åpenhetsloven og Sykehusapotekene HF vurderer dem som en aktør som tar sitt samfunnsansvar på alvor og som arbeider systematisk og risikobasert. En viktig del av Sykehusapotekene HF sine tiltak fremover er å utforme gode kontraktskrav for fremtidig avtaleverk og drive tett oppfølging. I 2025 er det gjennomført et forprosjekt knyttet til forberedelsene til den nye grossistavtalen, G2029. Forprosjektet har lagt rammene for hovedprosjektets struktur der administrative forhold, inkludert miljø og bærekraft, utgjør én av prosjektets leveranser. Utforming av gode kontraktskrav og oppfølgingsrutiner vil bli et viktig arbeid i det kommende hovedprosjektet.

Skjerpede aktsomhetsvurderinger

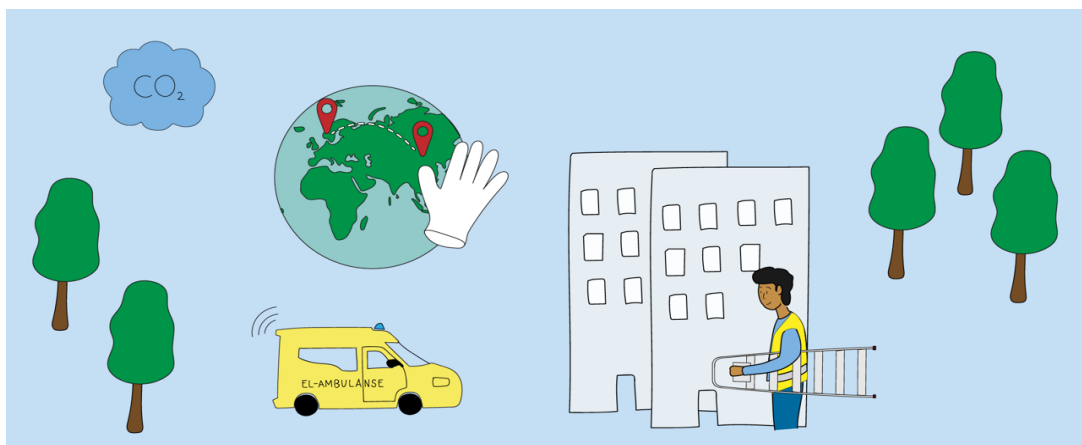
I slutten på 2024 ble det gjennomført en skjerpet aktsomhetsvurdering av medisinske selskapet Teva etter varsling fra Palestinakomiteen. Teva har over 50 legemidler markedsført i Norge og Sykehusapotekene HF har Teva-produkter i produktporteføljen. Som følge av varslingen bestilte Sykehusinnkjøp HF en ekstern granskning for å vurdere om det var risiko for at produksjonen til Teva skjedde på ulovlig okkuperte områder og om leverandøren på andre måter bidrar til å opprettholde Israels ulovlige tilstedeværelse i Palestina. Basert på informasjonen som kom frem i granskningsrapport, ble det i mars 2025 konkludert med at Teva ikke bidrar til opprettholdelse av den ulovlige israelske tilstedeværelsen på palestinsk territorium. Med bakgrunn i granskningen, oppfølgingsmøter med leverandøren og utførte aktsomhetsvurderinger konkluderte Sykehusinnkjøp HF med at det ikke var grunn til å avslutte kontrakter med Teva. Les mer om saken her: [Anbefaler ikke å avslutte kontrakter med Teva - Sykehusinnkjøp HF](#)



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

4 Klima og miljø



Klimaendringer utgjør en økende risiko for helsesektoren, både når det gjelder pasientsikkerhet, drift og økonomi. Ekstremvær som flom, hetebølger og kraftig nedbør kan skade bygninger, føre til bortfall av strøm, vann og kommunikasjon og hindre ansatte i å komme på jobb. Slike hendelser har allerede rammet Helse Sør-Øst. Ekstremværet *Hans* i 2023 rammet Vestre Viken hardt, med stengte veier, evakueringer og store utfordringer for både pasienttransport og personaltilgang. Disse hendelsene illustrerer behovet for styrket beredskap og klimatilpassning i helsesektoren. I tillegg til den direkte helsemessige og operasjonelle risikoen, medfører klimaendringer også finansiell risiko. Skader på infrastruktur, økte forsikringskostnader, investeringer i klimatilpassning og driftsstans kan få betydelige økonomiske konsekvenser.

