

**Helsetjenestens driftsorganisasjon for
nødnett HF -
Bærekraftsrapport 2025**

1	Innledning	3
2	Styring	4
	Styrende dokumenter	4
	Systematisk virksomhetsstyring.....	4
	Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar	4
	Etiske retningslinjer	4
	Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar	5
	Antikorrupsjonsprogram.....	5
	Spørreundersøkelsen ForBedring	5
	Varsling.....	5
	Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger	5
3	Sosial bærekraft.....	6
3.1	Aktsomhetsvurderinger og oppfølging i henhold til Åpenhetsloven	6
4	Klima og miljø	8
4.1	Felles klima og miljømål.....	9
	Klimaregnskap	9
5	Prioriterte innsatsområder 2025.....	12
	Klima og miljø	12
	Sosiale forhold	12
	Styring	12
5.1	Fremtidige tiltak.....	13
	Klima og miljø	13
	Sosial bærekraft.....	13
	Styring	13

1 Innledning

Staten har klare krav og forventninger til hvordan offentlige virksomheter opptrer. For Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF innebærer dette blant annet 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.

Denne rapporten gir en oversikt over status for arbeid relatert til bærekraft i Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF i 2025. Bærekraftsrapporten er også HDO sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven.

Rapporten er inndelt i tre kapitler:

Styring

Å styre virksomheten etter bærekraftige prinsipper innebærer å ta langsiktige og ansvarlige beslutninger som balanserer økonomi, samfunn og miljø. Styring og lederskap er sentralt for å nå målene våre og for å levere samfunnsoppdraget vårt på en bærekraftig måte.

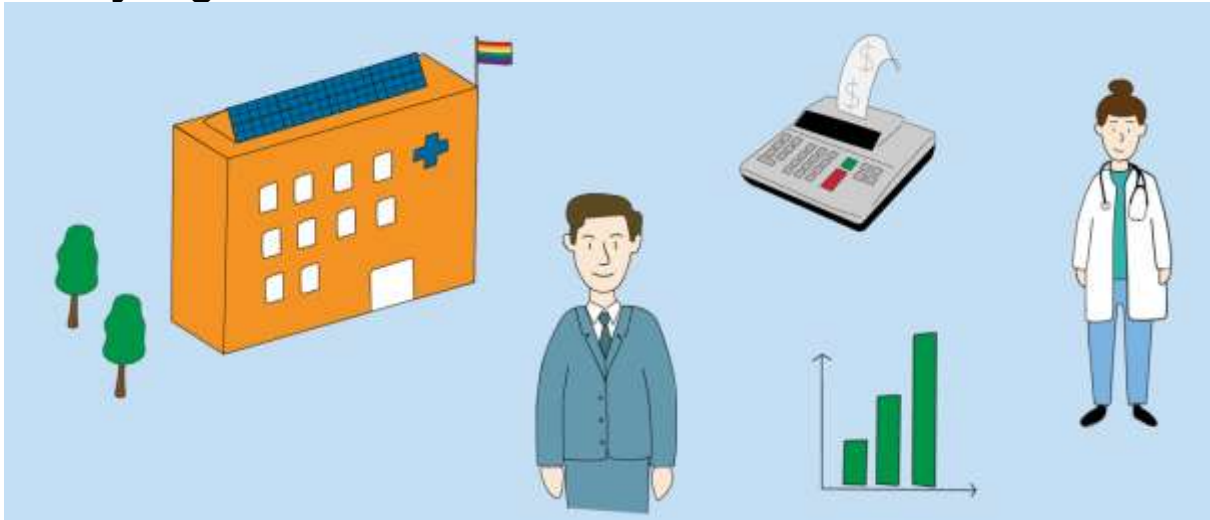
Sosial bærekraft

Sosial bærekraft handler om å sikre rettferdighet, likestilling og inkludering. Det innebærer å ivareta menneskers behov og skape samfunn der alle har like muligheter.

