

ÅRSRAPPORT

2025



Innholdsfortegnelse

Tittel	Sidetall
Administrerende direktørs innledning	5
Fokus på kunstig intelligens (KI)	5
Nytt verktøy gir oversikt i krisesituasjoner	6
Den geopolitiske situasjonen påvirker også Hemit	6
Stereke samordning med Helseplattformen AS	6
Menneskene er vår viktigste ressurs	7
Godt økonomisk resultat	7
Om virksomheten	8
Hemits styre 2025	8
Organisasjonskart	10
Årlig omsetning	11
Virksomheten i 2025	12
Utvikling	12
Forskning, innovasjon og kunstig intelligens	14
Sikkerhet og personvern	20
Tjenesteproduksjon	21
Samling av Hemit og Helseplattformen	23
Brukerundersøkelser og tilbakemeldinger	23
Media, omdømmearbeid og synlighet	23
Økonomi	26
Finansielle forhold	26
Finansiell risiko	26
Fortsatt drift	26
Kontantstrøm	26
Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder	26
Sosiale forhold	28
Sykefravær	28
Arbeidsmiljø	28
Avvik HMS og arbeidstid	30
Likestilling, inkludering og mangfold	32
Redegjørelse for samfunnsansvar Hemit HF 2025	34
Aktsomhetsvurdering: Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	34
Klima	37
Redegjørelse som gir grunnlag for å vurdere foretakets fremtidige utvikling	40
Resultatdisponering	40





” *Hemit skal være en drivkraft for trygg, effektiv og fremtidsrettet teknologibruk i helsetjenesten – alltid med pasientenes og klinikerens behov i fokus.*

Trond Utne, administrerende direktør

Foto: Marius Rua

Administrerende direktørs innledning

I 2025 har ferdigstilling av IKT og teknologileveransene til et av Nord-Europas mest moderne sykehus, det nye Sjukehuset Nordmøre og Romsdal (SNR) på Hjelset, vært det største enkeltprosjektet som Hemit har levert. Over 100 ansatte i Hemit har bidratt med mer enn 70 000 arbeidstimer frem mot åpningen. Leveransen omfattet telefoni, datanett, akuttvarsling over nødnett, AV-løsninger, IKT-utstyr og integrasjoner mot eksisterende systemer. Prosjektet ble ferdigstilt til avtalt tid og kvalitet, samtidig som prosjektet ble levert til 110 millioner under budsjett og uten oppstartsproblemer av betydning.

Like viktig som å levere ny teknologi, kan det være å avvikle gammel. Våren 2025 ble det gamle journalsystemet Doculive avviklet. Rundt 200 millioner dokumenter i 1,9 millioner pasientjournaler ble trygt overført til Helseplattformen. Ved prosjektstart var mange klinikere bekymret for om viktige dokumenter kunne gå tapt eller bli vanskelige å gjenfinne. Det skjedde

ikke. I september 2025 ble Doculive avviklet for godt.

For å ta vare på data fra systemer som fases ut, har Hemit laget arkivløsningen eBrønn. Den gir kontrollert tilgang til historiske data, og har vist seg å være et svært kostnadseffektivt alternativ til kommersielle løsninger. Med eBrønn har Hemit spart Helse Midt-Norge for flere millioner kroner i årlige lisens- og driftskostnader.

Fokus på kunstig intelligens (KI)

I 2025 har Hemit styrket den regionale gjennomføringsevnen for kunstig intelligens i Helse Midt-Norge. Vi har koordinert regional KI-satsing, deltatt i nasjonale og interregionale samarbeid og bidratt til trygg innføring av løsninger innen radiologi, patologi og digitale konsultasjoner. Samtidig videreutvikler vi en skybasert og hybrid teknologiplattform som gir mer effektive IKT-leveranser og raskere kobling mellom teknologi, behov og nytte i helsetjenesten.

Vi har jobbet tett med fagmiljøer på NTNU om kunstig intelligens. Hemit er medlem i Norwegian Open AI Lab (NAIL), og samarbeider med forskningssenteret NTNU NorwAI om utvikling av store språkmodeller for helsetjenesten. Hemit deltar også aktivt i samarbeidet mellom NTNU og St. Olavs hospital om realisering av KI Helsehub.

Et av årets mest etterspurte KI-prosjekter i regionen var Medlytt (tale til sammendrag). Målet er å frigjøre behandleren fra tastatur og IT-systemer under konsultasjonen, slik at oppmerksomheten kan rettes mot pasienten. Samtidig kan løsningen redusere tiden som brukes på dokumentasjon i journalen. Om lag 200 ansatte i Helse Midt-Norge deltar i testingen, med mål om anskaffelse av en felles løsning i løpet av 2026.

Nytt verktøy gir oversikt i krisesituasjoner

Når sykehusene får tilstrømming av mange skadde etter en stor ulykke, er det viktig å få oversikt over tilgjengelig helsepersonell. I 2025 ble prototypen til MOSKUS utviklet – et system for mottak og organisering av spesialpersonell ved større ulykker. Løsningen gir sykehusene bedre oversikt over tilgjengelig

helsepersonell og kan bidra til raskere organisering av katastrofeteam. Prototypen ble utviklet av Hemits sommerstudenter under veiledning fra ansatte i avdeling for systemutvikling.

Den geopolitiske situasjonen påvirker også Hemit

Den sikkerhetspolitiske situasjonen i verden har gjort trusselbildet mot digital infrastruktur mer komplekst. Helse- og IKT-systemer vurderes i økende grad som attraktive mål for både kriminelle og statlige aktører. Dette stiller større krav til sikkerhet, situasjonsforståelse og samarbeid. I løpet av året etablerte Hemit et døgnåpent drifts- og overvåkningscenter for å styrke evnen til å oppdage og håndtere hendelser.

Sterkere samordning med Helseplattformen AS

I 2025 har Hemit og Helseplattformen AS tatt konkrete steg mot sterkere samordning. Selv om eierne i februar besluttet å avvente en full fusjon, er retningen tydelig. Gjennom etablering av felles funksjoner innen blant annet support, kommunikasjon, stabsområder, produkt- og

tjenesteorganisering, integrasjon og tilgangsadministrasjon legger vi grunnlaget for sterkere fagmiljøer, mer effektiv ressursbruk og bedre tjenester til helsetjenesten. De første tiltakene planlegges iverksatt fra 1. januar 2026.

Menneskene er vår viktigste ressurs

Menneskene er Hemits viktigste ressurs. Et stabilt godt arbeidsmiljø og høy medarbeidertilfredshet gjør oss i stand til å levere på et høyt nivå. Samtidig gir økt synlighet og et styrket omdømme større interesse fra studenter og nyutdannede. Ambisjonen er klar: Hemit skal være regionens mest attraktive arbeidsplass innen teknologi og e-helse.

Godt økonomisk resultat

Hemit leverte et solid økonomisk resultat i 2025. Årsresultatet ble et overskudd på 21,1 millioner kroner i 2025, mot et underskudd på 8,4 millioner kroner året før. Overskuddet skyldes i hovedsak at vi har gått i overskudd på tjenesteavtalen vår. Vi har brukt færre timer enn forventet, det har vært lavere investeringer enn budsjettet og en betydelig reduksjon i bruk av innleid personell.

Om virksomheten

Helsetjenesten står ovenfor store endringer for å sikre bærekraftig utvikling de neste årene. Teknologi, digitalisering og innovasjon er sentrale virkemidler for å oppnå dette.

Hemit leverer teknologi og digitaliseringstjenester til Helse Midt-Norge. Vår hovedoppgave er å tilby konkurransedyktige drifts- og utviklingstjenester til helseforetakene i regionen. Hemit skal sørge for løpende drift, forvaltning og utvikling av IKT-systemer, og bidra til innovasjon i tilknytning til disse. Samtidig har Hemit det strategiske ansvaret for all IKT-infrastruktur i regionen.

Hemit leverer i tillegg noen tjenester til helseforetak utenfor Helse Midt-Norge. Dette inkluderer blant annet medisinske kvalitetsregistre.

Hemit har hovedkontor i Trondheim og kontorer i Namsos, Levanger, Stjørdal, Orkanger, Hjelset, Kristiansund, Molde, Ålesund og Volda.

Som tjenesteintegrator må Hemit ha gode prosesser både internt og i samarbeid med helsetjenesten, Helseplattformen, leverandører og andre samarbeidspartnere. Helsetjenesten er avhengig av høy tillit til pasientbehandlingen og håndtering av pasientinformasjon. Hemit har en sentral rolle i å ivareta informasjonssikkerhet og personvern, og bistår helseforetakene i Helse Midt-Norge med stadig mer komplekse digitale løsninger.

Hemit leverer drifts- og utviklingstjenester gjennom seks avdelinger: Driftssenter logistikk og økonomi, Systemutvikling, Prosjekt og digitalisering, Forvaltning, Basisdrift og Tjenestedrift. Øvrige funksjoner ivaretas av staben, som omfatter enhetene Administrasjon og HR, kvalitet og sikkerhet, kommunikasjon, økonomi og innkjøp. Se organisasjonskartet på side 10, som viser virksomheten per 31.12.2025.

Hemits styre 2025

Hemits styre hadde åtte styremøter i 2025. Styret besto av følgende personer:

Person	Rolle
Jan Christian Dahle Frich	Styreleder
Annamaria Forsmark	Nestleder
Tom Christian Martinsen	Styremedlem
Olav Terje Lødemel	Styremedlem
Stine Slørdal	Styremedlem
Erik Berg	Styremedlem
Kjetil Berg (til 28.02.2025)	Styremedlem
Svein-Rune Johannessen	Brukerrepresentant
Anne Staurland Aarbakke	Styremedlem
Magnus Husby (fra 01.03.2025)	Styremedlem



Foto: Kine Tømmerdal

Offisiell åpning: Sjukehuset Nordmøre og Romsdal

Det var storstilt oppmøte da nye Sjukehuset Nordmøre og Romsdal offisielt åpnet dørene 2. juni.

– Nå åpner vi det som mest sannsynlig er et av Europas mest moderne sykehus, sa helse- og omsorgsminister, Jan Christian Vestre, i sin åpningstale.

IKT-leveransen til Sjukehuset Nordmøre og Romsdal er et av de mest omfattende prosjektene Hemit har gjennomført. Til sammen har over 100 ansatte i Hemit vært involvert i prosjektet, og det er lagt ned mer enn 70 000 arbeidstimer fra Hemits side.

– Vi har jobbet tett med fagmiljøet i Helse Møre og Romsdal (HMR) gjennom hele prosjektet, og dette samarbeidet har vært verdifullt både for oss og HMR. Det har vært krevende, lærerikt – og veldig givende, sier Trond Utne, administrerende direktør i Hemit.

– Sjukehuset Nordmøre og Romsdal har blant annet fått et topp moderne nettverk som legger til rette for

økt sikkerhet og automatisering av vår drift, slik at vi kan levere raskere og bedre tjenester, legger han til.

Prosjektleder for SNR i Hemit, Kjetil Morken, forteller at innflyttingen har gått over all forventning.

– Vi var spente på om akuttvarslingen ville fungere da det gjaldt som mest, men det har gått veldig fint. Systemet har gjort jobben sin, og siden akutt flyttet inn, har det gått 150 akuttalarmer som alle har fungert, sier Morken.

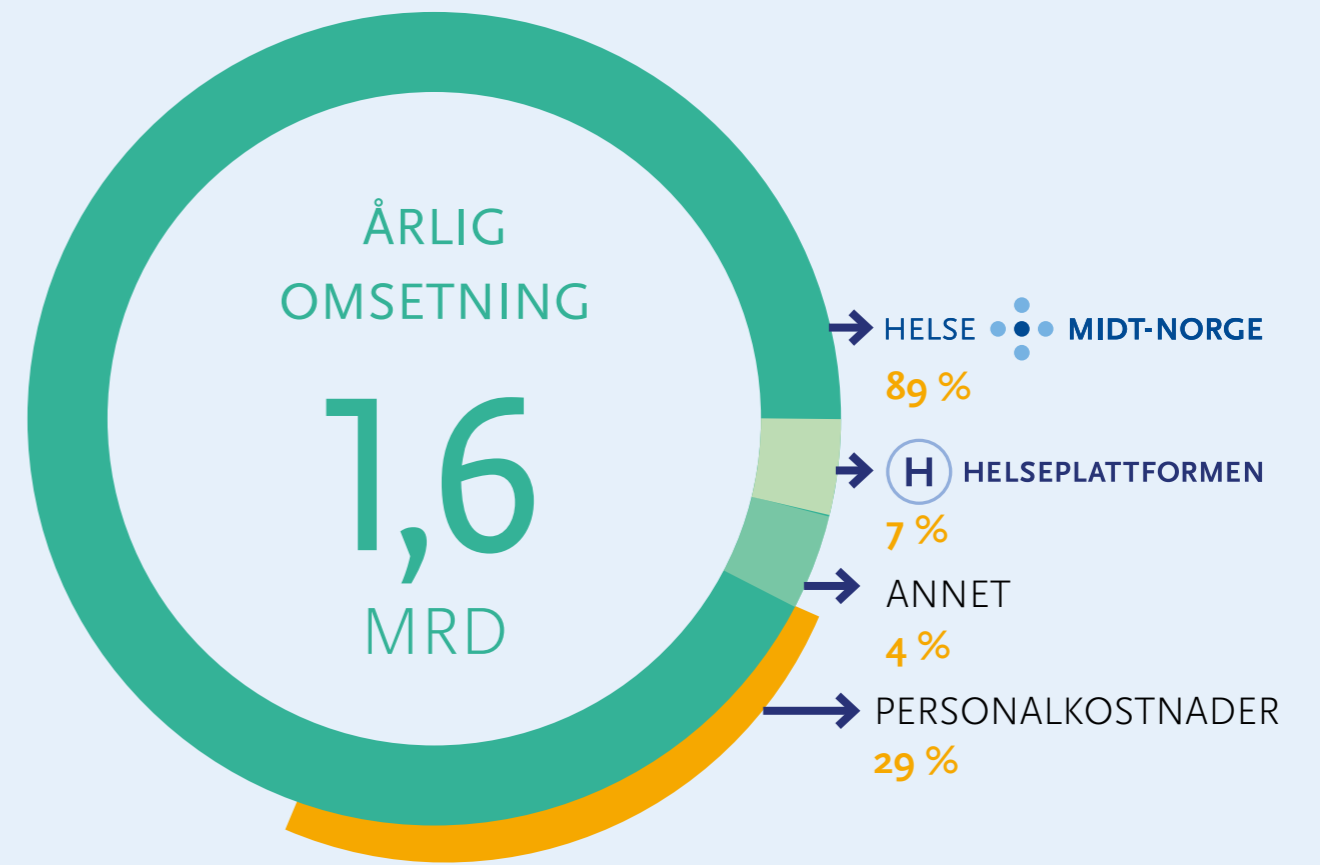
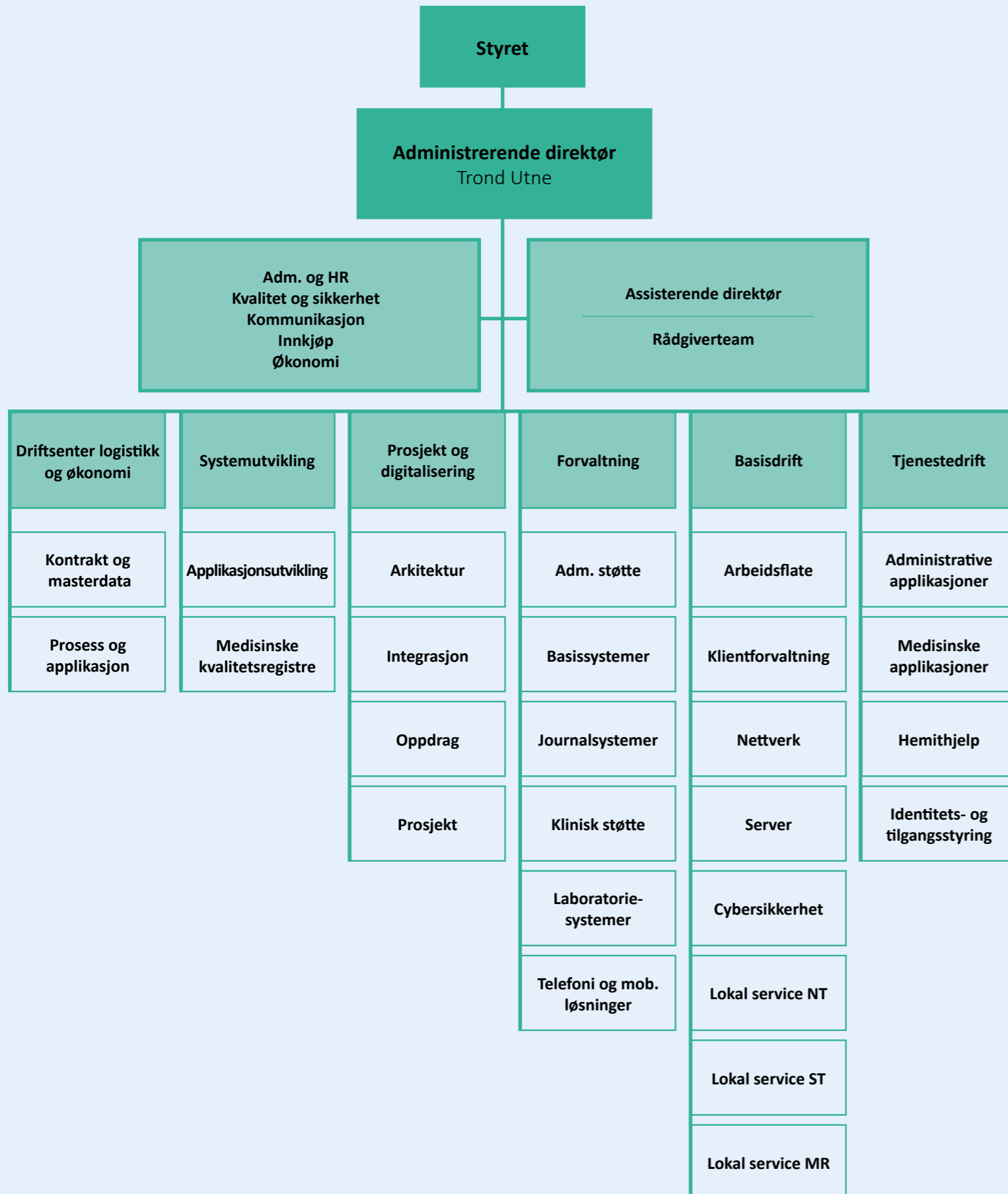
I tillegg er det meldt om mange endringsbehov som følges opp, og det er mye trykk på telefoni, og å sette opp telefoner i henhold til behov.