4.1 Felles klima og miljømål

Helsesektoren står globalt for rundt 5 % av de totale CO₂-utslippene. Det er mer enn utslippene fra den kommersielle luftfarten. For å møte sitt ansvar og bidra til å bremse klimaendringene, har spesialisthelsetjenesten etablert felles klima- og miljømål. Disse målene skal redusere utslipp fra sykehusdrift, blant annet gjennom energieffektivisering, grønnere innkjøp og mer bærekraftig transport. Helseforetakenes resultater per mål fremstilles i dette kapittelet. For mer informasjon og detaljer se [Microsoft Power BI](#).

Spesialisthelsetjenestens klima- og miljømål 2019-2030

Innen 2030 redusere CO₂e-utslipp med 40 prosent

Langsiktig mål: Klimanøytralt innen 2045

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|---|--|
| <p>3 GOD HELSE OG LIVSKVALITET</p> <p>Redusere forekomsten av helsetjeneste assosierte infeksjoner</p> | <p>6 RENT VANN OG GOD SANITÆRFORHOLD</p> <p>Andel produkter uten helse- og miljøskadelige stoffer skal være 75 prosent</p> | <p>7 REN ENERGI TIL ALLE</p> <p>Redusere energiforbruket med 20 prosent og øke andelen gjenvinningskraft</p> | <p>9 INDUSTRI, INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR</p> <p>Andel polikliniske konsultasjoner over video og telefon skal være minimum 20 prosent</p> | <p>12 ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON</p> <p>Redusere unødvendig forbruk, øke ombruk og materialgjenvinning</p> | <p>13 STOPPE KLIMAENDRINGENE</p> <p>Fossilfri virksomhet innen 2030, 30 prosent reduksjon i bruk av bil og 40 prosent reduksjon i bruk av fly</p> | <p>15 LIV PÅ LAND</p> <p>Bærekraftig skjøtsel av natur</p> | <p>17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE</p> <p>Miljøbevisste medarbeidere med en score på 90 i Forbedringsundersøkelsen</p> |
|---|---|---|---|--|--|---|--|



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Klimaregnskap

Klimaregnskapet er en sammenstilling av spesialisthelsetjenestens totale klimafotavtrykk i CO₂-ekvivalenter (CO₂e) og inkluderer både direkte og indirekte utslipp. Klimaregnskapet er bygget opp i henhold til GHG-protokollens inndeling i scope 1, 2 og 3 og er en kombinasjon av fysiske utslippsdata (liter, kwh, km o.s.v.) og økonomiske regnskapsdata som regnes om til CO₂-utslipp.

I 2025 ble metodikk for beregning av utslipp i scope 2 endret fra markedsbasert metode til lokasjonsbasert metode. Begge metodene er fremstilt i [klimaregnskapet](#) og lokasjonsbasert metode er nå grunnlag for beregning av felles klima- og miljømål 2030. For mer informasjon om indikatorene se [rapporteringsveileder for felles klima- og miljømål](#).

| Klimaregnskap Sykehusapotekene HF | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Utslipp tonn CO ₂ | 2019 | 2024 | 2025 |
| Scope 1 | 0 | 0 | 0 |
| Scope 2 | 6 | 5 | 5 |
| Energiforbruk* | 6 | 5 | 5 |
| Scope 3 | 96 548 | 82 321 | 81 502 |
| Administrasjon | 681 | 109 | 629 |
| Andre kjøp av pasienttransport | 286 | 364 | 416 |
| Bygg og eiendomsdrift | 2 988 | 2 805 | 2 763 |
| Finansielle tjenester | 0 | 11 | 28 |
| IKT | 620 | 1 180 | 1 424 |
| Kantine og storhusholdning | 157 | 150 | 106 |
| Konsulenttjenester | 311 | 897 | 815 |
| Legemidler | 90 196 | 74 887 | 74 343 |
| Medisinsk teknisk utstyr | 607 | 361 | 460 |
| Tjenestereiser | 692 | 567 | 516 |
| Sum | 96 554 | 82 326 | 81 507 |

* Energiforbruket her gjelder kun hovedkontorlokalet. Energiforbruk for apotekene regnes inn i sykehusenes totale energiforbruk.

