

## Sykehusinnkjøp HF

Organisasjonsnummer 916 879 067  
Telefon 78 95 07 00  
post@sykehusinnkjop.no  
Sykehusinnkjøp HF, Postboks 40, 9811 Vadsø

# Etiske retningslinjer

Godkjent av:	Styret
Gyldig fra:	1. januar 2024
Gjelder for:	Alle ansatte
Dokumenteier:	Administrerende direktør
Versjon:	1.4
Nivå:	1 ekstern



## Innholdsfortegnelse

1. Formål og innledning.....	3
2. Omfang og ansvar.....	3
3. Medarbeidere.....	3
4. I møte mellom leder og medarbeider .....	3
5. I møte med helseforetakene .....	4
6. I møte med leverandørene.....	4
7. I møte med medier.....	4
8. Samfunnsansvar og innovasjon.....	4
9. Økonomiske rammer.....	5
10. Bistillinger/bierverv .....	5
11. Varsling.....	5
12. Konsekvenser ved brudd .....	5
13. Versjonshistorikk .....	5



## 1. Formål og innledning

Sykehusinnkjøp HF er en av Norges største innkjøpsorganisasjoner og skal være ledende innen etikk og samfunnsansvar. Foretaket skal forvalte fellesskapets midler på en effektiv måte og sikre forutsigbarhet i arbeidet for leverandører og helseforetakene. Hensikten med retningslinjene er å gi tydelige etiske føringer i arbeidshverdagen for medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF. De etiske retningslinjene er bygget på spesialisthelsetjenestens verdier – kvalitet, trygghet og respekt.

## 2. Omfang og ansvar

Alle medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF, og alle som handler på vegne av Sykehusinnkjøp HF, skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og gjeldende lovverk. Sykehusinnkjøp HFs etiske retningslinjer gjelder for alle medarbeidere. Begrepet «medarbeidere» vil i retningslinjene omfatte alle som handler på vegne av Sykehusinnkjøp HF. Dette er ledere, ansatte, prosjektdeltagere, styremedlemmer, vikarer, konsulenter mm.

Ledere har et særlig ansvar for oppfølging av retningslinjene og skal fremstå som gode rollemodeller. Ledere skal legge til rette for at deres medarbeidere er kjent med, og handler i tråd med retningslinjene, og sørge for tid og rom til jevnlig drøfting av store og små etiske dilemmaer.

## 3. Medarbeidere

Sykehusinnkjøp HF er et arbeidsfellesskap der alle skal jobbe mot felles mål. Alle medarbeidere skal opptre lojalt, lovlig og i tråd med spesialisthelsetjenestens verdier. Den enkelte medarbeider skal gjøre sitt ytterste for å ivareta Sykehusinnkjøp HF og Sykehusinnkjøp HFs oppdragsgiveres interesser og omdømme. I begrepet lojalitet ligger det også at den enkelte medarbeider har et ansvar for å melde fra om kritikkverdige forhold.

Sykehusinnkjøp HF er en kompetansebedrift og medarbeidere skal aktivt opprettholde og utvikle høy faglig kvalitet i sitt arbeid. Der det finnes vedtatte styrende dokumenter - rutiner, malverk, sjekklister, policyer og lignende - skal disse følges. Innspill til forbedringer skal tas inn i linjen og være en del av et aktivt forbedringsarbeid.

Sykehusinnkjøp HF har nulltoleranse for smøring og korrupsjon og alle medarbeidere skal være godt kjent med foretakets antikorrupsjonsprogram. Dette innbefatter blant annet at alle reise- og oppholdsutgifter skal dekkes av egen arbeidsgiver og at gaver ikke skal aksepteres med mindre de er av ubetydelig verdi. Er man usikker, kontaktes nærmeste leder for avklaring.

## 4. I møte mellom leder og medarbeider

Alle medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF skal behandle hverandre med respekt, og forholdet mellom leder og medarbeider skal ivareta en gjensidig tillitt hvor dialogen preges av mulighet for medvirkning til beslutninger.

Medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF skal oppleve et trygt, åpent og involverende arbeidsmiljø hvor det legges til rette for at hver enkelt medarbeider skal kunne yte sitt beste og hvor det er kunnskapsflyt mellom medarbeiderne. Det skal jobbes aktivt for å motvirke diskriminering, mobbing og trakassering.

Ledere har et ansvar for å ivareta den enkelte medarbeider og sørge for at det gis tilstrekkelig veiledning og opplæring, slik at hver medarbeider kan utføre sine arbeidsoppgaver på en best mulig



måte. Det må gis tilstrekkelige rammer til å kunne gjøre dette innen fastsatte frister. Sykehusinnkjøp HF skal være en lærende organisasjon og legge vekt på læring der hvor det har skjedd avvik.

Ledere har et særskilt ansvar for å sikre at foretakets vedtatte styrende dokumenter følges og at innspill til forbedringer følges opp.

## 5. I møte med helseforetakene

Sykehusinnkjøp HFs oppdragsgivere skal være trygge på at Sykehusinnkjøp HF involverer brukerne i sine prosesser og setter brukerne av Sykehusinnkjøp HFs tjenester i sentrum. Alle medarbeidere skal i sitt arbeid jobbe for å skape tillit til og trygge omdømmet til Sykehusinnkjøp HF og deres oppdragsgivere.

Alle prosjektdeltagere fra helseforetakene som deltar i et arbeid i regi av Sykehusinnkjøp HF, forpliktes til å følge Sykehusinnkjøp HFs etiske retningslinjer.