– Det har vært mange småting som til sammen har blitt en del. Alle har gjort en kjempeinnsats med å stå på litt ekstra og ta unna det som har oppstått, sier prosjektlederen.

FIGUR 1

ORGANISASJONSKART

31.12.2025



IKT for liv og helse

HEMITS VISJON



Virksomheten i 2025

Utvikling

Hemits utviklingsaktivitet foregår primært i avdelingene Systemutvikling, Prosjekt og digitalisering, Driftssenter for logistikk og økonomi (DSLØ) og Forvaltning. Disse avdelingene gjennomfører videreutvikling av tjenester og produkter, prosjekter og oppdrag. I tillegg bidrar avdelingene med rådgiving innen virksomhetsutvikling, innovasjon, kunstig intelligens, informasjonssikkerhet og tjenesteutvikling.

Viktigste utviklingsaktiviteter 2025: Prosjekt og digitalisering

Prosjekt og digitalisering har ansvaret for å gjennomføre regionale prosjekter innen digitalisering og infrastruktur. Avdelingen leverer drift og utvikling av integrasjoner, leverer oppdrag og har ansvar for arkitekturfunksjonen i Hemit.

Viktigste utviklingsaktiviteter 2025: Systemutvikling

Systemutvikling leverer videreutvikling og forvaltning av over halvparten av de nasjonale kvalitetsregistrene, til sammen 36 registre. I 2025 ble det etablert et nytt nasjonalt register – NorPain. I 2025 ble alle registrene koblet opp mot persontjenesten som er en nasjonal tjeneste for kobling mot folkeregisteret.

Hemit leverer også regionale løsninger og samarbeider tett med helseforetakene i en smidig produktorientert samarbeidsmodell. Sommeren 2025 utviklet sommerstudenter ansatt i avdelingen en løsning kalt MOSKUS, et nytt digitalt beredskapssystem.

Viktigste utviklingsaktiviteter 2025: Forvaltning

I 2025 startet et innovasjonsprosjekt for implementering av en AI-algoritme innen prostatadiagnostikk. Prosjektet skal sikre teknisk implementering, integrasjon, validering og trygg klinisk bruk av CE-IVD-godkjent KI-system for prostatadiagnostikk. Løsningen vil redusere svartid, øke presisjon i Gleason-gradering og gjøre arbeidsflyten mer bærekraftig. Prosjektgruppa består av deltakere fra Avdeling for patologi, MTA og Hemit. Prosjektet fortsetter i 2026.

Innen billeddiagnostikk har vi tre algoritmer til utprøving og forskning og ved utgangen av januar 2026 er ca 55 000 undersøkelser i HMN analysert med KI verktøy. Ca 48 000 undersøkelser ut 2025 totalt fra oppstart. Implementering av KI har gitt oss mange lærings- og erfaringspunkter innen dette området og det søkes i 2026 om innovasjonsmidler for å etablere rutiner for implementering av KI-algoritmer.

I 2025 har Hemit HF gjennomført grundige analyser, pilotering og strukturerte risikovurderinger av Microsoft 365 Copilot, som del av et helhetlig arbeid for å sikre en trygg, regelverksetterlevende og kunnskapsbasert tilnærming til bruk av generativ kunstig intelligens i regionen

Innen RPA har roboter utført nesten 1 million transaksjoner i 2025, og utført arbeid kalkulert til 38 årsverk.

FIGUR 2

NØKKELTALL UTVIKLING 2023-2025

	2023	2024	2025	Kommentar
Antall releaser	22	28		Gjennomførte oppgraderinger i systemene. Fortsetter nedtrapping på systemer som skal fases ut. Noen tjenester kjører oftere og mindre releaser.
Antall bestilte oppdrag	331	241	161	Antall bestilte oppdrag fortsetter nedgangen. Noe skyldes at filer og oppgaver håndteres som en del av tjenestene, men i all hovedsak er det færre bestillinger fra kundene som er årsaken. Kapasiteten i oppdragsenheten er justert ned i takt med færre oppdrag.
Ferdigstilte prosjekter	6	2	4	I 2025 ble det ferdigstilt fire prosjekter: Den mobile helsearbeider i HNT og HMR, innføring av PKI-løsning, End User Device kartlegging og koordinering av transisjons- og utfasingsaktiviteter.
Nasjonalt kvalitetsregister som forvaltes av Hemit	32	35	36	i 2025 ble det etablert et nytt nasjonalt kvalitetsregister - NorPain (HMN).

Viktigste utviklingsaktiviteter 2025: Driftssenter logistikk og økonomi

Driftssenteret for Logistikk og økonomi har ansvar for å forvalte og drifte en rekke Logistikk, Økonomi og Apotek løsninger til Helse Midt-Norge. Det leveres veldig stabil drift av disse løsningene, selv med høy grad av utvikling og endringer. Avdelingen har i 2025 levert og bidratt på en rekke prosjekter og aktiviteter, og her er noen av de viktigste beskrevet:

- Orion (Kasse- og resepturløsning for Sykehusapotekene) ble implementert våren 2025 og omfattet en lang rekke integrasjoner mellom nasjonal Orion-løsning og Helse Midt-Norges SAP-løsning, samt ny funksjonalitet i SAP-løsningen og endringer i ulike automasjonsløsninger i apotekene.
- Logistikkcenter HMN har fått implementert støtte i SAP-løsningen for etablering av grossistvirksomhet, samt en rekke andre forbedringer i SAP-løsningen som har bidratt til en mer effektiv drift av denne regionale funksjonen.
- Servere for SAP-løsningen har blitt migrert over fra Windows til Linux, noe som har redusert driftskostnadene betydelig, og også redusert planlagt vedlikehold og nedetid med 80 %.
- Fortløpende leveranser av mindre og større utvikling på SAP-løsningen har til sammen gitt foretaksgruppen mulighet til å realisere et gevinstpotensiale på over 7 millioner kroner i spart tid (arbeidstimer) og/eller merkostnader.

Forskning, innovasjon og kunstig intelligens

Forskning

Hemit har i 2025 prioritert økt samarbeid med relevante fagmiljøer på NTNU. Dette gjelder spesielt innen kunstig intelligens. Hemit er medlem i Norwegian Open AI Lab (NAIL), og har etablert et større strategisk samarbeid med NTNU NorwAI tilknyttet språkmodeller i helsetjenesteutvikling. Hemit deltar også aktivt i samarbeidet mellom NTNU og St Olavs om realisering av KI Helsehub.

OwnIT er et nettverksprogram ved NTNU hvor Hemit deltar aktivt. OwnIT er spesielt konsentrert om kompetansebehov innen digital transformasjon. OwnIT gir aksess på erfaringer fra andre sektorer og virksomheter, men også bedre innsikt i forskningsfronten på digital transformasjon. Hemit har også innhentet erfaring og kompetansebygging innen produktorientering i samarbeid med fagmiljøer på NTNU.

Høsten 2025 ble det etablert et samarbeid mellom Hemit, NTNU NorwAI og Falstadsenteret om gjennomføring av seminar kalt «Demokratisk motstandskraft i løgnens tid». Seminaret ble gjennomført 06/07 januar 2026 med deltagere fra blant annet forsvar, etterretning, helse, finans, media, politikk og akademiske ressurser innen både teknologi, desinformasjon, internasjonal politikk og konspirasjoner. Igjen ser vi at deltagelse i tverrfaglig erfaringsutveksling på tvers av sektorer og virksomheter er verdifull kunnskapsbygging, og åpner nye perspektiver til områder som cybersikkerhet, et utvidet trusselbilde, operasjonell risiko og digital suverenitet.



Hemit er tjenesteleverandør til Helsedatasenter i Midt-Norge. Hemit jobber i fellesskap med Helsedatasenter i Midt-Norge, NTNU, HUNT Cloud og Helseplattformen for å forbedre forskningsinfrastrukturen, tilgang til data for forskning og tilrettelegge for økt regnekapasitet til forskningsmiljøer som jobber med utvikling av KI i helsetjenestene. Hemit deltar også i prosjektet ROCK LM, som utvikler KI-verktøy som effektiviserer forskningsprosessen. ROCK LM representerer et potensielt paradigmeskifte, og bør her fremheves på basis av resultatene som er oppnådd så langt.

Hemit deltar i Helse Midt-Norge sitt forskningsnettverk ledet av Forskningsdirektør ved Helse Midt-Norge RHF. Hemit støtter også forskningsprosjekter med tilgang til data gjennom Helse Midt-Norge Datavarehus, og har flere tjenester som forskere benytter seg av. Hemit har økt sin aktive deltagelse i forskningsprosjekter, og vi opplever å være en attraktiv partner i mange forskningsprosjekter.

Sommeren 2025 gjentok Hemit også suksessen med sommerjobb for studenter fra relevante fagmiljø ved NTNU. I 2025 utviklet studentene en prototype løsning kalt MOSKUS, og som skal støtte mer effektiv beredskap i krisesituasjoner.

Hemit vil i 2026 fortsette å styrke samarbeidet med NTNU og utvalgte forskningsmiljøer. Det gir tilgang til verdifull kompetanse og støtter opp om innovasjonsområder som er spesielt viktig for helsetjenestene. Hemit har meget god erfaring med å delta i tverrfaglig erfaringsutveksling på tvers av sektorer og bransjer.

Innovasjon

Hemit har i 2025 prioritert innovasjon innen KI, tjenesteinnovasjon og digitaliseringsprosesser i helsetjenesteutvikling, produktorientering, fremtidsrettet utvikling av infrastruktur og brukernær tjenesteutvikling. Vår innovasjonssatsning skal sikre nytteverdi for helsetjenesten.

I 2025 har Hemit sin innovasjonssatsning vært konsentrert om fem hovedområder:

- **Tjenesteinnovasjon og digitaliseringsprosesser i helsetjenesteutvikling:** Gjennom både innovasjonsprosjekter og løpende tjenesteutvikling samarbeider Hemit med helsetjenesten for å skape bedre og mer effektiv arbeidsflyt, mer automatisering, økt bruk av data og kontinuerlig utvikling av virksomheten. Dette handler både om å ta i bruk ny teknologi, eksempelvis kunstig intelligens, men også å nyttiggjøre seg eksisterende teknologi i Helse Midt-Norge for å oppnå ønsket tjenesteinnovasjon i helsetjenesteutvikling.
- **Kunstig intelligens:** Hemit har i 2025 vært spesielt opptatt av å stimulere og bygge opp den regionale implementeringsmuskelen med mål om trygg og effektiv implementering av kunstig intelligens i Helse Midt-Norge. Våren 2025 koordinerte Hemit et regionalt arbeid for Helse Midt-Norge sin satsning på KI. Hemit deltar i nasjonale forum for KI i helsetjenestene og i interregionalt forum med IKT-selskapene. Hemit opplever at alle helseregioner er svært interessert i deling av kunnskap og bygge innsikt sammen med mål om å lykkes i fellesskap.



For Hemit er det viktig også å sikre et godt samspill med Helseplattformen i satsningen på kunstig intelligens i Helse Midt-Norge, og bistå aktivt i realisering av KI Helsehub.

Hemit deltar i regionalt team for KI i bildediagnostikk, og understøtter implementering av prioriterte KI-tjenester innen radiologi, men deltar også i innovasjonsprosjekt for utprøving og implementering i patologi. Innføring av Medlytt i pasient-lege konsultasjon har vært en høyt prioritert aktivitet. Prosjektet ROCK LM har også vært høyt prioritert, og det har produsert meget gode resultater. Hemit har inngått strategisk samarbeid NTNU NorwAI for å fremme innovasjon i bruk av språkmodeller i helsetjenestene.

- **Moderne teknologiplattform:** Hemit arbeider langsiktig for å videreutvikle skybasert infrastruktur og en hybrid leveransemodell av IKT-tjenester. Dette er viktig for å understøtte Helse Midt-Norge sin satsning på KI men også skape mer effektive IKT-leveranser og raskere kunne koble IKT-leveranser til behov og nytteverdi i helsetjenesteutvikling. Det gir raskere tilgang til utvikling og innovasjon og nye måter å konsumere IKT-tjenester i Helseforetakene.
- **Produktorientering:** Dette handler om å skape bedre samhandling både internt og eksternt i utvikling og produksjon av IKT-tjenestene i helsetjenesten. Hensikten er å sikre et godt samspill med helseforetakene, og skape økt nytteverdi i helsetjenesteutvikling. Hemit har i 2025 deltatt aktivt i ulike tverrfaglig team i helsetjenestene. Her kan vi trekke frem tverrfaglig team i patologi som ett godt eksempel

på at samarbeid mellom tjenesten patologi, Hemit og MTA jobber både operativt og taktisk for å løse utfordringer i patologitjenesten. Hemit deltar i Nettverk for smidig produktorganisering i offentlig sektor – en meget nyttig arena for erfaringsdeling og læring.

- **Brukernær tjenesteutvikling:** Hemit har i 2025 hatt betydelig aktivitet på å økt brukernær utvikling gjennom tjenester som klinisk arbeidsflate, utnyttelse av M365 plattform sammen med robotisert prosessautomatisering (RPA), i utvikling av mer moderne teknologiplattform og innen tjenester for egenrapportering fra pasienter og brukerstyrte poliklinikker. Hensikten er å sikre økt nytteverdi i helsetjenestene.

Det har vært høyt prioritert å etablere godt samarbeid med Helseplattformen på disse innovasjonsområdene, og i konkrete prosjekter relatert til innovasjon. Samarbeidet har vokst gjennom 2025, og vi opplever at det er god tillit mellom virksomhetene i dette arbeidet. Hemit deltar aktivt i regionalt innovasjonsnettverk i Helse Midt-Norge.

Sikkerhet og personvern

Det digitale trusselbildet mot spesialisthelsetjenesten er fortsatt preget av høy kompleksitet og rask utvikling. Den felles Trusselvurdering 2025 for sektoren viser at trusselaktører kontinuerlig tilpasser sine metoder og verktøy, og at sektoren står overfor et stadig mer sammensatt risiko- og trusselbilde. Denne vurderingen, som ble ferdigstilt sommeren 2025, benyttes aktivt i styring og prioritering av sikkerhetsarbeidet i Hemit.