Topp 5 utslippskategorier Sykehusapotekene HF

1. Legemidler
2. Bygg og eiendomsdrift
3. IKT
4. Konsulenttjenester
5. Administrasjon



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Mål: Redusere egne CO2e-utslipp med 40 % i perioden 2019-2030

Målet inkluderer utslipp i scope 1, 2 og utslipp knyttet til transport i scope 3, med unntak av ambulansetransport. Scope 3 *Kjøp av varer og tjenester* beregnet med regnskapsdata er ikke inkludert i målet. Tabellen under viser alle helseforetakenes utslipp og reduksjon fra 2019 til 2025.

| Helseforetak | Tonn CO2 2019 | Tonn CO2 2025 | Reduksjon 2019-2025 |
|---------------------------------|------------------|------------------|------------------------|
| Akershus universitetssykehus HF | 7 014 | 6 942 | 1 % |
| Oslo universitetssykehus HF | 25 123 | 14 450 | 42 % |
| Sunnaas sykehus HF | 330 | 268 | 19 % |
| Sykehusapotekene HF | 105 | 102 | 3 % |
| Sykehuset i Vestfold HF | 4 815 | 3 934 | 18 % |
| Sykehuset Innlandet HF | 14 774 | 10 487 | 29 % |
| Sykehuset Telemark HF | 5 602 | 4 937 | 12 % |
| Sykehuset Østfold HF | 6 770 | 5 315 | 21 % |
| Sykehuspartner HF | 673 | 577 | 14 % |
| Sørlandet sykehus HF | 10 095 | 7 371 | 27 % |
| Vestre Viken HF | 9 694 | 6 072 | 37 % |
| Helse Sør-Øst RHF | 328 | 159 | 52 % |
| Sum Helse Sør-Øst | 85 324 | 60 615 | 29 % |

Sykehusapotekene HF ligger langt under de fleste andre helseforetakene i Helse Sør-Øst, både i utslipp knyttet til disse kategoriene, men også for reduksjon i utslipp. Det kommer av at Sykehusapotekene HF i utgangspunktet har et lavt utslipp knyttet til transport ettersom foretaket ikke har egne kjøretøy. Transportposten i klimaregnskapet dreier seg hovedsakelig om tjenestereiser i forbindelse med konferanser, kurs og møter.

Mål: Andel produkter uten helse- og miljøskadelige stoffer

Fra 2026 vil det bli lagt til en oversikt over helse- og miljøskadelige stoffer i kategorien medisinske artikler. Sykehusinnkjøp HF utarbeider statistikk.

Mål: Redusere unødvendig forbruk, øke ombruk og materialgjenvinning

Forbruket av hansker har økt med om lag 30 % i Helse Sør-Øst siden pandemien. Økningen skyldes endrede rutiner blant medarbeidere, som under pandemien brukte hansker i større grad enn tidligere. For Sykehusapotekene HF er hanskebruk stort sett knyttet til produksjon av legemidler. Da er hanskebruken satt ut fra kvalitetssikringskrav og ikke valgfritt for den enkelte ansatte. Dette spesifikke målet anses derfor ikke som særlig vesentlig for apotek og Sykehusapotekene HF skal se nærmere på annen engangsmaterialer som kan kuttes på. Dette vil gjøres som del av vesentlighetsanalysen i 2026.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Mål: Materialgjenvinne 60 prosent av husholdningsliknende avfall innen 2030