Klima og miljø

Spesialisthelsetjenesten har vedtatt felles klima og miljømål om en reduksjon på 40 % av samlede utslipp innen 2030 sammenlignet med 2019. HDO vil i dette kapitlet redegjøre for gjennomførte og planlagte tiltak med henblikk på å imøtekomme de inngåtte målene.

2 Styring



Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF er et felleseid helseforetak som eies av de fire regionale helseforetakene. Som felleseid helseforetak er HDO etablert for å samle, koordinere og gjennomføre oppgaver på nasjonalt nivå som ellers måtte vært løst regionalt eller lokalt

Styrende dokumenter

Systematisk virksomhetsstyring

HDO er gjennom vedtekter¹, instruksjer og oppdragsdokumenter pålagt å sikre god virksomhetsstyring og internkontroll. Som et ledd i dette jobber HDO kontinuerlig for å ha et internt styringssystem som er hensiktsmessig for virksomheten. Dette gjenspeiles i foretakets styringspolicy for eierstyring og foretaksledelse², som er førende for tydeliggjøring av roller og ansvar samt hvordan HDO skal imøtekomme de overordnede målene som fremkommer av vedtekter og oppdragsdokument.

Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar

[*Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar*](#) skal klargjøre hvilke føringer som gjelder for spesialisthelsetjenestens arbeid med menneske- og arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, klima og miljø. Arbeidet med samfunnsansvar skal inngå som del av virksomhetsstyringen i de regionale helseforetakene og i helseforetakene.

Etiske retningslinjer

HDO har vedtatt en styringspolicy for etikk og samfunnsansvar³ som er gjeldende for ansatte, innleide og styremedlemmer. Retningslinjene er grunnlaget for et tillitsfullt og forpliktende forhold til samfunn, samarbeidspartnere, leverandører og medarbeidere.

¹ [HDOs vedtekter](#)

² [Styringspolicy for eierstyring og foretaksledelse](#)

³ [Styringspolicy for etikk og samfunnsansvar HDO](#)

Utover det har Helse Sør-Øst RHF 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 HMS og samfunnsansvar

HDO har vedtatt en handlingsplan for HMS og samfunnsansvar⁴ i tråd med Helste Sør-Øst RHF sin handlingsplan. Prioriteringene i handlingsplanen er forankret i nasjonale mål og føringer. Planen skal tydelig vise hvem som har ansvar for gjennomføring av de ulike tiltak og aktiviteter.

Antikorrupsjonsprogram

Helse Sør-Østs [antikorrupsjonsprogram](#) er et felles rammeverk i arbeidet med å forebygge korrupsjon og misligheter. Antikorrupsjonsprogrammet er bredt forankret og er førende for foretaket innenfor arbeid vedrørende antikorrupsjon.

Spørreundersøkelsen ForBedring

ForBedring er en undersøkelse som kartlegger arbeidsmiljø og HMS, og et verktøy som skal bidra til å se disse områdene samlet. Undersøkelsen er laget for å avdekke utfordringer, føre til lokalt forbedringsarbeid og bidra til at foretakene utvikler seg i riktig retning, til beste for ansatte. Undersøkelsen skal brukes som et kunnskapsgrunnlag i utviklingen av handlingsplaner og lokalt forbedringsarbeid. 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 positive påstander om arbeidsmiljø og HMS.

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
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF	80	82
Kilde: Forbedring		

Varsling

Helse Sør-Øst RHF, felleseide helseforetak og helseforetak har egen rutine for varsling av kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Grunnleggende prinsipper er følgende:

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 varslings sak skal ivaretas på en god og ryddig måte