FIGUR 4

KPI-ER TJENESTEPRODUKSJON 2023-2025

	2023	2024	2025	Kommentar
Antall endringer	3 623	3 652	4231	Fortsatt stort antall endringer i systemene.
Andel endringer med feil	0,6 %	0,3 %	0,1 %	Lav andel som fører til feil.
Antall uker uten alvorlige hendelser	45	45	41	God utvikling i antall uker uten alvorlige hendelser i 2025.
Antall alvorlige hendelser	8	7	14	Antall feil i de mest kritiske systemene.
*Tilgjengelighet med uplanlagt nedetid for tjenester på tjenestenivå 1	99,99 %	99,97 %	99,96 %	SLA-krav 99,90 %.
Gjennomsnittlig ventetid i kundesenteret	80 sek	83 sek	108 sek	Lengre ventetid enn SLA-kravet på 60 sek i gj.snitt, men innenfor kravet i 3 av 12 måneder.
Gjennomsnittlig løsningsgrad 1. linje	74 %	70 %	71 %	Ligger godt over SLA-krav på 65 %.

* Tjenester: Arbeidsflate, bildediagnostikk, LAB NSL, Blodbank, LAB Beaker, PAS, fysisk nettverk, Doculive EPI, talegjenkjenning og diktering, prehospital systemer, telefoni, TPHP

FIGUR 5

NØKKELTALL TJENESTEPRODUKSJON 2023-2025

	2023	2024	2025	Kommentar
Antall brukere	22 460	27 133	26 534	Antall aktive vanlige sluttbrukere.
Antall PC-er	22 963	23 500	20 521	Det har vært jobbet med utstyroptimalisering gjennom 2025, for å sikre effektiv utnyttelse av alt utstyr.
Antall henvendelser til Hemithjelp	107 311	123 011	101 957	I tillegg var det 30 211 tilgangsbestillinger, som var en reduksjon på 10 040 fra 2024 (40 251). Dette skyldes automatisering.
Antall fysiske servere	565	638	424	Vært jobbet med utstyroptimalisering også på serversiden.
Antall virtuelle servere	4 352	4 906	4 610	Reduksjon av antallet knytter seg til forbedringer og endringer i tjenestene.
Lagringskapasitet [Tb]	11 524	14 703	18 274	Vekst skyldes økt volum innenfor de fleste områder og TPHP.
Antall applikasjoner	1 655	1 657	1 201	Antall applikasjoner er redusert i løpet av 2025

Spesialisthelsetjenesten forvalter store verdier i form av helseopplysninger, pasientdata og kritisk infrastruktur, noe som gjør sektoren til et attraktivt mål for både kriminelle og statlige aktører. Vurderingene fra Etterretningstjenesten, PST og NSM understøtter dette og peker på økt risiko knyttet til både cyberkriminalitet og statlig styrte digitale operasjoner.

Den mest alvorlige trusselen mot sektoren er fortsatt digital utpressing utført av profesjonelle kriminelle aktører. Slike angrep har stort skadepotensial og kan gi alvorlige konsekvenser i form av tjenestenedetid, kostbare gjenopprettingsprosesser og betydelig belastning på kritiske helsetjenester.

I tillegg utgjør statlig cyberspionasje en vedvarende og betydelig risiko. Russland og Kina vurderes å ha både høy vilje og høy evne til å gjennomføre målrettede innhentingsoperasjoner mot norsk helsesektor, spesielt med hensikt å skaffe tilgang til forskningsdata, teknologi og samfunnskritiske systemer. Skadepotensialet er betydelig og kan i ytterste konsekvens påvirke nasjonale sikkerhetsinteresser.

Innsidevirksomhet vurderes som en sannsynlig risiko for sektoren. Rekruttering av ansatte med systemtilgang, direkte eller indirekte, trekkes frem som et økende problem i både nasjonale og sektorvise vurderinger.

Den generelle geopolitiske situasjonen, herunder krigen i Ukraina og ustabilitet i Midtøsten, bidrar til et mer uforutsigbart trusselbilde. Geopolitiske endringer kan raskt påvirke målutvelgelse og

prioriteringer hos både statlige og ikke-statlige aktører.

Det har ikke vært registrert vellykkede cyberangrep mot Helse Midt-Norge i 2025. Hemit har imidlertid videreført arbeidet med å styrke robustheten gjennom flere tiltak. I 2023–2024 gjennomførte internrevisjonen i Helse Midt-Norge RHF en GAP-analyse mot Nasjonal sikkerhetsmyndighets grunnprinsipper for IKT-sikkerhet. Resultatene fra analysen, sammen med en overordnet risikovurdering for informasjonssikkerhet i Hemit, har dannet grunnlaget for ytterligere styrking av det systematiske sikkerhetsarbeidet.

Hemit har i tillegg bidratt til utvikling av regional handlingsplan for informasjonssikkerhet og personvern, samt videreutviklet det regionale styringssystemet. Hemit deltar aktivt i regionale nettverk innen sikkerhet og beredskap (NSB) og i forum for ROS- og DPIA-arbeid (FORD), hvor virksomheten leverer faglige vurderinger og saksgrunnlag.

Videreutvikling av styringssystemet sikres gjennom etablerte prosedyrer i foretakets kvalitetssystem, temabasert informasjonsdeling og kontinuerlig kulturbygging. Videre er det etablert interne kompetansedelingsarenaer og økt erfaringsutveksling med andre IKT-miljøer i regionen. Hemit har også innført et årshjul for kompetanse- og kulturtiltak og gjennomførte høsten 2025 en kulturundersøkelse innen informasjonssikkerhet. Resultatene brukes aktivt i videre arbeidet med å styrke sikkerhetskulturen.

Hemit utarbeider også hvert år en handlingsplan der tiltak iverksettes basert på risiko.

Tjenesteproduksjon

Hemit håndterer alle henvendelser fra brukermiljøene og sørger for at systemer og teknologi fungerer best mulig og fornyes ved behov. Hemit baserer sin proaktive drift på ITIL (Information Technology Infrastructure Library), et internasjonalt rammeverk for beste praksis innen IKT. Dette inkluderer blant annet endringshåndtering, overvåking, problemløsning og forebyggende tiltak.

Den 1. oktober 2025 etablerte Hemit et 24/7 Drifts- og overvåkningssenter. Drifts- og overvåkningssenteret er bemannet døgnet rundt og skal i tillegg til å håndtere kritiske og alvorlige feil, også agere ved endring i driftsstatus på tjenestene. Med denne etableringen sikrer vi at IKT-tjenestene leveres kvalitetsmessig og kostnadseffektivt, samt at sikkerhet ivaretas gjennom overvåkning døgnet rundt.

Infrastruktur

Den gode trenden fra tidligere år, med høy tilgjengelighet og oppetid på Infrastrukturtenestene fortsatte i 2025. Antall alvorlige hendelser har vært lavt, noe som har gitt sykehusene en stabil og forutsigbar driftssituasjon

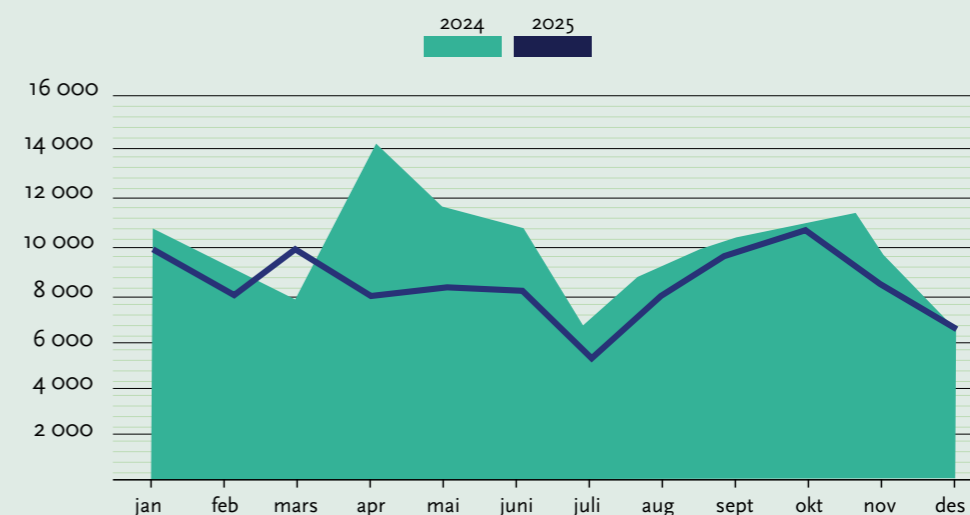
Gjennom 2025 har det blant annet vært jobbet med utstyroptimalisering, sikre best mulig utnyttelse av eksisterende utstyr. Det har vært svært god gevinst av arbeidet, og arbeidet fortsetter utover i 2026.

Henvendelser til Hemithjelp

Det har vært en nedgang i antall henvendelser til Hemithjelp i 2025 sammenlignet med 2024. Dette er en forventet nedgang etter at innføring av Helseplattformen ble gjennomført i 2024.

FIGUR 6

ANTALL REGISTRERTE HENVENDELSER, HEMITHJELP 2024-2025



I 2025 har flere tatt i bruk Hemit-torget som kanal for å melde inn henvendelser, spesielt angående Helseplattformen. Det har vært en økning i antall tjenester som kan bestilles ved utfylling av bestillingsskjema på Hemit-torget. Dette sikrer at riktig informasjon er med i bestillingene og bidrar til å korte ned leveransetiden.

Totalt i 2025 løste Hemit over 90 prosent av alle henvendelser innen fristen. Det er godt innenfor avtalen Hemit har med de andre helseforetakene i regionen.

Helseplattformen

Hemit har jobbet aktivt gjennom året med å videreutvikle tjenesteintegratorrollen, og følger opp leveransene til helseforetakene knyttet til Helseplattformen. Leveransene følges opp gjennom avtalte fora. Dette følges opp av tjenesteutvikler for tjenesten.

Hemit leverer den tekniske plattformen for Helseplattformen (TPHP). Denne videreutvikles i tråd med at behovene endres. Den tekniske plattform har hatt god driftsstabilitet gjennom hele året.

Avviklingsplanen for eksisterende PAS/EPJ-portefølje (Pasientadministrativt system/ Elektronisk pasientjournal), som skal erstattes av Helseplattformen, har i løpet av 2025 blitt sluttført og alle systemer, med unntak av ett, er nå terminert.

Samling av Hemit og Helseplattformen AS

Generalforsamlingen i Helseplattformen AS vedtok 4. juni at selskapene foreløpig ikke skal slå sammen. I stedet ba generalforsamlingen de to selskapene om å styrke samordningen mellom de to organisasjonene for å realisere gevinster i form av kostnadsbesparelser, økt produktivitet og bedre tjenesteleveranser.

Vedtaket åpner for tettere praktisk samarbeid, blant annet gjennom kjøp av tjenester og kombinerte stillinger. Hemit innlemmes også i samarbeidsavtalen om Helseplattformen og blir dermed formelt del av det offentlig-offentlige samarbeidet.

Dette arbeidet er samlet i «samordningsprosjektet», som hadde oppstart 15. oktober. Målet er bedre ressursutnyttelse, sterkere fagmiljø og økt innovasjon.

Ved årsskiftet var det besluttet å gjennomføre samling av support- og kommunikasjonsfunksjonene. Den nye felles kommunikasjonsfunksjonen trer i kraft fra 1. januar 2026.

Brukerundersøkelser og tilbakemeldinger

Hemit følger regelmessig opp tilbakemeldinger fra helseforetakene gjennom statusmøter og samhandlingsmøter lokalt og regionalt.

Det ble for 2025 ikke gjennomført noen Hemit Brukerundersøkelse slik vi kjenner den fra tidligere.

Det har blitt gjort punktmålinger relatert til et utvalg av de som har tatt kontakt med Hemithjelp. Tilbakemeldinger på denne viser at sluttbrukere er godt fornøyde med raskt svar på telefonen hos Hemithjelp og at ansatte hos Hemithjelp er serviceinnstilte.

Media, omdømmearbeid og synlighet

Hemit ble omtalt 160 ganger i 56 ulike medier i 2025. Som forventet sto region- og lokalaviser i Trøndelag og Møre og Romsdal for hovedtyngden av omtalen.

De mest profilerte sakene dreide seg om økt bemanning og voksende IKT-kostnader for sykehusene, lederlønninger i helsesektoren, Hemits tap mot IBM i tingretten og hendelsen der rundt 1800 ansatte i Helse Møre og Romsdal HF mistet tilgang og måtte få utskrevet nye Puls-kort.

Omdømmebygging

I 2025 har Hemit fortsatt det strategiske arbeidet med omdømmebygging og økt synlighet. Vi har deltatt på en rekke arrangementer, stått på stand på strategisk viktige arenaer og profilert oss overfor studenter.

Omdømmearbeidet i 2025 har vært strukturert langs tre akser:

- Profilering overfor studenter og nyutdannede
- Aktiv tilstedeværelse på strategisk viktige arenaer
- Øke formidlerkompetansen internt i Hemit

Hemit var en aktiv bidragsyter og synlig til stede på flere strategisk viktige arenaer, blant annet:



Studenter har utvist stor interesse for bedriftspresentasjonene til Hemit. Foto: Kine Tømmerdal



Som en del av bedriftspresentasjonene fikk studentene servert middag på Slabberas. Foto: Kine Tømmerdal

- Flere foredrag og parallelsesjoner, samt felles stand med Helseplattformen AS på Ehelse i Norge-konferansen (EHiN)
- Eget arrangement under Arendalsuka i samarbeid med NTNU NorwAI
- Stand på Trondheim Developer Conference (TDC)
- Stand på St. Olavskonferansen sammen med Helseplattformen AS
- Stand på Plattformdagene
- Innlegg på Normenkonferansen

Partner på EHiN

Hemit var partner på EHiN-konferansen for første gang i 2025. Dette ga oss mulighet til å stille med stand og vesentlig bedre synlighet i programmet. Hemit hadde to parallelsesjoner på EHiN: «Lukket legemiddelslyffe» sammen med Sykehusapotekene og «Slik bygger vi fremtidens digitale sykehus» med Helse Møre og Romsdal HF og Sykehusbygg HF. Administrerende direktør Trond Utne deltok i paneldebatt på hovedscenen. Vi hadde også felles stand med Helseplattformen AS.

Synlighet overfor studenter og nyutdannede

Vi fortsatte arbeidet med synlighet overfor studenter. Vi har hatt seks bedriftspresentasjoner for til sammen 200 studenter i løpet av året, i tillegg til stand på itDagene sammen med Medisinskteknisk avdeling på St. Olavs hospital.

Dette arbeidet har hatt god og målbar effekt: vi ser at antallet unge søkere går opp til våre stillinger. Antall søkere til sommerjobb i Hemit har mer enn femdoblet seg på de to årene vi har jobbet målrettet mot studenter: fra 46 søkere i 2023, via 187 i 2024 til 250 søkere i 2025.



Kjetil Morken holder foredrag om fremtidens digitale sykehus på EHiN. Foto: Julia Németh



Hemit hadde stand på itDagene sammen med Medisinskteknisk avdeling på St. Olavs hospital. Foto: Kine Tømmerdal

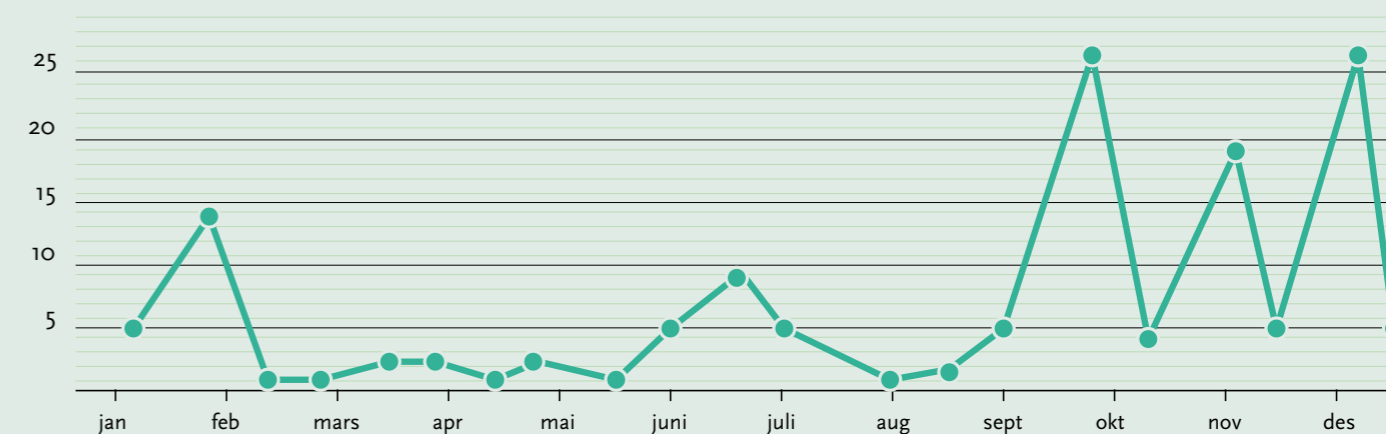


Hemit og Helseplattformen hadde felles stand på EHiN. Foto: Julia Németh

FIGUR 7

HEMIT I MEDIA

2025



Økonomi

Finansielle forhold

Årsresultatet for Hemit viser et overskudd på 22,3 millioner kroner i 2025, mot et underskudd på 8,4 millioner kroner i 2024. Hovedårsaken til overskuddet er at vi har gått i overskudd på tjenesteavtalen vår. Vi har brukt færre timer enn forventet, vi har investert mye mindre enn budsjettert og redusert innleie kraftig.