| Helseforetak | 2024 andel til materialgjenvinning | 2025 andel til materialgjenvinning |
|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Akershus universitetssykehus HF | 20 % | 32 % |
| Oslo universitetssykehus HF | 18 % | 19 % |
| Sunnaas sykehus HF | 43 % | 41 % |
| Sykehusapotekene HF | | 50 % |
| Sykehuset i Vestfold HF | 25 % | 26 % |
| Sykehuset Innlandet HF | 23 % | 25 % |
| Sykehuset Telemark HF | 22 % | 26 % |
| Sykehuset Østfold HF | 23 % | 29 % |
| Sykehuspartner HF | 59 % | 64 % |
| Sørlandet sykehus HF | 35 % | 35 % |
| Vestre Viken HF | 32 % | 53 % |
| Helse Sør-Øst RHF | 30 % | 59 % |
| Sum Helse Sør-Øst | 24 % | 32 % |

Sykehusapotekene HF sin avfallshåndtering er i stor grad knyttet til sykehusenes rutiner og avtaler. Det har derfor ikke blitt prioritert å jobbe med dette ettersom tallgrunlaget er utilgjengelig. Avfallshåndtering knyttet til legemidler har også en del utfordrende krav, for eksempel med tanke på forfalskning og forurensing, og som gjør at dette har blitt nedprioritert frem til nå. Vesentlighetsanalysen 2026 vil ta for seg avfallshåndtering og destruksjon av legemidler som et tema.

Mål: Redusere antall km med bil i tjenestereise med 30 prosent i perioden 2019-2030

| Helseforetak | 2025 antall km per ansatt | 2025 endring i km |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------|
| Akershus universitetssykehus HF | 118 | 13 % |
| Oslo universitetssykehus HF | 54 | +10% |
| Sunnaas sykehus HF | 115 | 19 % |
| Sykehusapotekene HF | 181 | 9 % |
| Sykehuset i Vestfold HF | 153 | 11 % |
| Sykehuset Innlandet HF | 373 | 17 % |
| Sykehuset Telemark HF | 189 | 19 % |
| Sykehuset Østfold HF | 157 | 29 % |
| Sykehuspartner HF | 675 | 3 % |
| Sørlandet sykehus HF | 285 | 2 % |
| Vestre Viken HF | 196 | +18% |
| Helse Sør-Øst RHF | 1 033 | 51 % |
| Sum Helse Sør-Øst | 294 | 9 % |

Sykehusapotekene HF har 21 lokasjoner fordelt i regionen, inkludert hovedkontoret i Oslo. Det vil derfor naturlig være noe mer reiseaktivitet enn for enkelte andre helseforetak som har lokasjoner i et mer avgrenset geografisk område. Dette er hovedgrunnen for at reduksjonen i



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

foretaket er noe lavere enn hos enkelte andre foretak. For å sikre godt samarbeid mellom apotekene i regionen, og med søsterforetak i resten av landet, er Sykehusapotekene HF avhengig av noe reisevirksomhet. Dette til tross for at en stor del av møtevirksomhet er overført til digitale plattformer. Det oppfordres i noen grad til å velge digitale møter og offentlig transport fremfor bil og fly.

Mål: Redusere antall km flytransport i tjenestereise med 40 prosent i perioden 2019-2030

| Helseforetak | 2025 antall km per ansatt | 2025 endring i km |
|---------------------------------|---------------------------|-------------------|
| Akershus universitetssykehus HF | 174 | +5% |
| Oslo universitetssykehus HF | 481 | 9 % |
| Sunnaas sykehus HF | 1 051 | 31 % |
| Sykehusapotekene HF | 337 | +11% |
| Sykehuset i Vestfold HF | 218 | 33 % |
| Sykehuset Innlandet HF | 159 | +37% |
| Sykehuset Telemark HF | 138 | +52% |
| Sykehuset Østfold HF | 168 | +14% |
| Sykehuspartner HF | 438 | +64% |
| Sørlandet sykehus HF | 383 | 21 % |
| Vestre Viken HF | 121 | +5% |
| Helse Sør-Øst RHF | 2 096 | 56 % |
| Sum Helse Sør-Øst | 480 | 8 % |

Sykehusapotekene har hatt økt utslipp fra flytransport og ligger generelt høyt i regionen sammenlignet med andre helseforetak. Det vil gjøres undersøkelser for hvorfor utslippet har økt og hvordan man kan redusere utslippet fra flyreiser.