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

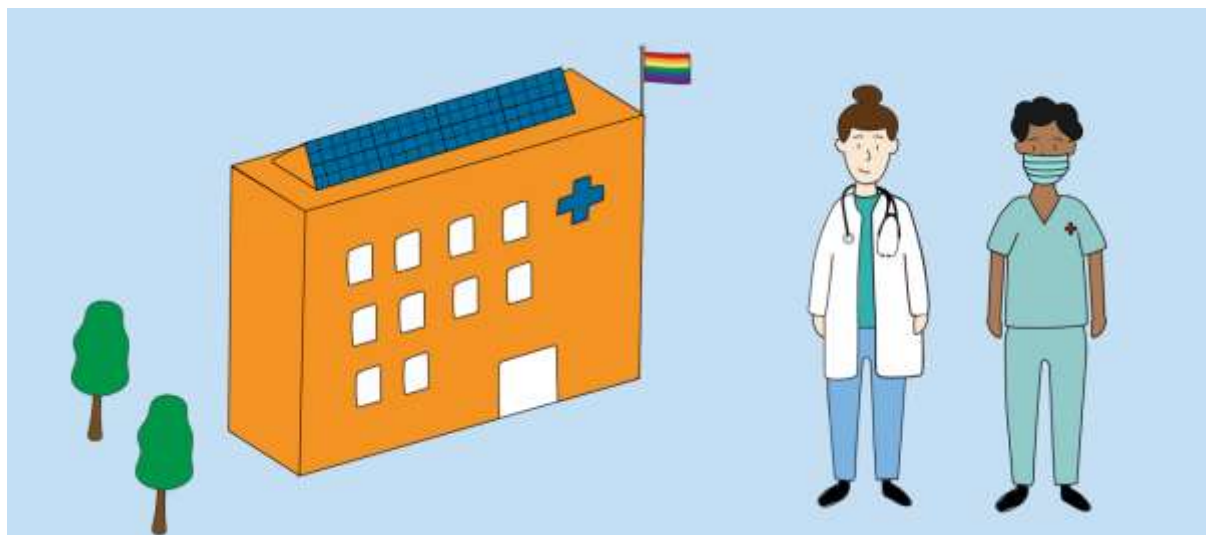
Helseforetakene i Helse Sør-Øst gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med [OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#). Formålet med aktsomhetsvurderingene er å få oversikt over og vurdere risiko for om det skjer brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold, både internt i virksomheten og hos leverandørkjeder og forretningsforbindelser.

⁴ [Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar HDO](#)

Prosess for aktsomhetsvurderinger gjennomføres i fire steg:

1. Kartlegge og vurdere risiko
2. Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning
3. Overvåke gjennomføring og resultater
4. Sørge for, eller samarbeide om gjenoppretting

3 Sosial bærekraft



Dette kapitlet inneholder HDO HF's redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven. For redegjørelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter Ligestillings- og diskrimineringsloven vises det til HDO sin årsberetning 2025⁵.

3.1 Aktsomhetsvurderinger og oppfølging i henhold til Åpenhetsloven

Kapitlet inneholder Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF's redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven.

Prioriterte områder for HDO

Tema	Faktisk eller vesentlig risiko for negativ konsekvens	Risikoreduserende tiltak (gjennomførte og planlagte)
Sosiale forhold – menneskerettigheter og	Ansatte mangler kjennskap til foretakets	I tråd med Handlingsplan for HMS og samfunnsansvar, er ansatte orientert om status,

⁵ [HDOs årsberetning 2025](#)