Finansiell risiko

Hemit har en positiv egenkapital ved årets slutt på 55,6 millioner kroner, mot en egenkapital på 33,3 millioner kroner ved utgangen av 2024.

Det vesentligste av foretakets omsetning er rettet mot helseforetakene i regionen og mot annen offentlig virksomhet, som gjør markeds- og kredittrisikoen begrenset.

Fortsatt drift

I henhold til regnskapslovens § 3-3, bekreftes det at regnskapet er utarbeidet i samsvar med forutsetningen om fortsatt drift.

Ettersom Hemit er et helseforetak følger det av helseforetaksloven at foretaket ikke kan gå konkurs og eier hefter ubegrenset for foretakets forpliktelser.

Kontantstrøm

Kontantbeholdningen ved utgangen av året var på 15,1 millioner kroner.

Kontantstrøm benyttet til investeringer var 131,8 millioner kroner i 2025.

Forsikring for styrets medlemmer og daglig leder

Det er tegnet styreforsikring for alle styremedlemmer og daglig leder. Forsikringen gjelder for alle helseforetakstyreer i Helse Midt-Norge. Forsikringen dekker erstatningskrav mot styrets medlemmer og daglig leder som følge av deres rolle i foretaket.



ÅRSRESULTAT 2025

22,3

MILLIONER

(Underskudd på 8,4 millioner i 2024)



EGENKAPITAL 2025

55,6

MILLIONER

(Egenkapital på 33,3 millioner i 2024)



Foto: Ellinor Hansen

Moskus - digital støtte i beredskapssituasjoner

Ved store ulykker med mange skadde er rask mobilisering og organisering av helsepersonell avgjørende. I 2025 utviklet Hemit, i samarbeid med fagmiljøer ved St. Olavs hospital, prototypen til et nytt digitalt beredskapssystem: MOSKUS (Mottak/organisering av spesialpersonell ved katastrofe/utrykning i sykehus).

Systemet skal gi sykehusene bedre oversikt over tilgjengelig helsepersonell når beredskapsalarm utløses, og erstatte manuell registrering på papir. Ved hjelp av kortlesere registreres ansatte raskt når de møter opp, og informasjon om roller og kompetanse vises i systemet. Dette gjør det mulig å sette sammen katastrofeteam direkte i løsningen og gir øyeblikkelig oversikt over tilgjengelige ressurser.

MOSKUS ble første gang testet i en fullskala beredskapsøvelse ved St. Olavs hospital. Da alarmen gikk, ble anestesileger og anestesisykepleiere varslet via sykehusets varslingsystem. Ved oppmøte ble ID-kortene deres registrert i MOSKUS, og øvelsesledelsen kunne raskt sette sammen katastrofeteam bestående av fem kritiske roller:

traumeleder, kirurg, operasjonssykepleier, anestesilege og anestesisykepleier. Løsningen ga god oversikt over tilgjengelig personell og gjorde det enklere å organisere team i sanntid.

Tilbakemeldingene fra øvelsen var gjennomgående positive. Samtidig avdekket testen enkelte forbedringspunkter, blant annet behov for å kunne redigere team underveis og registrere personell på nytt i langvarige hendelser. Dette er funksjonalitet som kan være viktig for å opprettholde oversikt og sikre avløsning av helsepersonell i krevende situasjoner.

Prototypen av MOSKUS ble utviklet av Hemits sommerstudenter i systemutvikling, med veiledning fra fagpersoner i Hemit og tett dialog med kliniske miljøer ved St. Olavs hospital.

Løsningen har allerede vakt interesse også utenfor regionen. MOSKUS viser hvordan målrettet samarbeid mellom klinikere og teknologimiljø kan bidra til å utvikle digitale verktøy som styrker beredskapen i helsetjenesten.

Sosiale forhold

Sykefravær

Hemit har satt mål om sykefravær under 5 prosent. Etter en økende trend i sykefraværet i 2024 som endte med en netto sykefravær på 6,2 prosent, er det gledelig å se at sykefraværet har nærmet seg målet i 2025. Sykefraværet for 2025 endte til slutt på 5,3 prosent. Reduksjonen skyldes i hovedsak reduksjon i legemeldt langtidsfravær.

Hemit er en IA-bedrift og følger opp ansattes sykefravær i henhold til IA-avtalen, nasjonale, regionale og lokale retningslinjer. Virksomheten har mulighet for å tilrettelegge arbeidet ved behov, og benytter intern HR-støtte og bedriftshelsetjeneste i oppfølgingsarbeidet.

Følgende tiltak er igangsatt og gjennomført i 2025 med tanke på å forebygge og redusere sykefraværet i Hemit;

- Arbeidsgruppe bestående av HR, ledere og bedriftshelsetjeneste har arbeidet med, og foreslått en rekke tiltak for å bedre oppfølging og forebygge langtidsfravær.
- Det er gjennomført systematisk og obligatorisk HMS-opplæring av alle ledere, med vekt på sykefraværarbeid.
- Utviklet kompetanseplaner for ledere som inkluderer e-læring med oppfølging av sykefravær som tema.
- Det er utviklet og informasjonsmateriell til ansatte og forbedret lederstøtte i HR-systemet
- Det er utviklet verktøy for risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Hemit vil fortsette å jobbe systematisk med oppfølging av sykemeldte og tiltak innenfor fysisk og psykisk helse, livsfasepolitikk og arbeidsmiljøforbedringer.

Arbeidsmiljø

Ansatte i Hemit har gjennomført ForBedringsundersøkelsen årlig siden 2018. ForBedring er en felles nasjonal undersøkelse for helsetjenesten. Formålet med undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljøet og pasientsikkerhetskulturen fordi både pasienter og medarbeidere skal være trygge i helsetjenesten.

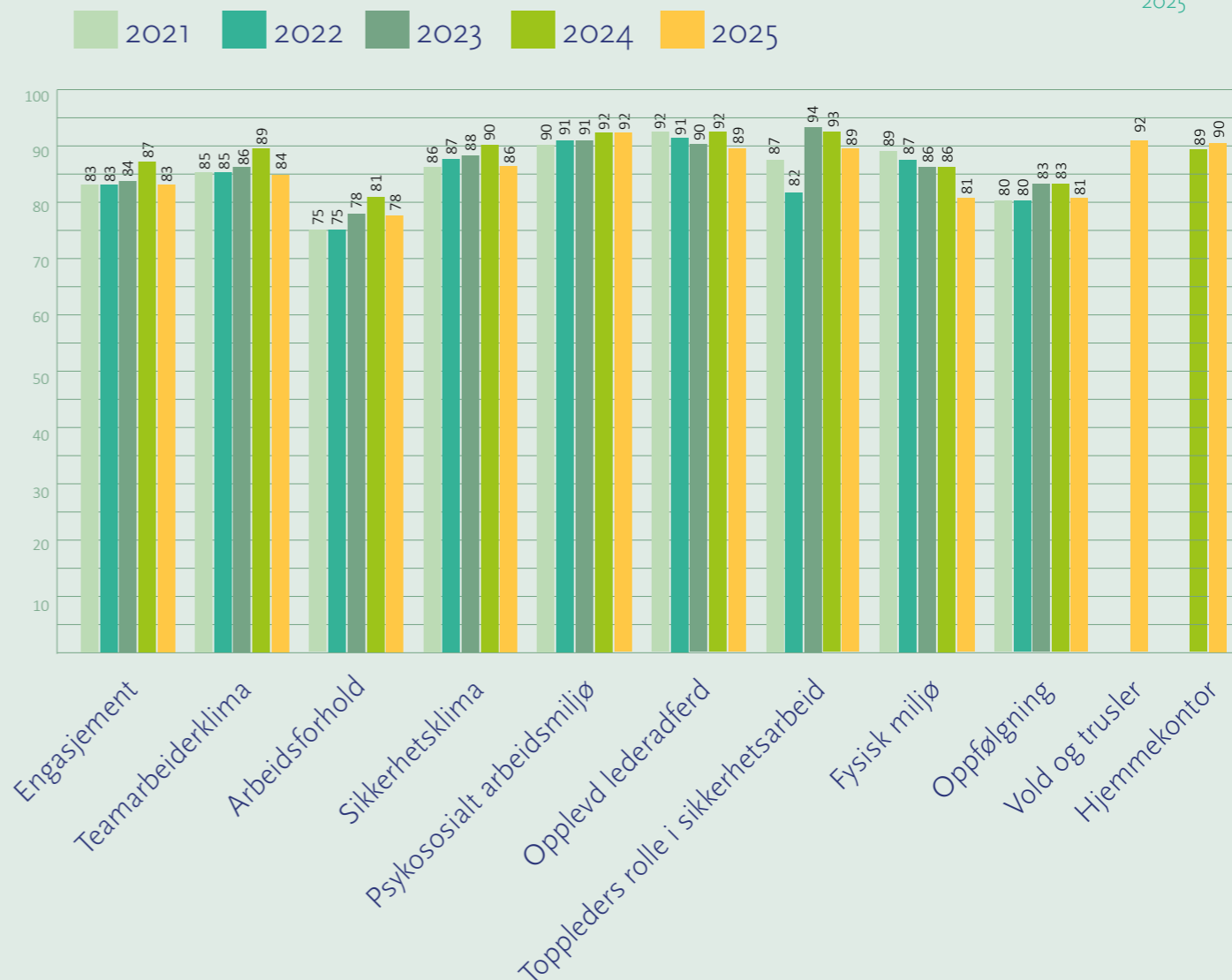
Undersøkelsen er en samordning av medarbeiderundersøkelsen, helse- miljø- og sikkerhetskartlegging (HMS) samt pasientsikkerhetskulturundersøkelsen. Resultatene fra denne spørreundersøkelsen skal brukes til lokalt forbedringsarbeid og gi ledere og medarbeidere informasjon om hvordan arbeidsforholdene oppleves, og gir innspill til risikovurdering av pasientsikkerheten, arbeidsmiljøet og HMS i enheten.

Hovedområdene og spørsmålene i undersøkelsen har i all hovedsak vært de samme disse årene og områdene er som følger:

- Engasjement
- Teamarbeidsklima
- Arbeidsforhold
- Sikkerhetsklima
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Opplevd lederatferd
- Toppleders rolle i sikkerhetsarbeidet

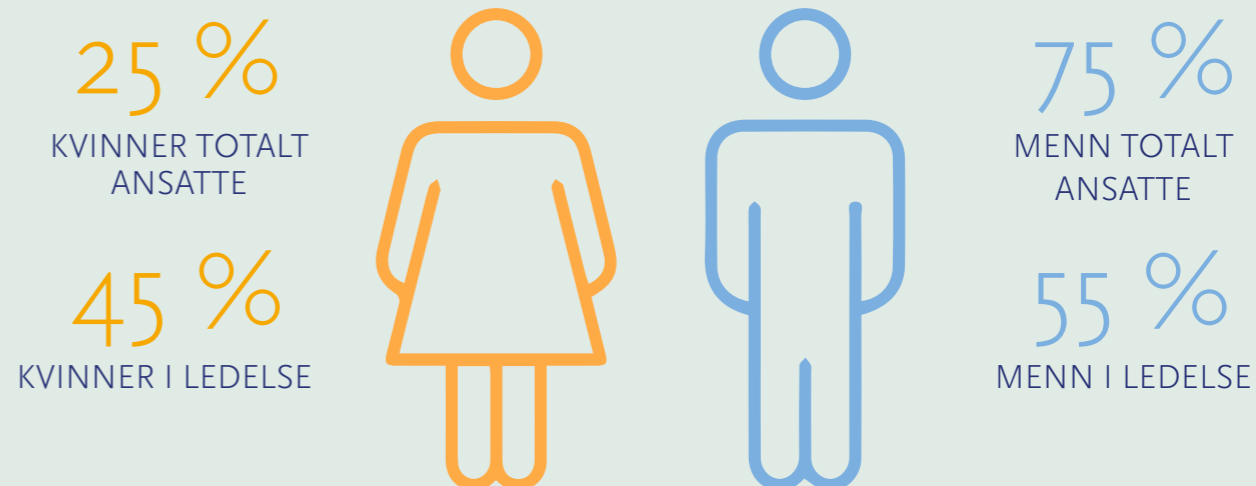
FIGUR 7

RESULTAT FORBEDRING



FIGUR 8

KJØNNSBALANSE I HEMIT



- Fysisk miljø
- Oppfølging
- Vold og trusler*
- Hjemmekontor**

Resultater

Ved gjennomføring av årets undersøkelse var det 456 ansatte som fikk invitasjon til å delta. Av 456 var det 411 ansatte som valgte å svare på undersøkelsen og svarprosenten er dermed på 90%.

Rapporten viser at Hemit holder et stabilt høyt nivå på alle områder. Ansatte i Hemit rapporterer høyest score på psykososialt arbeidsmiljø, opplevd lederadferd og topplers rolle i sikkerhetsarbeidet.

I figur 7 (side 29) vises hovedområdene i undersøkelsen sammenlignet med de 3 siste årene. Svarescore i undersøkelsen går fra 0-100 og vi kan se av rapporten at Hemit holder et stabilt høyt nivå på alle områder. Det er positiv utvikling på 6 av 9 områder, og en oppgang i score på fem av temaområdene siden 2023. På to temaområder er resultatscore det samme som i 2023 (Fysisk miljø og Oppfølging), mens det er en nedgang på ett temaområde (Topplers rolle i pasientsikkerhetsarbeidet).

Det er gledelig å se at ansatte i Hemit har en økende score på Arbeidsforhold, det vil si opplevelse av egen arbeidsbelastning, tilgjengelige ressurser og hjelpemidler til å gjøre jobben sin, og at det er mulig å ta pauser i løpet av arbeidsdagen. Alle spørsmål innen dette hovedområdet har en forbedret score de siste 2 årene. Samtidig er dette fortsatt det

hovedområdet i undersøkelsen som har lavest score. Dette har sammenheng med at arbeidsbelastningen i perioder er stor hos mange ansatte i Hemit.

Det er også positivt at teamarbeidsklima fortsatt er høyt og at det øker. Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper, både internt og på tvers av enheter. Ansatte i Hemit scorer svært høyt på at de får støtte og hjelp fra arbeidskolleger når de trenger det.

Å ha stabilt høye tall er noe vi er stolte av i Hemit. Strategi 2023–2026 skisserer et mål om at Hemit skal være regionens mest attraktive arbeidsplass innen teknologi og e-helse. Vi vet at et godt arbeidsmiljø på sikt er en sikker vinner for både å rekruttere og beholde ansatte.

Avvik HMS og arbeidstid

Det er registrert 4 jobbrelevante skademeldinger i 2025. Alle er knyttet til skader på vei til og fra jobb, eller på tjenestereise.

Det er til sammen 1152 arbeidstidsavvik i 2025, mot 854 i 2024. I mai 2025 var det en feil i innstillingen i Ressursstyringssystemet, så det reelle antall avvik er derfor ca. likt i 2025 som i 2024.

I all hovedsak skyldes avvikene:

- Hyppige oppkallinger på vakt som gir brudd på hviletidsbestemmelsene
- Større hendelser/incidenter med høy hastegrad

* Nytt fra og med 2025

** Nytt fra og med 2024



for å løse oppståtte IKT-problemer

- Produksjonssettinger som kan skape uforutsett arbeid på kveld/natt/helg (Prosjekt SNR)

Det viktigste tiltaket for å oppnå reduksjon i arbeidstidsavvik har vært å utvikle den tidligere primærvaktordningen. Dette ble gjort ved opprettelsen av Hemits drifts- og overvåkningscenter i oktober 2025. Effekten på årets to siste månedene i 2025 er merkbar, og det forventes betydelig reduksjon i antall avvik i 2026 sammenlignet med tidligere år.

Likestilling, inkludering og mangfold

Hemit jobber kontinuerlig med å gi alle ansatte like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling – og å hindre diskriminering på alle nivå og i alle arbeidsgrupper. Dette gjelder områder som rekruttering, kompetanseutvikling, lederutvikling og lønns- og personalpolitikk. Det foreligger avtaleverk, prosedyrer og retningslinjer for blant annet lønnsfastsettelse, tilrettelegging i arbeidet, seniorpolitikk, livsfasepolitikk og rekruttering av kvalifisert personell. Vårt arbeid med likestilt rekruttering gjenspeiles i vår mangfoldserklæring som oppfordrer kvalifiserte søkere til å søke jobb hos oss uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, hull i CV eller nasjonal eller etnisk bakgrunn. Mangfoldserklæringen synliggjøres i stillingsannonser. På bilder i annonser, og ved deltagelse på utdanningsmesser og lignende, etterstreber vi å representere mangfold, for eksempel i alder og kjønn.