Mål: Miljøbevisste medarbeidere i alle enheter

Mål om skår på 90 på spørsmål «Her er det lett å bidra i arbeidet med å forbedre miljø og klima».

| Skår per helseforetak | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Akershus universitetssykehus HF | 63 | 66 |
| Oslo universitetssykehus HF | 59 | 59 |
| Sunnaas sykehus HF | 66 | 68 |
| Sykehusapotekene HF | 75 | 78 |
| Sykehuset i Vestfold HF | 67 | 68 |
| Sykehuset Innlandet HF | 62 | 62 |
| Sykehuset Telemark HF | 63 | 66 |
| Sykehuset Østfold HF | 65 | 66 |
| Sykehuspartner HF | 75 | 78 |
| Sørlandet sykehus HF | 67 | 68 |
| Vestre Viken HF | 61 | 62 |
| Helse Sør-Øst RHF | 69 | 74 |
| Kilde: Forbedrings undersøkelsen | | |

Sykehusapotekene skårer, sammen med Sykehuspartner, høyest i regionen. Dette gir inspirasjon til å jobbe videre med bærekraftsarbeidet for å nå målet om skår på 90.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

5 Prioriterte innsatsområder 2025

I 2025 har Sykehusapotekene HF jobbet etter lokale og regionale mål for å styrke bærekraftsarbeidet i foretaket. Under følger en oppsummering av tiltakene og prioriteringene som er gjort i 2025 og som er beskrevet i tidligere kapitler.

Oppfølging av hovedgrossist

Oppfølgingen er et av foretakets viktigste fokusområder ettersom hovedgrossisten er det leddet i leverandørkjeden der påvirkning er mulig og hvor risiko kan håndteres mest effektivt. Som en del av dette langsiktige ansvaret har Sykehusapotekene HF også gjennomført forberedelsene til ny nasjonal grossistavtale (G2029). Forprosjektet som ble gjennomført i 2025 har lagt rammene for hovedprosjektets struktur der administrative forhold, inkludert miljø og bærekraft, utgjør én av prosjektets leveranser.

Innkjøpsstyring

Økt andel «kjøp i system» i Oracle til over 90 prosent i flere perioder har gjort innkjøpene mer kontrollerte og etterprøvbare. Arbeidet omfattet innstramming i avtalelojalitet, løpende vedlikehold av grunndata og tett oppfølging av prisavvik overfor leverandører.

Styrket samarbeid i regionen

Behandlingen av Teva-saken i 2025 har vist betydningen av godt samarbeid på avtaleområdet. Etter varslingen tok Sykehusinnkjøp HF ansvar for å håndtere saken på vegne av helseforetakene og gjennomførte ekstern granskning, strukturert dialog og en dokumentert vurdering av fakta. Sykehusapotekene HF har hatt god dialog med Sykehusinnkjøp HF i prosessen. Saken viser behovet for koordinert håndtering rundt risikoavklaringer og at felles fremgangsmåte ivaretar ansvarlighet.

Styrke arbeidsmiljø og kompetanse

I 2025 har Sykehusapotekene HF hatt et fokus på å styrke arbeidsmiljøet gjennom systematisk oppfølging av sykefravær og målrettet støtte til ledere i krevende saker. Det er jobbet aktivt med nærværsfaktorer, inkludering og analyse av årsaker til fravær. Undersøkelser viser at sykefraværet i hovedsak følger de samfunnsmessige driverne knyttet til arbeidspress, fysisk belastning og sosiale forhold. Samtidig har foretaket prioritert kompetanseutvikling gjennom aktiv involvering av apotekansatte i prosjekter og obligatorisk kompetansedialog i medarbeidersamtaler.