## 6. I møte med leverandørene

Leverandører skal være trygge på at Sykehusinnkjøp HF opptrer etter god forretningsskikk med konfidensialitet og taushetsplikt der hvor dette skal utøves, og med transparens og åpenhet der hvor reglene tilsier det.

Medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF skal sikre at beslutninger og handlinger som gjøres på vegne av foretaket eller foretakets oppdragsgivere er blitt gitt en objektiv og rettferdig vurdering. Det er naturlig at det i et innkjøpsforetak etableres relasjoner til leverandører for å ivareta samarbeid og utvikling. Det er viktig at samarbeid mellom foretaket og eksterne aktører foregår på en slik måte at verken oppdragsgiver eller andre kan stille tvil ved Sykehusinnkjøp HF eller den enkelte medarbeiders vurderinger og integritet. Ved tvil om en medarbeiders habilitet, kontaktes nærmeste leder for avklaring.

Alle medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF må sette seg inn i samarbeidsavtalene helseregionene har inngått med de to største leverandørorganisasjonene; Melanor og Legemiddelindustrien. Disse skal etterleves også ovenfor leverandører som ikke er medlemmer i en av disse organisasjonene.

## 7. I møte med medier

Alle har en grunnleggende rett til å ta del i den offentlige debatt. Medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF må gjerne bidra med sin fagkunnskap og engasjement i samfunnsdebatten. Uttalelser på vegne av Sykehusinnkjøp HF avtales med leder. Fremmes det personlige synspunkter, så må dette presiseres. Det må utøves varsomhet knyttet til habilitetsutfordringer og ytringer i sosiale medier. Det er utviklet en egen veileder for ansatte i Sykehusinnkjøp HF for bruk av sosiale medier.

## 8. Samfunnsansvar og innovasjon

Sykehusinnkjøp HF er en betydelig aktør i norsk offentlig innkjøp og foretaket kan gjennom å stille krav til innovasjon, etikk, klima og miljø i anskaffelsene bidra både til produktutvikling og bærekraftig produksjon.

### *Menneskerettigheter*

Sykehusinnkjøp HF skal være en pådriver for etisk handel og som medlem av organisasjonen «Etisk handel Norge», er alle medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF forpliktet til å jobbe for en forbedring av arbeids- og menneskerettigheter og miljø i produksjonen av varer og tjenester. Dette gjøres ved å



stille etiske krav når en risikovurdering av produkt og leverandørkjeder tilsier det. Ved særlig risiko for brudd på menneskerettigheter, skal dette alltid følges opp i avtaleperioden.

#### *Klima og miljø*

Alle medarbeidere i Sykehusinnkjøp HF skal følge foretakets Policy for samfunnsansvar. Denne reflekterer de regulatoriske krav som påligger foretaket, samtidig som den gir føringer for det videre arbeidet med å minske foretakets direkte og indirekte miljøbelastninger. I anskaffelser skal det settes klima- og miljøkrav i tråd med foretakets gjeldende policy. Dette vil redusere helseforetakenes klima- og miljøbelastning og gi forutsigbarhet for leverandørene.

#### *Innovasjon*

Sykehusinnkjøp HF skal fremme samordning av innkjøp og legge til rette for bruk av innovative løsninger i spesialisthelsetjenesten.

## **9. Økonomiske rammer**

Sykehusinnkjøp HFs ressurser skal forvaltes på en best mulig måte. Alle medarbeidere må gjøre sitt for å sikre dette ved å tenke over eget forbruk, ta godt vare på utstyr og følge foretakets reisepolicy.

## **10. Bistillinger/bierverv**

Medarbeidere skal orientere nærmeste leder om eventuelle bistillinger og bierverv hvis biervervet kommer eller sannsynlig kommer i konflikt med hovedarbeidsforholdet. Dette skal registreres i Personalportalen. Leder skal godkjenne slike bierverv i henhold til foretakets biervervsreglement. Bistillinger eller bierverv må ikke skape tvil om habilitet eller integritet. Bierverv skal ikke belastes arbeidsgivers ressurser eller ha et omfang som går ut over den enkelte medarbeiders tid til å gjøre sitt ordinære arbeid med mindre dette er avtalt på forhånd.

## **11. Varsling**

Når et brudd på god etisk praksis oppdages, skal den som oppdager dette straks varsle fra om forholdet slik at den kan forbedres. Dette skal gjøres uten frykt for negative konsekvenser. Medarbeider plikter å gjøre seg kjent med interne varslingsrutiner. Sykehusinnkjøp HFs varslingsrutiner skal følges både for eksterne og interne varslinger.

## **12. Konsekvenser ved brudd**

Brudd på de etiske retningslinjene skal behandles i samsvar med arbeidsmiljøloven og personalreglementet.



### 13. Versjonshistorikk

Dato	Versjonsnr	Merknad til denne versjonen
25.01.2018	1.0	Nytt dokument vedtatt i styret.
13.04.2021	1.1	Oppdatert til ny mal, lagt inn versjonshistorikk, korrigert skrivefeil under punkt 2.
15.12.2021	1.2	Oppdatert pkt 9 bistillinger/bierverv.
01.12.2022	1.3	Oppdatert språklig. Klima tatt inn sammen med miljø. Melanor lagt inn som bransjeforening. Behandlet av styret 16. desember 2022.
01.12.2023	1.4	Behandlet av styret 14. desember 2023. Ingen endringer i innhold