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2025 hadde Hemit 470 ansatte, kjønnsfordeling var 25 prosent kvinner og 75 prosent menn.

Kjønnsfordelingen i ledelsen var 45/55 prosent kvinner og menn.

Midlertidige stillinger

Hemit hadde pr. 31.12.2025 3 midlertidige ansatte lærlinger, og 1 midlertidig ansatt/vikar. Ut over dette er det kun faste stillinger i Hemit. 8 fast ansatte fungerer midlertidig i andre stillinger/roller i Hemit grunnet sykefravær, permisjoner etc.

Deltid og ufrivillig deltid

I 2025 jobbet ca. 4 prosent av Hemit sine ansatte deltid, 35/65 prosentmessig fordelt mellom menn og kvinner. Ingen jobber ufrivillig deltid, da årsakene til deltid er delvis uførhet, delvis arbeidsavklaring, avtalefestet pensjon, foreldrepermisjon og redusert stilling av velferdsmessige årsaker.

Foreldrepermisjon

I 2025 hadde kvinner 1,3 prosent fravær knyttet til foreldrepermisjon og menn hadde 1,0 prosent fravær knyttet til foreldrepermisjon.

Resultat fra lønnskartlegging

Lønnsdannelsen i Hemit skjer gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

Den sentrale lønnsdannelsen baserer seg i all hovedsak på stillingsgruppenivå og ansiennitet. Slike lønnsstiger er uten unntak kjønnsnøytrale. Lokal lønnsdanning er basert på helseforetakets lønnspolitikk. Individuell lønnsfastsettelse basert på kriterier som bidrar til å realisere foretakets målsettinger, stillingsvurdering og markedsvurdering. Individuell lønnsfastsettelse er en viktig del av Hemits lønnspolitikk, noe som også er avtalefestet i lokale overenskomster.

Gjennomsnittslønnen for kvinner i Hemit er 17 prosent høyere enn den totale gjennomsnittslønnen i Hemit. Dette skyldes blant annet at det er forholdsvis flere kvinner ansatt i lederstillinger og rådgiverstillinger med utvidet ansvar og høye kompetansekrav.

Blant ledere i Hemit (unntatt AD) har menn 9% høyere gjennomsnittslønn enn kvinner i lederstillinger. Lokal lønnsdanning er basert på helseforetakets lønnspolitikk. Individuell lønnsfastsettelse basert på kriterier som bidrar til å realisere foretakets målsettinger, stillingsvurdering og markedsvurdering. Individuell lønnsfastsettelse er en viktig del av Hemits lønnspolitikk, noe som også er avtalefestet i de fleste lokale overenskomster.



Foto: Nina Kotte

Hemit på Arendalsuka

Hemit arrangerte paneldebatt under Arendalsuka med tittelen «Når kunstig intelligens blir del av helseteamet: Fra forsøk til gevinst», i samarbeid med NTNU NorwAI. Sammen belyste vi spørsmålet: «Hva hindrer at kunstig intelligens tas i bruk i helsetjenesten – og hva skal til for å lykkes?»

I panelet deltok blant andre digitaliseringsminister Karianne Tung, administrerende direktør ved Oslo universitetssykehus, Bjørn Atle Lein Bjørnbeth, klinikkssjef ved St. Olavs hospital, Morten Troøyen og administrerende direktør i Hemit, Trond Utne. Moderator for samtalen var kommunikasjonsdirektør i Helse Midt-Norge RHF, Eiliv Flakne.

Redegjørelse for samfunnsansvar

Redegjørelsen for aktsomhetsvurdering er offentliggjort som en del av denne årsberetningen, og vil i tillegg bli gjort tilgjengelig på Hemits nettsider: hemit.no.

Spesialisthelsetjenesten forvalter betydelige ressurser på vegne av samfunnet, og har et ansvar for å bruke disse ressursene på en bærekraftig og forsvarlig måte. Staten stiller tydelige krav og forventninger til at statlige virksomheter skal opptre ansvarlig, ivareta menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, redusere klima og miljøavtrykk, samt forebygge økonomisk kriminalitet som korrupsjon og hvitvasking av penger. Statlige virksomheter skal være ledende i arbeidet med samfunnsansvar.

Krav og forventninger fra staten er beskrevet i Eierskapsmeldingen Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap, St.6 (2022–2023). Meldingen omtaler ambisjoner, mål og strategier innen sosiale forhold, miljøforhold og økonomiske forhold. For alle disse områdene skal spesialisthelsetjenesten styres etter prinsippet om ansvarlig virksomhetsutøvelse.

Styrene i de regionale helseforetakene har vedtatt Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar. Rammeverket gjelder for Helse Midt Norge RHF og underliggende helseforetak, og tydeliggjør hvilke rammer og føringer som gjelder for området. Det beskriver også hvordan spesialisthelsetjenesten skal arbeide systematisk med samfunnsansvar.

Regionale retningslinjer for samfunnsansvar i Helse Midt Norge angir hvilke regionale styrende dokumenter som regulerer området, og hvordan

regionen skal implementere Spesialisthelsetjenestens rammeverk i styringssystemet.

Aktsomhetsvurdering: Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Hemit er totalleverandør og tjenesteintegrator av IKT tjenester for Helse Midt Norge, og har ansvar for drift, forvaltning og utvikling av IKT tjenester og systemer i helseregionen. Som en del av spesialisthelsetjenesten skal vi bidra til å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i den globale leverandørkjeden og i all virksomhet lokalt.

Hemit er omfattet av åpenhetsloven og skal årlig redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger. 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. Hemit utfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og systematikk. Prosessen for å vurdere og identifisere risiko relatert til åpenhetsloven er gjennomført i flere steg, og det innebærer blant annet en overordnet kartlegging av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartnere som gir oss grunnlag for videre arbeid med risikovurderinger og prioriteringer. Kartleggingen omfatter områdene menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, klima og miljø og forebygging av økonomisk kriminalitet. Vurdering av risiko ses i sammenheng



med annen risikostyring som beskrevet i Regionalt rammeverk og prosedyre for risikostyring i Helse Midt-Norge.

Det er siden forrige redegjørelse ikke identifisert faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Våre prioriterte områder for aktsomhetsvurderinger er forankret i Handlingsplan samfunnsansvar 2023-2025 som er utarbeidet av Sykehusinnkjøp HF, og godkjent av de regionale helseforetakene. For Hemit har det særlig vært aktuelt å vurdere leverandører av IKT-tilbehør, klienter, skjermer, nettbrett og mobiltelefoner, samt skytjenester. Vi har vektlagt Direktoratet for forvaltning og økonomistyring sin høyrisikoliste for IKT-produkter for risikovurdering av våre prioriterte områder. Det er siden forrige redegjørelse ikke avdekket forhold som gir grunnlag for endringer i risikovurderingene eller de risikoreducerende tiltakene.

Hemit sitt arbeid med åpenhetsloven samt våre aktsomhetsvurderinger publiseres på vår nettside.

 [Les mer om Hemits arbeid med åpenhetsloven](#)

Handlingsplan for samfunnsansvar 2023-2025 versjon 1.0 er tilgjengelig på Sykehusinnkjøp HF sin nettside.


 [Les mer om Handlingsplan for samfunnsansvar 2023-2025 \(PDF\)](#)

Samhandling med felleseide helseforetak og helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester

De felleseide helseforetakene og tjenesteleverandører utfører aktsomhetsvurderinger for å forebygge risiko for brudd og håndtere faktiske brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for egen virksomhet inkludert leverandørkjeden. Det er etablert prosesser som ivaretar dialog mellom de felleseide helseforetakene og tjenesteleverandørene.

For mer informasjon se nettsidene:

Felleseide helseforetak:

-  [Sykehusinnkjøp HF](#)
- [Sykehusbygg HF](#)
- [Pasientreiser HF](#)
- [Luftambulansetjenesten HF](#)
- [HDO HF](#)

Helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester:

-  [Hemit HF](#)
- [Sykehusapotekene i Midt-Norge HF](#)

Klima

Styret i Helse Midt-Norge vedtok i styresak 108/21 Felles klima- og miljømål med indikatorer i spesialisthelsetjenesten, sist oppdatert i 2024.

Miljøforhold påvirker Hemits virksomhet primært gjennom krav til redusert klimaavtrykk, økt energieffektivitet og forventninger om bærekraftige digitale tjenester. Strengere nasjonale og regionale miljømål, herunder målet om 40 prosent reduksjon i CO₂ utslipp innen 2030 og klimanøytralitet innen 2045, medfører endrede rammebetingelser for vår drift. Dette innebærer blant annet behov for å redusere flyreiser, legge til rette for fossilfrie tjenestebiler og vurdere løsninger som gir lavere ressursforbruk i vår tjenesteproduksjon.

Miljøforhold påvirker også vår risikoprofil. Endringer i klimareguleringer, forventninger til rapportering og behov for bærekraftige teknologivalg kan medføre økte kostnader og krav til investeringer. I tillegg kan klimaendringer og ekstreme værhendelser påvirke robusthet og tilgjengelighet i IKT-infrastruktur, noe som stiller krav til beredskap, redundans og kontinuitet i tjenestene.

I Hemits virksomhetsstrategi er det fastsatt at vi skal støtte opp under FNs bærekraftsmål, og vi arbeider systematisk etter kravene i regionalt rammeverk for samfunnsansvar. Dette inkluderer rapportering på relevante delmål i spesialisthelsetjenestens klima- og miljømål og kontinuerlig utvikling av tiltak i vår lokale handlingsplan. Samlet sett vurderes miljøforhold som både en risikofaktor og en driver for innovasjon og fremtidig utvikling i Hemit.

Hemit påvirker miljøet i hovedsak gjennom reisevirksomhet, som utgjør størstedelen av vårt klimaregnskap. Samtidig har Hemit en viktig rolle som indirekte bidragsyter til miljøgevinster gjennom digitale tjenester som understøtter mer effektiv og bærekraftig drift i helseforetakene.

Hemit ser en 34 prosent nedgang i CO₂e-utslipp i 2025 sammenlignet med referanseåret 2019. Nedgangen er i hovedsak knyttet til reduksjon i flyreiser utenlands.

Felles nasjonale klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten:

Høsten 2021 vedtok de fire helseregionene felles klima og miljø-mål for spesialisthelsetjenesten, og målene ble oppdatert i 2024 (figur 9, side 39). Det overordna målet er at spesialisthelsetjenesten innen 2030 har redusert CO₂e utslipp med 40 prosent. Det langsiktige målet er at spesialisthelsetjenesten er klimanøytral innen 2045. Videre er det vedtatt åtte delmål som skal nås innen 2030:

Delmål 1: Redusere forekomsten av helsetjenesteassosierte infeksjoner:

Direkte tiltak og rapportering knyttet til dette delmålet er ikke relevant for Hemit. Hemit sitt oppdrag er å bidra til at miljøgevinstene kan hentes ut i sykehusforetakene.

Delmål 2: Andel produkt uten helse- og miljøskadelige stoffer skal være 75 prosent:

Hemit etterlever kravene til Sykehusinnkjøp i alle innkjøp vi foretar, og vil ha oversikt over om våre anskaffelser inneholder denne type stoffer. Vi vil påvirke til sterkere vektning av krav til miljø og bærekraft/samfunnsansvar i fremtidige anskaffelsesprosesser.

Delmål 3: Redusere energiforbruk med 20 prosent innen 2030 og øke andelen gjenvinningskraft:

Hemit rapporterer ikke på energiforbruk i leide lokaler, noe som innebærer at vi ikke rapporterer på dette i klimaregnskapet. Siden vi er leietakere har vi ikke anledning til å kjøpe gjenvinningskraft på samme måte som sykehusforetakene har mulighet til. Gjennom internt arbeid skal det kartlegges om det er områder i vår drift det er relevant for Hemit å redusere energiforbruket. Hemit stiller miljøkrav til de vi leier lokaler av.

Delmål 4: Andel polikliniske konsultasjoner over video og telefon skal være minimum 20 prosent:

Direkte rapportering knyttet til dette delmålet er ikke relevant for Hemit. Hemit skal bidra til at miljøgevinster kan hentes ut i sykehusforetakene/ andre foretak i Helse Midt-Norge og er dermed en indirekte bidragsyter til måloppnåelse. Dette bidrar Hemit til gjennom å være en sentral samarbeidspartner i digital hjemmeoppfølging og øvrige digitale- hjelpemidler og tjenester.

Delmål 5: Redusere unødvendig forbruk, øke ombruk og materialgjenvinning:

Hemit setter krav til kvalitet ved anskaffelser av IKT-produkter for å sikre lengst mulig levetid. Når et IKT-produkt fases ut av produksjon blir ombruk og gjenvinning ivaretatt av interne rutiner og samarbeidsavtaler med aktuelle aktører.

Delmål 6: Fossilfri virksomhet innen 2030, 30 prosent reduksjon i bruk av bil og 40 prosent reduksjon i bruk av fly:

Klimaregnskapet viser en reduksjon i det totale CO₂e-utslippet sammenlignet med referanseåret 2019. Hemit har fokus på tiltak for videre måloppnåelse.

Delmål 7: Bærekraftig skjøtsel av natur:

Direkte tiltak og rapportering knyttet til dette delmålet er ikke relevant for Hemit pr. dags dato.

Delmål 8: Miljøbevisste medarbeidere i alle enheter:

Hemit arbeider systematisk med miljøledelse etter kravene i "Rammeverk for miljø og bærekraft i spesialisthelsetjenesten". Det innebærer blant annet å arbeide i henhold til kravene og forbedringssystematikken i ISO 14001.

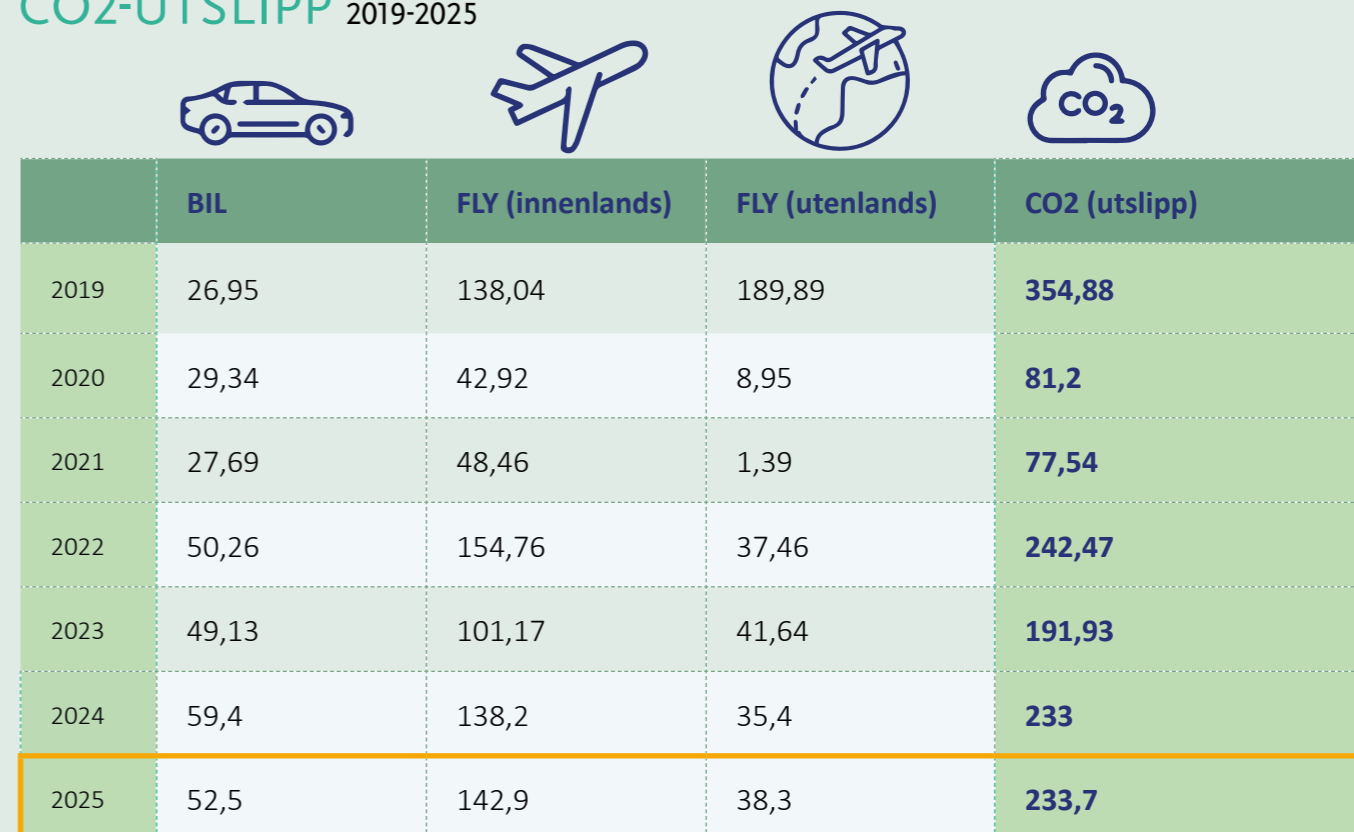
FIGUR 9

FNS BÆREKRAFTSMÅL



FIGUR 10

CO₂-UTSLIPP 2019-2025



Redegjørelse for foretakets fremtidige utvikling

Hemit har igjennom 2025 jobbet med kostnadsreduksjoner for å møte reduserte budsjetttrammer for 2026. Målt i 2025 kroner er reduksjonen i totalt budsjett på 120 MNOK fra 2025 til 2026. Ved å jobbe aktivt med økonomisk tilpasning til fremtidig budsjett, lyktes Hemit med å redusere kostnadene (før ekstraordinære kostnader) med 54 MNOK sammenlignet med budsjett i 2025. I kombinasjon med at SNR-prosjektet ble ferdigstilt i første halvår 2025 er Hemit godt rustet for å levere avtalte tjenester innenfor de vedtatte økonomiske rammene for 2026.