5.1 Fremtidige tiltak

Helse Sør-Øst RHF skal i 2026 gjennomføre en dobbel vesentlighetsanalyse for foretaksgruppen. Analysen vil omfatte klima og miljø, sosiale forhold og styring og resultatene vil danne grunnlag for videre bærekraftsarbeid for Helse Sør-Øst RHF og helseforetakene. Formålet med analysen er å identifisere hvilke områder som er mest vesentlige for Helse Sør-Øst, slik at aktiviteter, styring og rapportering justeres deretter. Fordi Sykehusapotekene HF sine kjerneaktiviteter skiller seg fra tradisjonell sykehusdrift, vil foretaket videreutvikle vesentlighetsanalysen med utgangspunkt i egne virksomhetsområder. Dette er nødvendig for å identifisere bærekraftsmål som er relevante og treffsikre for foretakets aktivitet. Denne skal blant annet omfatte destruksjon av legemidler,



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

bruk av engangsutstyr og vurdering av andre relevante områder fra det nasjonale veikartet. Arbeidet vil gi et grunnlag for mål og prioriteringer videre.

Sykehusapotekene HF skal i tillegg gjennomføre følgende tiltak for 2026:

Etablering av en arbeidsgruppe for bærekraft

Det opprettes en ny arbeidsgruppe med tverrfaglig sammensetning fra direktørens stab, kvalitet og legemiddelproduksjon, HR og representanter fra apotek. Gruppen skal være et drivende organ for foretakets bærekraftarbeid og sikre forankring på tvers av organisasjonen.

Utvikling av nye mål og en tiltaksplan

På bakgrunn av vesentlighetsanalysen utarbeider arbeidsgruppen nye bærekraftsmål for foretaket. Målene vil dekke sosiale forhold, styring og klima og miljø og vil inkludere konkrete tiltak med tydelig ansvarsfordeling og oppfølgingsrutiner.

Bærekraftskrav i ny grossistavtale (G2029)

I forbindelse med arbeidet med grossistanbudet G2029 vil det bli utformet nye kontraktskrav og oppfølgingsrutiner knyttet til miljø, klima og sosial bærekraft. Dette blir en av de mest sentrale mulighetene foretaket har til å påvirke ansvarlighet i legemiddelverdikjeden.

Reduksjon av engangsmaterialer

Sykehusapotekene HF vil se nærmere på engangsutstyr i foretakets drift som faktisk kan reduseres i vesentlighetsanalysen. Helseforetakenes mål om å redusere varmejakker og hansker er ikke relevante for Sykehusapotekene HF.

Utvidet og styrket leverandøroppfølging

Det gjennomføres en mer detaljert kartlegging av alle leverandører utenfor Sykehusinnkjøp HF sitt avtaleverk og som leverer for mer enn 500 000 kroner årlig. Målet er å få bedre innsikt i risikobildet, sikre etterlevelse av åpenhetsloven og styrke oppfølgingen der risiko er høyere. Sykehusapotekene HF skal delta i et regionalt arbeid for en felles metodikk for bredere leverandøroppfølging. Oppfølgingen skal styrkes gjennom felles skjemaer og rapporteringsrutiner og følges opp i regionalt forum for innkjøp og logistikk.

Avslutning

Med de tiltakene som er iverksatt, samt de planlagte aktivitetene for 2026, har Sykehusapotekene HF et godt fundament for å videreutvikle bærekraftsarbeidet i tråd med regionale mål, lovpålagte krav og forventningene til en ansvarlig og fremtidsrettet helsetjeneste. Arbeidet fortsetter i 2026 med fokus på trygg legemiddelforsyning, kvalitet i produksjon og farmasøytiske tjenester som støtter opp under en sikker og effektiv pasientbehandling.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5

Signatur av Sykehusapotekene HF administrerende direktør og styremedlemmer

Dato: 23. mars 2026

Sted: digitalt

Tore Prestegard
Administrerende direktør

Anne Karlsen
Styreleder

Ellen Henriette Pettersen
Nestleder

Ulf Erik Wangsvik Sigurdson
Styremedlem

Kathrin Bjerknes
Styremedlem

Knut Pettersson
Styremedlem

Limou Saba
Styremedlem (ansattvalgt, NFF)

Trine Ruud
Styremedlem (ansattvalgt, Parat/FF)

Irvin Cehajic
Styremedlem (ansattvalgt, NFF)



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CC9C5305ED0343A48F5196B4F92986C5