anstendige arbeidsforhold	og egne plikter innenfor bærekrafts-områdene	krav og forventninger knyttet til arbeidet med bærekraft i felles fora.
Sosiale forhold – menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	Foretaket har ikke hatt kapasitet til å arbeide aktivt med leverandøroppfølging.	Foretaket har over tid opplevd en økende andel leverandører man har en avtale med i tillegg til strengere krav og reguleringer for leverandøroppfølging. HDO har ansatt en innkjøpsrådgiver, som blant annet bidrar med oppfølging for å ivareta gjeldende lover.
Sosiale forhold – medarbeidere og mangfold	Det har over tid vært manglende oppfølging av medarbeidere.	Ivaretagelse av de ansatte er noe av det viktigste en arbeidsgiver gjør. Som følge av tidligere manglende oppfølging har foretaket ansatt nye personalledere, og har gått fra to til fire i løpet av 2025. Dette anses som et særdeles viktig tiltak for å ivareta de ansatte samt ha kapasitet til strategisk utvikling. Effekten av tiltaket forventes først å ha full effekt fra og med 2026, selv om underliggende tall allerede viser en tydelig positiv effekt.
Sosiale forhold – medarbeidere og mangfold	Manglende bevissthet om mangfold, likestilling og diskriminering blant ansatte	HDO ser forbedringspotensial i å innføre tiltak som kurs, opplæring, e-læring eller lignende blant ansatte om mangfold, likestilling og diskriminering, og ønsker å i løpet av 2026 gjennomføre dette for å øke bevissthet blant ansatte.
Miljøforhold - klima	Miljø- og klimahensyn blir ikke hensyntatt i tilstrekkelig grad i prosess for nye kontorlokaler	I utarbeidelse av kravspesifikasjon til tilbyderne er det stilt særskilte krav innenfor miljø, og det vil bli lagt vekt på å finne energieffektiviserende tiltak i både eksisterende og kommende bygningsmasse.
Miljøforhold - klima	En generell manglende bevissthet på klimaavtrykket vedrørende tjenestereiser.	HDO har oppdatert retningslinjer for tjenestereiser der blant annet miljøvennlige alternativer skal prioriteres med mindre det er til ulempe for den ansatte.
Økonomiske forhold – Skatt og forebygging av økonomisk kriminalitet	Ansatte og ledere kan bli utsatt for og i lite stand til å kjenne igjen forsøk på smøring	Bevisstgjøring vedrørende smøring og tilsvarende problemstillinger anses som et stort behov. Dette er siden det ikke ble gjennomført i 2025 i tillegg til en markant økning i antall ansatte siden forrige gjennomføring. Dilemmatrening ønskes som en årlig aktivitet i foretaket, i tillegg til øvrig løpende bevisstgjøring.

HDOs leverandøroppfølging og anskaffelser

Tilnærmet samtlige anskaffelser gjort i løpet av ett år i HDO så benyttes rammeavtaler eller minikonkurranse på rammeavtale som Sykehusinnkjøp HF har inngått. For å minimere administrasjonskostnaden så gjør Sykehusinnkjøp HF aktsomhetsvurderinger på leverandører i deres leverandørsortiment.

I løpet av 2025 gjorde HDO HF 9 anskaffelser av egen regi, hvorav 5 var knyttet til innleie og resterende var kjente leverandører. Anskaffelser knyttet til innleie har blitt gjort fra anerkjente, norske selskaper som er underlagt strenge krav til HMS og åpenhet. HDO benytter også anerkjente og standardiserte kontrakter som regulerer forhold av interesse. På bakgrunn av det, anser foretaket det som det foreligger en lav risiko knyttet til brudd hos leverandørene i henhold til åpenhetslovens virkeområde.

Til tross for det så tar foretaket sitt samfunnsansvar på største alvor, og i løpet av 2025 har foretaket ansatt en erfaren innkjøpsrådgiver. Dette har medført at foretaket får bedre intern rutine og kontroll, mer kompetanse vedrørende anskaffelser og på sikt bedre leverandøroppfølging.

4 Klima og miljø



Spesialisthelsetjenesten har vedtatt felles klima- og miljømål om en reduksjon på 40 % av samlede utslipp innen 2030 sammenlignet med 2019.

Som felleseid helseforetak er HDO etablert for å samle, koordinere og gjennomføre oppgaver på nasjonalt nivå som ellers måtte vært løst regionalt eller lokalt. Denne organiseringen bidrar til mer helhetlig og effektiv oppgaveløsning i helsetjenesten, og kan samlet sett gi positive effekter også innen klima og bærekraft, selv om dette i begrenset grad reflekteres i foretakets egne utslippstall. Aktiviteten knyttet til nasjonal samhandling og oppfølging er en del av denne rollen.