Den gjeldende virksomhetsstrategi for perioden 2023–2026 med fem strategiske hovedmål setter retning for utviklingen av virksomheten også i 2026:

- Vi er i front med teknologi og e-helse for en fremtidsrettet helsetjeneste
- Gjennom samarbeid skaper vi den beste helsetjenesten
- Våre sikre og pålitelige tjenester skaper tillit i helsetjenesten
- Vi er regionens mest attraktive arbeidsplass innen teknologi og e-helse
- Vi er regionens foretrukne leverandør av fellestjenester

Innholdet i strategien følges opp løpende igjennom arbeid med årlige handlingsplaner for hvilke tiltak som følges opp igjennom året, hvor gjennomføring rapporteres og følges opp av løpende av ledelsen. Det planlegges med å starte en prosess med revisjon av virksomhetsstrategien i løpet av 2026 som følger opp ambisjonene i nye utviklingsplaner for regionen og sykehusene.

Til grunn for Hemit sin utvikling fremover ligger økonomiske langtidsplaner, for de kommende seks årene. Økonomisk langtidsplan som ble vedtatt i 2025 for perioden 2026–2032 viser en flat økonomisk utvikling i de kommende årene. Langtidsplanen gir godt og trygt grunnlag for videre drift, men setter samtidig Hemit i en krevende posisjon for å kunne levere på de strategiske målene, håndtere økt etterspørsel etter IKT-tjenester og støtte helseforetakene i sitt store behov for omstilling for å håndtere den kraftige veksten i etterspørsel etter helsetjenester. Med gjeldende økonomiske ramme må dette håndteres ved å omdisponere midler og effektivisere leveransen av eksisterende tjenester.

I parallell pågår et arbeid med samordning mellom Hemit og Helseplattformen AS, hvor målet er å unngå unødvendig dobbeltarbeid og bidra til gevinster ved tettere samordning imellom virksomhetene.



RESULTATDISPONERING

Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet i Hemit HF:

ANNEN EGENKAPITAL

kr 22 309 000

Årets underskudd overføres egenkapitalen.

Trondheim 16.april 2026

Jan Christian Dahle Frich
Styreleder

Annamaria Forsmark
Nestleder

Erik Berg
Styremedlem

Magnus Husby
Styremedlem

Olav Terje Lødemel
Styremedlem

Tom Christian Martinsen
Styremedlem

Camilla Wadseth
Styremedlem

Anne Staurland Aarbakke
Styremedlem

Trond Utne
Administrerende direktør

Dokumentet er digitalt signert.

Hemit HF

Organisasjonsnr.: NO 928 033 821

Postadresse

Postboks 2833 Elgeseter
7432 Trondheim

E-post

postmottak@hemit.no

www.hemit.no



Resultatregnskap

Beløp i 1000 NOK

HEMIT HF

	Note	2025	2024
DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER			
Basisramme	2, 3	3 644	0
Annen driftsinntekt	2, 3	1 588 628	1 534 831
Sum driftsinntekter		1 592 272	1 534 831
DRIFTSKOSTNADER			
Varekostnad	2, 4	14 346	22 336
Lønn og andre personalkostnader	5	467 558	460 659
Ordinære avskrivninger	8, 9	212 049	224 389
Nedskrivninger	8, 9	1 501	2 607
Annen driftskostnad	5, 6, 10	838 622	795 672
Sum driftskostnader		1 534 076	1 505 663
Driftsresultat		58 196	29 168
FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Finansinntekt	7	8 652	7 644
Annen finanskostnad		44 539	45 218
Netto finansresultat		-35 887	-37 574
Resultat før skattekostnad		22 309	-8 405
ÅRSRESULTAT		22 309	-8 405
OVERFØRINGER			
Overført til/fra annen egenkapital	15	22 309	-8 405
Sum overføringer		22 309	-8 405

Balanse

Beløp i 1000 NOK

HEMIT HF

	Note	2025	2024
EIENDELER			
Anleggsmidler			
Immaterielle eiendeler			
Lisenser og programvare	8	358 425	381 629
Prosjekt under utvikling	8	50 915	61 581
Sum immaterielle eiendeler		409 340	443 210
Varige driftsmidler			
Medisinskteknisk utstyr, inventar, transportmidler o.l.	9	316 528	369 549
Sum varige driftsmidler		316 528	369 549
Finansielle eiendeler			
Investering i andre aksjer og andeler	11	9 855	8 665
Pensjonsmidler	16	152	203
Sum finansielle anleggsmidler		10 007	8 868
Sum anleggsmidler		735 875	821 627
Omløpsmidler			
Varer	12	1 621	4 803
Fordringer	13	483 833	412 440
Bankinnskudd, kontanter og lignende	14	15 116	15 314
Sum omløpsmidler		500 570	432 557
SUM EIENDELER		1 236 445	1 254 184

Balanse

Beløp i 1000 NOK

HEMIT HF

	Note	2025	2024
EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Innskutt egenkapital			
Foretakskapital	15	50 000	50 000
Sum innskutt egenkapital		50 000	50 000
Opptjent egenkapital			
Annen egenkapital	15	5 571	-16 738
Sum opptjent egenkapital		5 571	-16 738
Sum egenkapital		55 571	33 262
Gjeld			
Avsetninger for forpliktelser			
Pensjonsforpliktelser	16	75 716	82 866
Sum avsetninger for forpliktelser		75 716	82 866
Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig gjeld til foretak i samme konsern	17	905 331	955 331
Sum annen langsiktig gjeld		905 331	955 331
Sum langsiktige forpliktelser og annen langsiktig gjeld		981 048	1 038 198
Skyldige offentlige avgifter	18	28 972	27 880
Annen kortsiktig gjeld		170 854	154 843
Sum kortsiktig gjeld		199 826	182 724
Sum gjeld		1 180 874	1 220 921
SUM GJELD OG EGENKAPITAL		1 236 445	1 254 184

Trondheim, 16.04.2026
Styre for HEMIT HF

Jan Christian Dahle Frich
Styreleder

Trond Utne
Adm. Direktør

Annemaria Forsmark
Nestleder

Camilla Wadseth
Styremedlem

Olav Terje Lødemel
Styremedlem

Tom Christian Martinsen
Styremedlem

Erik Berg
Styremedlem

Anne Staurland Aarbakke
Styremedlem

Magnus Husby
Styremedlem

Kontantstrømoppstilling

Beløp i 1000 NOK

HEMIT HF

2025

2024

KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER:

Årsresultat før skattekostnad	22 309	-8 405
Ordinære avskrivinger	212 049	224 389
Nedskrivning av varige driftsmidler	1 501	2 607
Endring i omløpsmidler	-68 211	-41 263
Endring i kortsiktig gjeld	17 102	-19 319
Forskjell mellom kostnadsført pensjon og inn-/utbetalinger i pensjonsordninger	-7 099	16 895

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	177 652	174 904
---	----------------	----------------

KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER:

Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-126 660	-172 524
Utbetalinger ved kjøp av andre finansielle eiendeler	-1 190	-1 024

Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-127 850	-173 548
---	-----------------	-----------------

KONTANTSTRØMMER FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER:

Innbetaling ved opptak av ny langsiktig gjeld	-50 000	0
---	---------	---

Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-50 000	0
--	----------------	----------

Netto endring i likviditetsbeholdning	-198	1 356
Likviditetsbeholdning per 1.1	15 314	13 958
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende per 31.12	15 116	15 314

Likviditetsreserve 31.12	15 116	15 314
---------------------------------	---------------	---------------

Differanse

HEMIT HF

Org.nr. 928033821

0

0

Note: 1 Regnskapsprinsipper

Generelt om regnskapet og etableringen av Hemit HF

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998, jf. Lov om helseforetak. Det er utarbeidet etter norske regnskapsstandarder og retningslinjer gitt av eier. De viktigste prinsippene er omtalt nedenfor.

Hemit HF ble stiftet 30.09.2021 etter lov om helseforetak.

Virksomhetsoverdragelse

I forbindelse med etablering av eget helseforetak ble åpningsbalansen overført fra avdeling Hemit og DSLØ i Helse Midt-Norge RHF 1. januar 2022.

Som følge av at helseforetakene er non-profit-virksomheter der eier har stilt krav om resultatmessig balanse i driften, men ikke krav til avkastning på innskutt kapital, representerer bruksverdi virkelig verdi for anleggsmidler.

I åpningsbalansen er bruksverdien satt til gjenanskaffelseskost.

Grunnleggende prinsipper - vurdering og klassifisering - Andre forhold

Årsregnskapet er basert på de grunnleggende prinsippene om historisk kost, sammenlignbarhet, fortsatt drift, kongruens og forsiktighet.

Transaksjoner regnskapsføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekter resultatføres når de er opptjent og kostnader sammenstilles med opptjente inntekter.

Prinsipper for inntektsføring

Salg av varer og andre tjenester inntektsføres ved levering/gjennomføring.

Salg av varer og tjenester mellom foretak i helseforetaksgruppen skjer i utgangspunktet til ordinær pris.

Kostnadsføringstidspunkt / sammenstilling

Utgifter sammenstilles med og kostnadsføres samtidig med de inntekter utgiftene kan henføres til. Utgifter som ikke kan henføres direkte til inntekter, kostnadsføres når de påløper.

Klassifisering og vurdering av eiendeler og gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Vurdering av anleggsmidler skjer til anskaffelseskost. Anleggsmidler som har begrenset levetid skal avskrives planmessig. Dersom det finner sted en verdiforringelse som ikke er forbigående, foretas en nedskrivning av anleggsmidlet til virkelig verdi. Tilsvarende prinsipp legges normalt til grunn for gjeldsposter.

Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet. Første års avdrag på langsiktig gjeld vises som langsiktig gjeld.

Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost etter FIFO-prinsippet og virkelig verdi. Gjennomsnittlig gjenanskaffelseskost er benyttet der FIFO ikke lar seg anvende. Det foretas ned-skrivning for ukurans. Reservedeler klassifiseres som varelager.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er verdsatt til pålydende etter fradrag for avsetninger til forventet tap. Avsetninger til forventet tap gjøres etter en konkret vurdering av fordringene. Det er i tillegg gjort sjablonmessig avsetning for de fordringene det ikke er gjort konkret avsetning for. Den sjablonmessige avsetningen er gjort på grunnlag av aldersfordeling av fordringsmassen.

Gjeld

Helse Midt-Norge RHF er eneste långiver Hemit HF. Kapitaliserte renter er inkludert i lånebeløpet.

Usikre forpliktelser

Dersom det etter foretakets oppfatning er sannsynlig at en usikker forpliktelse vil komme til oppgjør og verdien av oppgjøret skal estimeres pålitelig, kostnadsføres forpliktelsen i resultatregnskapet og tas inn som en avsetning for forpliktelser i balansen.

Immaterielle eiendeler

Utgifter til forskning og utvikling (FoU) er kostnadsført, ut fra det forhold at sammenhengen mellom utgifter til forskning og eventuelle framtidige inntekter er uklare. Utgifter til andre immaterielle eiendeler er balanseført i den utstrekning kriteriene for balanseføring er oppfylt, det vil si at det forventes at de vil gi framtidige inntekter eller vesentlige reduksjoner i framtidige kostnader. Dette gjelder i hovedsak utgifter til edb-programvare. Immaterielle eiendeler som er balanseført avskrives lineært over antatt økonomisk levetid fra det tidspunktet eiendelen blir tatt i bruk.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler omfatter tilpasninger i leide lokaler, anlegg og utstyr som er beregnet for produksjon, levering av varer eller administrative formål og som har varig levetid. Disse balanseføres til kost fratrukket eventuelle akkumulerte av- og nedskrivninger.

Et driftsmiddel anses som varig dersom det har en utnyttbar levetid på over 3 år, samt en kostpris på over kr 200 000.

Varige driftsmidler avskrives hovedsakelig lineært over utnyttbar levetid fra det tidspunktet driftsmidlet blir tatt i bruk. Det tas hensyn til utrangeringsverdi når avskrivningsplanene gjennomgås. Dersom det finnes indikasjoner på at et driftsmiddel har falt i verdi, blir driftsmiddelet nedskrevet til gjenvinnbar verdi dersom denne er lavere enn regnskapsført verdi.

Balanseføring blir foretatt løpende gjennom året av investeringer på nybygg. Ved balanseføring av bygg legges det til grunn reelle kostnader for ulike bygningsdeler ved dekomponering. Finansieringsutgifter ved tilvirkning av egne driftsmidler balanseføres.

I tillegg balanseføres ombygninger/påkostninger på eksisterende bygningsmasse hvor det skjer en verdiøkning eller vesentlig forlengelse av gjenværende levetid.

Gevinst eller tap ved salg av driftsmidler behandles som ordinær driftsinntekt eller driftskostnad.

Utgifter til periodisk vedlikehold og reparasjoner på produksjonsutstyr periodiseres.

Utgifter til løpende vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende som driftskostnader.

Det følger av Helseforetakslovens §§ 31- 33 at det er restriksjoner med hensyn til foretakets muligheter til å avhende faste eiendommer, avhende sykehusvirksomhet, samt mulighet for opptak av lån, garantier og pantstillelser. Restriksjonene har betydning for hvordan foretakets anleggsverdier ble vurdert ved etablering av åpningsbalansen.

Egenkapitalinnskudd pensjonskasser

Egenkapitalinnskudd i KLP og andre pensjonskasser er verdsatt etter kostprinsippet. Det vil si at det normalt er inn- og utbetalinger som påvirker størrelsen på innskuddet.

Pensjon

Pensjonsordningen behandles regnskapsmessig i overensstemmelse med Norsk Regnskaps-standard for Pensjonskostnader. Foretaksgruppen følger oppdatert veiledning om pensjonsforutsetninger fra Norsk Regnskapsstiftelse, justert for foretaksspesifikke forhold. Benyttede parametere framgår av note om pensjoner. Helseregionens pensjonsordninger, inkludert AFP, anses som ytelsesplaner.

Pensjonsforpliktelser beregnes etter lineær opptjening på basis av forutsetninger om antall opptjeningsår, diskonteringsrente, framtidig avkastning på pensjonsmidler, framtidig regulering av lønn, pensjon og ytelser fra folketrygden og aktuarmessige forutsetninger om dødelighet og frivillig avgang. Pensjonsmidlene vurderes til virkelig verdi. Netto pensjonsforpliktelse består av brutto pensjonsforpliktelse fratrukket virkelig verdi av pensjonsmidler. Netto pensjonsforpliktelser balanseføres som avsetning for forpliktelser, mens overfinansiert pensjonsordning er klassifisert som langsiktige fordringer i balansen.

Endringer i forpliktelsen og pensjonsmidlene som skyldes endringer i pensjonsplaner fordeles over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjeningstid. Endringer i forpliktelsen og pensjonsmidlene som skyldes endringer i og avvik mot forutsetninger i beregningene (estimatendringer) fordeles over antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjeningstid for den del av avvikene som overstiger 10 prosent av det høyeste av brutto pensjonsforpliktelse eller brutto pensjonsmidler (korridor). Antatt gjennomsnittlig gjenværende opptjeningstid er satt til 12 år.

Ny livsvarig avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor ble sanksjonert i lov om statens pensjonskasse i statsråd 12. april 2024. Nye pensjonsregler for yrkesgrupper som har særaldersgrenser ble sanksjonert i Stortinget 10.06.2025. Disse endringene har medført planendring som er innarbeidet i regnskapet for 2025.

Periodens netto pensjonskostnad er inkludert i lønn og andre personalkostnader og består av summen av periodens pensjonsopptjening, rentekostnad på den beregnede forpliktelsen og forventet avkastning på pensjonsmidlene, resultatført virkning av endringer i estimater og pensjonsplaner, resultatført virkning av avvik mellom faktisk og forventet avkastning, samt periodisert arbeidsgiveravgift.

Usikkerheten er i stor grad knyttet til bruttoforpliktelsen og ikke til den nettoforpliktelsen som framkommer i balansen. Estimatendringer som følge av endringer i nevnte parametere vil i stor utstrekning periodiseres over gjennomsnittlig gjenværende opptjeningstid og ikke belaste resultatregnskapet umiddelbart slik som andre estimatendringer.

Arbeidsgiveravgift beregnes både på overfinansierte og underfinansierte ordninger så lenge kravet til balanseføring er tilfredsstillt.

Arbeidstakers andel av pensjonspremien er kommet til fradrag i lønnskostnaden.

Skatt

Hemit HF er ikke skattepliktig.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Det innebærer at man i analysen tar utgangspunkt i foretakets årsresultat for å kunne presentere kontantstrømmer tilført fra henholdsvis ordinær drift, investeringsvirksomhet og finansieringsvirksomhet. Likvide midler omfatter kontanter og bankinnskudd.

Konsernkontoordning

Det er etablert konsernkontoordning med DNB Bank. Innskudd / gjeld på konsernkonto er klassifisert som kortsiktig fordring/gjeld mot Helse Midt-Norge RHF. I regnskapet til foretaksgruppen er dette klassifisert som ordinært bankinnskudd/driftskreditt.

Renteinntekter og rentekostnader er behandlet som konserninterne renter.

Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsperiodens slutt.

Hemit HF sitt regnskap inngår i konsernregnskapet for Helse Midt-Norge RHF.

Konsernregnskapet kan fås utlevert hos Helse Midt-Norge RHF, Strandvn 1, Stjørdal eller kan lastes ned elektronisk fra www.helse-midt.no

Virksomhetsrapportering

Helse Midt-Norge har funksjon eller virksomhetsområde som driftssegment og er i hovedsak basert på hovedgrupper av pasienter/pasientbehandling.

Hemit HF har i sitt regnskap kun ett driftssegment, administrasjon.

Note 2 Virksomhetsrapportering

Driftsinntekter pr virksomhetsområde

	2025	2024
Andre driftsinntekter som ikke inngår i spesifikke virksomhetsområder som f.eks. somatikk og psykisk helsevern	1 592 272	1 534 831
Sum driftsinntekter	1 592 272	1 534 831

Driftskostnader pr virksomhetsområde

	2025	2024
Andre driftsinntekter som ikke inngår i spesifikke virksomhetsområder som f.eks. somatikk og psykisk helsevern	1 569 963	1 505 663
Sum driftskostnader	1 569 963	1 505 663

Driftsinntekter fordelt på geografi

	2025	2024
Helse Midt-Norge sitt opptaksområde	1 592 272	1 534 831
Sum	1 592 272	1 534 831

Note 3 Driftsinntekter

	2025	2024
Basisramme		
Basisramme	3 644	0
Andre driftsinntekter		
Øremerkede tilskudd til andre formål	4 689	6 513
Andre driftsinntekter	1 583 940	1 528 318
Sum andre driftsinntekter	1 588 629	1 534 831
Sum driftsinntekter	1 592 273	1 534 831

Note 4 Varekostnad

	2025	2024
Medisinske forbruksvarer	40	18
Andre varekostnader til eget forbruk	469	381
Innkjøpte varer for videresalg	13 837	21 937
Sum varekostnad	14 346	22 336

Note 5 Lønn og andre personalkostnader

	2025	2024
Lønnskostnader	363 884	348 830
Arbeidsgiveravgift	50 679	49 609
Pensjonskostnader inkl. arbeidsgiveravgift	51 007	57 914
Andre ytelser	6 458	7 210
- Balanseførte lønnskostnader egne ansatte	-4 471	-2 903
Sum lønn og personalkostnader	467 558	460 659
Gjennomsnittlig antall ansatte	460	460
Gjennomsnittlig antall årsverk	450	447

Godtgjørelse til revisor

	2025	2024
Lovpålagt revisjon	320	358
Andre attestasjonsoppgaver	25	18
Andre tjenester utenfor lovpålagt revisjon	28	0
Sum godtgjørelse	373	376

Ytelser og lån og sikkerhetsstillelse til ledende ansatte

Fra og med regnskapsåret 2022 er selskap med statlig eierandel underlagt retningslinjer for lederlønn og lederlønsrapportering i asal § 6-16a og b.

Dette innebærer at det utarbeides en egen lederlønsrapport og at opplysninger om eventuelle ytelser, lån og sikkerhetsstillelser til ledende personer etter regnskapslovens § 7-31b og §7-32 første ledd gis i denne rapporten.

Note 6 Andre driftskostnader

	2025	2024
Bygninger og kontorlokaler inkl. energi og brensel	41 406	36 302
Kjøp og leie av utstyr, maskiner, inventar, IKT o.l.	52 440	33 155
Reparasjoner, vedlikehold og service	244 372	234 706
Konsulenttjenester	111 863	170 281
Annenn ekstern tjeneste	127 107	100 543
Kontor- og kommunikasjonskostnader	41 555	41 179
Reisekostnader	9 961	10 751
Programvarelisenser	207 268	167 101
Øvrige driftskostnader	2 650	1 655
Sum andre driftskostnader	838 621	795 672

Note 7 Finansposter

	2025	2024
Konserninterne renteinntekter	7 885	6 867
Andre renteinntekter	728	734
Andre finansinntekter	39	43
Sum finansinntekter	8 652	7 644
Konserninterne rentekostnader	43 447	44 977
Andre rentekostnader	973	82
Andre finanskostnader	119	159
Sum finanskostnader	44 539	45 218

Note 8 Immaterielle eiendeler

	Lisenser og programvare	Prosjekt under utvikling	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	926 218	61 581	987 799
Tilgang/avgang	1 649	47 698	49 347
Fra Prosjekt under utvikling	47 274	-58 364	-11 090
Akk. av- og nedskrivninger 31.12.	616 716	0	616 716
Regnskapsmessig verdi	358 425	50 915	409 340
Årets avskrivninger	70 625	0	70 625
Økonomisk levetid	3-10 år		
Avskrivningsplan	Lineær		

Note 9 Varige driftsmidler

	Inventar	IKT utstyr	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	7 035	1 029 186	1 036 221
Tilgang/avgang	3 506	73 808	77 314
Fra Prosjekt under utvikling	0	11 090	11 090
Akk. av- og nedskrivninger 31.12.	7 390	800 706	808 096
Regnskapsmessig verdi	3 151	313 378	316 529
Årets avskrivninger	584	140 840	141 424
Økonomisk levetid	3-15 år	3-15 år	
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær	

Note 10 Operasjonelle leieavtaler

År: 2025	Bygninger	Inventar	Sum
Leieavtaler	35 233	1 076	36 309
Varighet	1-10 år	1-5 år	

Operasjonell leie

HEMIT HF har inngått flere forskjellige operasjonelle leieavtaler av maskiner, kontorer og andre fasiliteter. De fleste leieavtalene har en opsjon for forlengelse.

Finansiell leie

HEMIT HF har for 2025 ingen avtale om finansiell leie.

Note 11 Investeringer i aksjer og andeler

	2025	2024
Egenkapitalinnskudd i pensjonskasser/KLP	9 855	8 665
Sum investeringer aksjer og andeler	9 855	8 665

Som gjensidig selskap har KLP dekket hoveddelen av sitt egenkapitalbehov gjennom egenkapitalinnskudd fra kundene. Bortsett fra det oppsamlede egenkapitalinnskuddet finnes det egenkapital i form av et egenkapitalfond. Egenkapitalfondet er opptjent egenkapital. Det samlede egenkapitalinnskuddet i KLP kan endre seg noe fra år til år selv om det verken er tapt egenkapital eller innbetalt nye egenkapitalinnskudd. Dersom en kunde flytter sin pensjonsordning fra KLP til en annen pensjonsinnretning, vil kundens andel av egenkapitalinnskuddet bli tilbakebetalt. Dette er den eneste situasjonen der kunden faktisk kan disponere sitt egenkapitalinnskudd.

Note 12 Varebeholdning

	2025	2024
Varer for videresalg		
Handelsvarer	1 621	4 803
Sum varebeholdning til videresalg	1 621	4 803

Note 13 Kundefordringer og andre kortsiktige fordringer

	2025	2024
Kundefordringer	11 973	7 961
Fordringer på foretak i foretaksgruppen	336 697	272 605
Påløpte inntekter	439	887
Øvrig kortsiktige fordringer	134 723	130 987
Sum fordringer	483 833	412 440

Note 14 Kontanter og bankinnskudd

	2025	2024
Skattetrekksmidler	15 116	15 314
Sum bundne kontanter og bankinnskudd	15 116	15 314
Sum kontanter og bankinnskudd	15 116	15 314

Innskudd på konsernkontoordningen er klassifisert som kortsiktig fordring

Note 15 Egenkapital

	Foretakskapital	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital 01.01.	50 000	-16 737	33 262
Årets resultat	0	22 309	22 309
Egenkapital 31.12.	50 000	5 571	55 571

Foretakskapitalen består av 1 andel pålydende kr 100 000. Andelen eies av Helse Midt-Norge RHF.

Note 16 Pensjon

Pensjonsforpliktelse

	2025	2024
Brutto påløpte pensjonsforpliktelse	656 507	616 279
Pensjonsmidler	-648 807	-568 326
Netto pensjonsforpliktelse	7 700	47 953
Arbeidsgiveravgift	1 063	6 617
Ikke resultatført aktuarielt tap/gevinst ekskl. aga	66 802	28 093
Netto bokførte forpliktelse inkl. aga	75 564	82 663
Herav balanseført netto pensjonsmidler inkl. aga.	152	203

Spesifikasjon av pensjonskostnad

Nåverdi av opptjente pensjonsrettigheter	59 135	55 133
Rentekostnad på pensjonsforpliktelsen	25 839	19 504
Årets brutto pensjonskostnad	84 973	74 636
Forventet avkastning på pensjonsmidler	-34 106	-25 723
Adminstrasjonskostnader	1 828	1 736
Netto pensjonskostnad inkl. adm. kostnad	52 695	50 650
Aga netto pensjonskostnad inkl. adm. kostnad	7 272	6 990
Resultatført aktuarielt tap/gevinst	0	22
Resultatført aga av aktuarielt tap/gevinst	0	5
Resultatført planendring	-9 213	0
Årets netto pensjonskostnad	50 754	57 666
Andre pensjonskostnader 1)	253	248
Sum pensjonskostnader	51 007	57 914

1) Gjelder premie betalt for pensjonsforsikring som ikke er aktuarberegnet, servicepensjon og sikringsordning

Pensjonsmidler - premiefond

Brutto pensjonsmidler inkluderer premiefond med følgende beløp og bevegelsen i løpet av året

Spesifikasjon av premiefond

Saldo pr 1.1.	25 359	29 766
Tilført premiefond	21 700	16 401
Uttak fra premiefond	15 250	20 809
Saldo pr 31.12.	31 809	25 359

Økonomiske forutsetninger:

	2025	2024
Diskonteringsrente	3,9%	3,9%
Forventet avkastning på pensjonsmidler	6,0%	5,8%
Årlig lønnsregulering	4,0%	4,0%
Årlig pensjonsregulering	2,8%	3,0%
Regulering av folketrygdens grunnbeløp	3,8%	3,8%
Antall aktive personer i ordningen	465	456
Antall oppsatte personer med i ordningen	332	318
Antall pensjonister med i ordningen	112	100

Foretaket har en ytelsesbasert tjenestepensjonsordning i KLP(/SPK m.fl). Pensjonsordningen tilfredsstiller kravene i Lov om offentlig tjenestepensjon.

Pensjonsordningen

Tariffestet tjenestepensjon for de ansatte er sikret i KLPs kollektive pensjonsordninger. Dette gjelder alders-, uføre-, etterlatte-, tidligpensjon, AFP og betinget tjenestepensjon. Årskullene født før 1963 er sikret tidligpensjon og AFP 62-67 år. Årskullene født fra 1963 er sikret betinget tjenestepensjon eller livsvarig AFP. Når regelverket krever det, samordnes pensjonene med utbetalingene fra folketrygden. Det tjenes ikke opp pensjon for lønn over 12G (folketrygdens grunnbeløp).

Regnskapsføring av tjenestepensjonsordninger med vedtektsfestet ytelsesnivå følger norsk regnskapsstandard NRS 6 pensjonskostnader. Alle statlige helseforetak i KLP inngår i en flerforetakspensjon. Siden offentlig AFP er tett integrert med ordinær tjenestepensjon inngår forpliktelsen for AFP som del av beregningen av pensjonsforpliktelsen.

Regelverksendringer i offentlig tjenestepensjon

Partene i arbeidslivet ble enige om ny offentlig tjenestepensjon (OFTP) fra 01.01.2020. Stortinget vedtok 11.06.2019 endringer av flere lover som regulerer pensjon innen offentlig sektor. Regelendringene er innarbeidet i KLPs vedtekter. Regnskapsstiftelsen gav ut egen veiledning i august 2019 om regnskapsmessig håndtering av endringene i offentlig tjenestepensjon. Denne veiledningen er lagt til grunn ved beregningene fra og med 2019. Fortsatt gjenstår deler av pensjonsreformen. Stortingets vedtak 50 (2021-2022) av 17. mars 2022 om endret regulering av løpende alderspensjoner er tatt inn i beregningene fra og med 2022.

Ny livsvarig avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor ble sanksjonert i lov om statens pensjonskasse i statsråd 12. april 2024. Ny AFP i offentlig sektor gjelder for ansatte som er født i 1963 eller senere og innebærer at AFP for ansatte i offentlig sektor endres fra å være en tidligpensjonsordning til å en ordning med livsvarig påslag til folketrygden. Det vil medføre en planendring. Det gjenstår fortsatt å få på plass regelverk for fordeling av finansieringen. Før et nytt avtaleverk er på plass, anses det som vanskelig å måle effekten av planendringen pålitelig, og regnskapsføringen av planendringen utsettes frem til avtaleverk knyttet til fordeling av finansiering er fastsatt. Beregningen for 2024 er derfor basert på gammelt regelverk også for ansatte født 1963 og senere. Planendringen vil medføre vesentlig økning i pensjonsforpliktelser og pensjonskostnader fra tidspunktet den tas inn i regnskapet. For den årlige premien vil effekten av ny AFP gi økning i premien over tid.

Regjeringen og partene i offentlig sektor inngikk 25.08.2023 avtale om endrede pensjonsregler for yrkesgrupper som har særaldersgrenser. Den nye avtalen innebærer at særalderspensjonen endres fra en tidligpensjonsordning for kullene født 1963 og senere til et livsvarig påslag til pensjonen for de som går av tidlig (overgangsregler for kullene født 1964 og 1965). Reglene antas vedtatt i 2025.

Regjeringen har i Stortingsmelding 6 (2023-2024) kommet med en tilråding om å øke aldersgrenser, bedre alderspensjonen til uføre og endre regulering av minsteytelser i folketrygden. Dersom dette vedtas vil en naturlig konsekvens være at disse endringene gjøres samtidig i offentlig tjenestepensjon. Avtalen om endrede pensjonsregler for yrkesgrupper med særalders forutsetter at endringene foreslått i stortingsmeldingen vedtas.

Beregningsforutsetninger

De økonomiske forutsetninger per 31.12.2025 følger siste veiledning gitt av Regnskapsstiftelsen i januar 2026. Forventet avkastning er justert ut fra aktivaallokering. Basert på disse er det beregnet beste estimat brutto pensjonsforpliktelse per 31.12.2025.

Pensjon over 12 G og andre usikrede pensjoner

HEMIT HF har personer som har tilleggsordning for pensjon som innebærer dekning av pensjon ut over 12 G. Disse pensjonsordningene er finansiert over driften.

Ikke resultatførte estimatavvik

I samsvar med god regnskapsskikk, benytter HEMIT HF reglene om "korridor" og fordeling over gjenværende opptjeningstid ved behandling av estimatavvik knyttet til pensjonsordningen. Estimatavvik utover "korridoren" resultatføres med 1/12-del.