4.1 Felles klima og miljømål

Helsesektoren står globalt for rundt 5 prosent av de totale CO₂-utslippene – 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. 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



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 scope1, 2 og 3 og er en kombinasjon av fysiske utslippsdata (liter, kwh, km osv..) 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. I tabellen nedenfor er det tatt utdrag av HDOs vesentligste tall. For mer informasjon om indikatorene, se [rapporteringsveileder-felles-klima--og-miljomal.pdf](#).

Utdrag av klimaregnskap for Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF			
Utslipp tonn CO ₂	2019	2024	2025
Scope 1	1	1	1
Transport egne kjøretøy	1	1	1
Scope 2	47,1	47,3	45,9
Energiforbruk	47,1	47,3	45,9
Scope 3	88,4	114,1	65,5
Tjenestereiser med fly	74,0	105,5	55,6
Tjenestereiser med bil	14,2	8,6	10,9

Av de åtte utvalgte bærekraftsmålene for spesialisthelsetjenesten er noen spesielt relevante for HDOs miljøaspekter og risikoer knyttet til egen kjernevirksomhet og drift.

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.

Mål: Redusere energiforbruk med 20%

HDO HF leier per 31.12.2025 fire datasentre og et kontorlokale. Vårt klimaregnskap 2025 viser at utslipp relatert til energiforbruk er et av de vesentligste områdene. HDO har derfor over tid jobbet med tiltak for å minimere utslipp.

I løpet av 2025 har HDO tatt i bruk mer areal i eksisterende kontorlokale. Til tross for det så viser klimaregnskapet en svak reduksjon i energiforbruk sammenlignet med foregående år. Dette forklares med at man har gått fra en markedsbasert til en lokasjonsbasert metode for beregning av utslipp relatert til energi, som er i henhold til den internasjonale standarden. Denne endringen medfører at helseforetakene vil få en reduksjon i utslipp sammenlignet tidligere.

Sentralisering og effektiv drift

Utrulling av ny kommunikasjonsløsning for den akuttmedisinske kjede er et pågående prosjekt som forventes ferdigstilt innen sommeren 2027. Den nye kommunikasjonsløsningen er bygget på ny teknologi som muliggjør å sentralisere driften av løsningen. I motsetning til dagens løsning, der utstyr står ute hos kontrollrommene koblet opp mot et regionalt datasenter. Dette resulterer i at foretaket vil redusere antall datasenter fra fire til to, og gjenstående datasentre vil reduseres i omfang. Foretaket forventer en derfor en reduksjon i energiforbruk tilknyttet datasenter fra og med innværende år.

Løsningen vil også gi betydelige utslippsgevinster i form av at behov for utstyr stående hos det enkelte kontrollrom vil bortfalle. Slike gevinster vil derimot ikke fremkomme av klimaregnskapet, men viktig å belyse.

Bærekraftig lokaler

I forbindelse med det pågående prosjektet ved valg av lokasjon for fremtidens kontorlokaler anser foretaket det som en gylden mulighet til å påvirke utleier ved å velge bærekraftige løsninger. I kravspesifikasjonen som blir sendt ut til tilbyderne, så er det stilt særskilte spørsmål om redegjørelse av løsninger tilknyttet ombruk av materialer i prosjektet og bruk av miljøvennlige energikilder som blant annet fjernvarme.

Mål: Redusere unødvendig forbruk, øke ombruk og materialgjenvinning**Ombruk IKT utstyr**

HDO HF håndterer store mengder IKT-utstyr som følge av sitt virke som teknologiforetak, og anser derfor dette som et nøkkelområde for utslippsgevinster. Foretaket har tilknyttet seg en avhendingsavtale i tråd med gjeldende sikkerhetsmessige krav. Det vil særlig bli hentet ut gevinster i forbindelse med utrulling av LifeX, der gammelt utstyr kan leveres inn og gjenbrukes.

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

Sammenlignet med 2024 så har foretaket opplevd en svak økning i tjenestereiser med bil. Dette begrunnes særlig med utrulling av ny kommunikasjonsløsning, der utrulling startet i november 2025. Reiseruten for utrulling vil i all hovedsak basere seg på å kjøre mellom kontrollrommene, som følgelig vil medføre en økning. I 2026 vil utrulling av ny kommunikasjonsløsning pågå gjennom store deler av året, som gjør at det forventes en vesentlig økning sammenlignet med referanseåret.

Det er derimot satt inn avbøtende tiltak for å minimere utslipp relatert til tjenestereiser med bil. Det vesentligste tiltaket som er gjort er at ved planlegging av reiseruten for utrulling så er det lagt opp til bruk av elbil der det anses hensiktsmessig med tanke på værforhold, avstander og veiforhold.

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

Sammenlignet med referanseåret 2019 har foretaket en reduksjon på 15% relatert til tjenestereiser med fly, og sammenlignet med 2024 er det en reduksjon på 45%.

Til tross for en vesentlig reduksjon sammenlignet med foregående år, så vil foretaket understreke at det er flere faktorer som spiller inn. For det første, så utvikler teknologien innenfor kritisk kommunikasjon seg særdeles fort som medfører at HDO har behov for å delta på internasjonale konferanser som CCW (Critical Communications World) årlig. HDO stiller med flere ressurser til den nevnte konferansen. Arrangørlokasjon av konferansen vil derfor ha stor betydning for HDOs årlige rapportering, der det i 2025 var i Brussel. Til sammenligning har konferansen ved foregående år blitt arrangert blant annet i Dubai og Malaysia. Derimot så er det en særdeles viktig konferanse for HDO og dermed helsetjenesten som helhet. Som følge av det vil det medføre variasjoner fra år til år.

Videre så har foretaket hatt et særlig høyt fokus knyttet til KAK-prosjektet, som medfører at øvrige aktiviteter nedprioriteres. Nøyaktig effekt av prioriteringen er derimot usikker.

Det er viktig å understreke at foretaket prioriterer bærekraftige tjenestereiser. For å redusere klimabelastningen foreligger det et reisereglement som tydelig prioriterer bruk av offentlig transport, og minner om mulighet for å velge digitale møter, kurs- og konferansedeltakelse der det er hensiktsmessig.

Mål: Andel fossilfrie kjøretøy

I desember 2025 gikk leasingavtalen av HDO sin feltbil ut. Ved inngåelse av ny avtale har foretaket prioritert at ny feltbil skal være elektrisk. Dette anses som et viktig tiltak for å få ned utslipp relatert til tjenestereiser med bil.

5 Prioriterte innsatsområder 2025

Klima og miljø

Gjennom 2025 er det gjennomført et bredt spekter av tiltak som styrker miljø- og bærekraftsarbeidet i foretaket. Nedenfor kommer de vesentligste tiltakene som anses å ha størst effekt.

- Reduksjon i utslipp relatert til tjenestereiser: Utarbeide retningslinjer som er helhetlig forankret i foretaket samtidig som det gir bærekraftig gevinst.
- Redusere energiforbruk: Ha et særskilt fokus på hvordan fremtidens kontorlokale kan bidra til å redusere utslipp knyttet til energi. Det er derfor vurdert diverse tiltak som bidrar til en helhetlig utforming.
- Bidra til gjenbruk av IKT-utstyr: Tilrettelegge for mulighet til å avhende IKT-utstyr i henhold til de sikkerhetsmessige kravene samtidig som det praktisk lar seg gjøre. Dette har blitt gjort, som dermed kan gi store gevinster på sikt.

Sosiale forhold

Ivaretagelse av de ansatte er noe av det viktigste en arbeidsgiver gjør. Som følge av tidligere manglende oppfølging har foretaket ansatt nye personalledere, og har gått fra to til fire personalledere i løpet av 2025. Dette anses som et særdeles viktig tiltak for å ivareta de ansatte.

Foretaket mener det er viktig med balanse mellom kjønnene dersom man skal nå sine mål. HDO har per 31.12.2025 en kvinneandel på 26% sammenlignet med 22,8% i 2024, og har mål om ytterligere økning i perioden. Det sees som særlig positivt å øke kvinnelige ansatte med teknisk bakgrunn. For å øke andelen vil foretaket videreføre tiltak som aktiv deltagelse i ODA-nettverket og utforming av stillingsannonser rettet mot mangfold. Dette har til hensikt å øke synlighet og bygge ned terskler for bransjen.

Som følge av en markant økning knyttet til ansatte, har foretaket over tid opplevd utfordringer knyttet til for få arbeidsplasser, dårlig inneklima og at ansatte har sittet veldig tett. Derfor har HDO tok derfor i oktober 2025 i bruk mer areal i eksisterende bygningsmasse i påvente av valg av lokasjon til fremtidens kontorlokaler. Dette har gitt en positiv effekt allerede kort tid etter tiltaket ble gjennomført.

Styring

I løpet av 2025 har foretaket ansatt en erfaren innkjøpsrådgiver. Tiltaket har medført at foretaket har fått bedre intern rutine og kontroll, mer kompetanse vedrørende anskaffelser og på sikt bedre leverandøroppfølging.

5.1 Fremtidige tiltak

Klima og miljø

Utslipp relatert til energiforbruk er et av de vesentligste området for HDO sitt klimaregnskap. Utover reduksjon i antall datasentre med tilhørende nedgang i energiforbruk, så er det enda forbedringspotensial for å utforske muligheter for å ta i bruk mer miljøvennlige kilder til energi – både i eksisterende og fremtidig areal.

Sykehusinnkjøp HF har nylig inngått en ny rammeavtale med leverandør av kontormøbler som inkluderer et vilkår der man har anledning til å kunne anskaffe gjenbrukte møbler med tilsvarende god kvalitet. De regionale helseforetakene har i løpet av 2025 hatt et særskilt fokus på sirkulærøkonomi innenfor partikler relatert til sykehus. For HDO sin del kan prinsippet om sirkulærøkonomi anvendes på andre områder, der det vil være store gevinster relatert til eksisterende og fremtidens kontorlokale som følgelig vil være et prioritert tiltak fremover.

Foretaket har i løpet av kort tid opplevd en vesentlig økning i antall ansatte. Det anes derfor hensiktsmessig at det vil bli igangsatt en informasjonskampanje vedrørende foretakets forpliktelser og dilemmaer knyttet til bærekraft, inkludert problemstillinger som smøring.

Sosial bærekraft

I en teknologibransje som er mannsdominert så ansees som særlig positivt å øke kvinnelige ansatte med teknisk bakgrunn, der HDO som et teknologiforetak har et særlig ansvar. For å øke andelen vil foretaket videreføre tiltak som aktiv deltagelse i ODA-nettverket og utforming av stillingsannonser rettet mot mangfold. Dette har til hensikt å øke synlighet og bygge ned terskler for bransjen. Over tid har dette vært et særdeles viktig tiltak og fokus for HDO med positiv effekt. Det å øke kvinneandelen i teknologibransjen er særdeles viktig, der tiltaket følgelig vil ha et stort fokus i kommende år.

Styring

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 slik at aktiviteter, styring og rapportering justeres deretter.

Bevisstgjøring vedrørende smøring og tilsvarende problemstillinger anses som et stort behov. Dette er siden det ikke ble gjennomført i 2025 i tillegg til en markant økning i antall ansatte siden forrige gjennomføring. Dilemmatrening ønskes som en årlig aktivitet i foretaket, i tillegg til øvrig løpende bevisstgjøring.

Gjøvik 29.01.2026

Rune Simensen
Styreleder

Bente Aae
Nestleder

Per Olav Skjesol
Styremedlem

Liv Oddbjørg Sundfør
Styremedlem

Baro Tobias Christensen
Styremedlem

Øyvind Knutsen Hårstad
Styremedlem

Oda Lintho Bue
Styremedlem

Lars Erik Tandsæther
Administrerende direktør