Demografiske forutsetninger

	2025	2024
Anvendt dødelighetstabell	KLP2021BE	KLP2021BE
Anvendt uførefrekvens	KLP KU2021BE	KLP KU2021BE

Antagelser om AFP-uttak:

I beregningene er det gjort en antakelse om at de som ikke slutter eller blir uføre mottar livsvarig AFP.

Frivillig avgang

Frivillig avgang for Sykepleiere (i %)

Alder (i år)	< 20	20-25	26-30	31-40	41-49	50-55	>55
Sykepleiere	25	15	10	6	4	3	0

Frivillig avgang i fellesordningen og for sykehusleger (i %)

Alder (i år)	< 24	24-29	30-39	40-49	50-55	>55
Fellesordning og sykehusleger	25	15	7,5	5	3	0

Note 17 Annen langsiktig gjeld

	2025	2024
Gjeld til foretak i samme konsern	905 331	955 331
Sum annen langsiktig gjeld	905 331	955 331
Herav langsiktig gjeld som forfaller senere enn 5 år	905 331	955 331

Note 18 Kortsiktig gjeld

	2025	2024
Leverandørgjeld	67 019	75 774
Gjeld til foretak i samme foretaksgruppe	19 503	16 619
Påløpte feriepenger	41 398	39 863
Påløpte lønnskostnader	14 482	13 700
Annen kortsiktig gjeld	28 452	8 889
Sum annen kortsiktig gjeld	170 855	154 843

Note 19 Nærstående parter

Foretakets transaksjoner med nærstående parter - salg av varer og tjenester

	2025	2024
Morforetak/eier	56 031	58 107
Datterforetak/søsterforetak	1 471 661	1 428 280
Sum salg av varer og tjenester	1 527 692	1 486 387

Foretakets transaksjoner med nærstående parter - kjøp av varer og tjenester

	2025	2024
Morforetak/eier	3 349	3
Datterforetak/søsterforetak	45 691	40 156
Sum kjøp av varer og tjenester	49 040	40 159

HEMIT HF er et heleid datterforetak av Helse Midt-Norge RHF. Helse Midt-Norge har et ansvar for at innbyggerne i helseregionen Midt-Norge tilbys spesialisthelsetjenester ved behov.

HEMIT HF nærstående er definert i regnskapslovens § 7-30b og regnskapsforskriftens § 7-30b-1. Vesentlige transaksjoner med nærstående parter framgår i denne og andre noter i årsregnskapet.

HEMIT HF selger IKT produkter og tjenester til sine søsterforetak, når det gjelder vilkår for inntektene så vises det til omtale i prinsippnoter.

Alle foretak i foretaksgruppen har gjennomført en kartlegging og dokumentasjon av styremedlemmers og ledende ansattes verv som kan tenkes å komme i konflikt med relasjoner foretakene har til andre aktører. Helseregionen er blant annet underlagt lov om offentlige anskaffelser. I noen av helseforetakene er det etablert rutiner som skal bidra til å sikre at ansatte som er ansvarlig for, eller har innflytelse på inngåelse av vesentlige innkjøps- og/eller salgsavtaler ikke sitter med verv eller har andre relasjoner til leverandører eller kunder mv som kan tenkes å komme i konflikt deres rolle i foretakene. Det er ikke etablert gjennomgående rutiner og retningslinjer for kartlegging, vurderinger og dokumentasjon mv av dette i foretaksgruppen.

--

Rapport om godtgjørelse til ledende personer

Etter allmennaksjeloven § 6-16 b), som også er gjort gjeldende for foretak med statlig eierandel, skal styret i foretaket hvert regnskapsår utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innstående lønn og godtgjørelse til ledende personer som omfattes av retningslinjene definert i § 6-16 a). Rapporten oppfyller de krav som fremgår av «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer».

Rapporten tilfredsstillers også krav til noteopplysninger i årsregnskapet etter regnskapsloven § 7-31b og 7-32

Tabell 1 – Hovedelementer i godtgjørelsesordningen for ledergruppen

Godtgjørelse	Kommentarer
Fast lønn	Ved fastsettelse av lønn til ledergruppen legges det vekt på - Lønnsutviklingen i foretaket generelt - Lønnsutviklingen i sammenlignbare stillinger - Resultatutvikling i forhold til de mål og krav styret har satt Lønnsutviklingen i foretaket generelt har som målsetting å tilby lederne konkurransedyktig lønn, men samtidig bidra til moderasjon i lederlønnene. Lønn til administrerende direktør fastsettes av styret. Lønn til ledergruppen for øvrig fastsettes administrativt.
Variabel lønn	Foretakets ledergruppe har ingen variable lønnelementer eller langtidsintensivordninger.
Pensjonsopptjening	Administrerende direktør og ledergruppen for øvrig har ordinære pensjonsbetingelser.
Andre godtgjørelser	
<i>Forsikringer</i>	Personal-, helse- og reiseforsikring ihht standard for øvrige ansatte i foretaket. Foretaket har styreansvarsforsikring for medlemmer av styret.
<i>Bilgodtgjørelser</i>	Ingen i ledergruppen har firmabil eller fast bilgodtgjørelse.
<i>Øvrige goder</i>	Øvrige goder inkluderer avis, mobiltelefon og dekning av bredbåndskommunikasjon i samsvar med etablerte standarder
Avtalefestede permisjoner	
Lån og garantier	Det er ikke gitt lån eller garantier til styreleder, medlemmer av styret, administrerende direktør eller noen andre i ledergruppen
Sluttvederlag	Det er inngått avtale med administrerende direktør om inntil 12 måneders etterlønn, dersom ho/han blir sagt opp eller selv sier opp på oppfordring fra styret eller styreleder. Det kan oppstå en situasjon hvor styret i Hemit HF vurderer at det ikke er i virksomhetens interesse at ansettelsesforholdet opprettholdes. Følgende skal da gjelde: • Det utbetales lønn i oppsigelsestid (6 mnd). I tillegg utbetales sluttvederlag/etterlønn i 6 måneder. Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden skal i sum ikke overstige 12 månedslønner.

Tabell 2 – Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte

Tall i hele (tusen) kroner

Navn på ledende ansatt og stilling	Regnskapsår	1. Fast Lønn	2. Pensjonsopptjening *)	3. Andre godtgjørelser	4. Total godtgjørelse	5. Ytelser fra andre foretak i konsernet	
						5.1 Lønn	5.2 Annen godtgjørelse
Trond Utne	2025		2 105	250	17	2 372	
Administrerende direktør	2024		2 017	398	26	2 441	
Siri Berg	2025		2 037	250	4	2 290	
Assisterende direktør *	2024		1 963	280	3	2 246	
Eirik Naalsund	2025		1 382	222	2	1 607	
Økonomidirektør	2024		1 323	354	2	1 679	
Nina Kotte	2025		1 127	181	3	1 311	
Kommunikasjons-sjef	2024		1 068	264	1	1 332	
Kristian Styrvoll	2025		1 290	208	10	1 507	
Avdelingsleder	2024		1 236	264	6	1 505	
Bjørn Våga	2025		1 333	214	11	1 558	
Avdelingsleder	2024		1 274	254	11	1 539	
Sille Jagtøyen	2025		1 203	194	2	1 399	
Avdelingsleder	2024		1 152	212	1	1 365	
Roar Solhjem	2025		1 312	211	5	1 528	
Avdelingsleder **	2024		1 241	206	6	1 453	
Terje Lund	2025		1 439	231	4	1 674	
Avdelingsleder	2024		1 376	313	2	1 691	
Anders Emil Hustoft	2025						
Avdelingsleder ***	2024		1 091	230	1	1 323	
Tove Prestmo	2025		1 180	192	2	1 374	
Kvalitetssjef ****	2024		1 137	193	4	1 334	
Hildegunn Holmslet	2025		1 240	200	5	1 445	
HR-sjef	2024		1 226	253	3	1 481	
Daniel Boer Johannesen	2025		1 062	191	14	1 268	
Avdelingsleder *****	2024						
			16 710	2 544	77	19 332	
			16 102	3 221	65	19 389	

* Siri Berg har vært utleid til Helseplattformen AS fra 01.12.23 men har fått lønn utbetalt fra Hemit HF. Sluttet i Hemit 31.10.2025

** Roar Solhjem konstituert assisterende direktør fra 01.12.2023

*** Anders Emil Hustoft sluttet 30.09.2024

**** Tove Prestmo sluttet 31.08.2025

***** Daniel Boer Johannesen konstituert avdelingsleder

Pensjonskostnad for ledende ansatte er oppgitt som deres beregnede andel av årets opptjening. Årets oppgitte opptjening er beregnet ved å legge sammen årets opptjening for alle personer i de respektive ordningene for så å beregne en opptjeningsvekt (årets opptjening for alle i ordningen delt på årets pensjonsgrunnlag for alle i ordningen).

Pensjonsgrunnlag per person multiplisert med opptjeningsvekt gir beregnet opptjening pr. person i ordningen.

Tabell 3 – Sammenligningstabell total godtgjørelse for ledende ansatte de siste 5 år

Tall i hele (tusen) kroner og prosent

Årlig endring	Endring fra foregående år					
	Måleenhet	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Total godtgjørelse for ledende ansatte						
Trond Utne	kroner			82	135	69
Administrerende direktør	prosent			3,7 %	5,8 %	-2,8 %
Siri Berg	kroner			483	235	44
Assisterende direktør *	prosent			31,6 %	11,7 %	2,0 %
Eirik Naalsund	kroner				81	72
Økonomidirektør	prosent			n.a.	5,0 %	-4,3 %
Nina Kotte	kroner				114	21
Kommunikasjons-sjef	prosent			n.a.	9,2 %	-1,6 %
Kristian Styrvoll	kroner			21	55	2
Avdelingsleder	prosent			1,5 %	3,8 %	0,1 %
Bjørn Våga	kroner			35	65	20
Avdelingsleder	prosent			2,4 %	4,4 %	1,3 %
Sille Jagtøyen	kroner			40	66	34
Avdelingsleder	prosent			3,2 %	5,1 %	2,5 %
Roar Solhjem	kroner			31	138	75
Avdelingsleder **	prosent			2,4 %	10,5 %	5,2 %
Terje Lund	kroner			37	68	17
Avdelingsleder	prosent			2,4 %	4,2 %	-1,0 %
Anders Emil Hustoft	kroner			52	16	
Avdelingsleder ***	prosent			4,2 %	1,2 %	
Tove Prestmo ****	kroner			4	68	40
Kvalitetssjef	prosent			0,3 %	5,4 %	3,0 %
Hildegunn Holmslet	kroner			48	117	37
HR-sjef	prosent			3,7 %	8,6 %	-2,5 %
Daniel Boer Johannesen	kroner					
Avdelingsleder ****	prosent					

* Siri Berg har vært utleid til Helseplattformen AS fra 01.12.23 men har fått lønn utbetalt fra Hemit HF. Sluttet i Hemit 31.10.2025

** Roar Solhjem konstituert assisterende direktør fra 01.12.2023

*** Anders Emil Hustoft sluttet 30.09.2024

**** Tove Prestmo sluttet 31.08.2025

**** Daniel Boer Johannesen konstituert avdelingsleder

"For å gi en korrekt og sammenlignbar fremstilling av lønnsutvikling over tid, er lønnsbeløpene i tabell 3 omregnet til årsbasis (årsjustert). Dette innebærer at lønn for ledende ansatte som har startet eller sluttet midt i en periode, er justert som om stillingen var besatt i et helt år. Slik reflekterer endringen i tabellen faktisk lønnsoppgjør, og påvirkes ikke av ansettelses- eller fratredelsestidspunkt."

Foretakets resultat						
Foretakets resultat	kroner		-	12 917	-	9 768
	prosent					24 %
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell						
Gjennomsnittlig total godtgjørelse for andre ansatte i foretaket enn ledende personell	kroner		829	858	909	934
	prosent			3,5 %	6,0 %	2,7 %

"Gjennomsnittlig total godtgjørelse inkl. pensjon for andre ansatte i foretaket enn ledende personell er justert for regnskapsført planendringseffekt - dette for å gi et mer rettviseende bilde av øvrige ansattes lønnsutvikling sammenliknet med ledende personer."

Lønnsoppgjør for ledende ansatte på 4,4 %, og for øvrige ansatte 4,4 %.

Tabell 4 – Sammenligningstabell fast lønn for ledende ansatte de siste 5 år

Tall i hele (tusen) kroner og prosent

Årlig endring	Endring fra foregående år					
	Måleenhet	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Fast lønn for ledende ansatte						
Trond Utne	kroner			80	99	89
Administrerende direktør (fra 01.06.2022)	prosent			4,4 %	5,2 %	4,4 %
Siri Berg	kroner			493	217	73
Assisterende direktør	prosent			39,3 %	12,4 %	3,7 %
Eirik Naalsund	kroner			n.a	65	59
Økonomidirektør	prosent				5,2 %	4,5 %
Nina Kotte	kroner			n.a	108	59
Kommunikasjons-sjef	prosent				11 %	5,6 %
Kristian Styrvoll	kroner			32	54	54
Avdelingsleder	prosent			2,8 %	4,3 %	4,3 %
Bjørn Våga	kroner			54	59	59
Avdelingsleder	prosent			4,7 %	4,7 %	4,7 %
Sille Jagtøyen	kroner			55	51	51
Avdelingsleder	prosent			5,3 %	4,4 %	4,4 %
Roar Solhjem	kroner			56	71	71
Avdelingsleder	prosent			5,3 %	5,7 %	5,7 %
Terje Lund	kroner			54	64	64
Avdelingsleder	prosent			4,3 %	4,6 %	4,6 %
Anders Emil Hustoft	kroner			54	16	N.a.
Avdelingsleder	prosent			5,3 %	1,5 %	
Tove Prestmo	kroner			33	61	43
Kvalitetssjef	prosent			3,2 %	5,3 %	3,8 %
Hildegunn Holmslet	kroner			63	15	15
HR-sjef	prosent			5,8 %	1,2 %	1,2 %
Daniel Boer Johannesen	kroner					N.a.
Avdelingsleder ****	prosent					

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret blir fastsatt av foretaksmøtet, jfr lov om helseforetak § 21 tredje ledd.

Det vert fastsett styregodtgjørelse for styremedlemmer, varamedlemmer og revisjonsutvalg. Styrets medlemmer gis fast honorar for de ulike verv og utvalg. Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte.

Tabell 5 – Godtgjørelse til styret for regnskapsårene

Navn og stilling	Regnskapsår	1. Honorar		2. Anna godtgjørelse	3. Total godtgjørelse	4. Ytelser fra andre foretak i konsernet	
		1.1 Styret	1.2 Revisjonsutvalg			4.1 Lønn	4.2 Annen godtgjørelse
Jan Christian Dahle Frich	2025					2 632	0
Styreleder fra 01.10.2024	2024					2 529	
Tom Christian Martinsen	2025				0	2 372	
Styremedlem fra 26.04.2024	2024					2 197	2
Olav Terje Lødemel	2025					2 245	1
Styremedlem fra 01.02.2024	2024					2 183	143
Annamaria Forsmark	2025				0	2 166	1
Styremedlem, nestleder fra 30.05.2024	2024					2 101	0
Svein-Rune Johannesen	2025				0		
Brukerrepresentant	2024						
Stine Slørdahl	2025					936	
Styremedlem fra 26.04.2024	2024					902	3
Erik Berg	2025		95			95	
Styremedlem ansatt	2024		94			94	
Kjetil Berg	2025		24			24	
Styremedlem ansatt til og med 28.02.2025	2024		101			101	
Magnus Husby	2025		79			79	
Styremedlem ansatt fra 01.03.2025	2024					-	
Anne Staurland Aarbakke	2025		95			95	
Styremedlem ansatt	2024		94			94	

Tabell 6 – Sammenligningstabell godtgjørelse for styret de siste 5 år

Tall i hele (tusen) kroner og prosent

Årlig endring	Måleenhet	Endring fra foregående år				
		2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Godtgjørelse for styre						
Erik Berg	kroner			29	8	1
Styremedlem ansatt	prosent			50,0 %	9 %	1 %
Kjetil Berg	kroner			29	15	77
Styremedlem ansatt til og med 28.02.2025	prosent			50,0 %	18 %	-77 %
Magnus Husby	kroner					n.a.
Styremedlem ansatt fra 01.03.2025	prosent					
Anne Staurland Aarbakke 01.03.23 - 31.12.23	kroner			72	22	1
	prosent			n.a.	31 %	1 %

* Ingen reell endring for ansatte-medlemmer, kun effekter av helårsvirkning.

Redegjørelse for foretakets lederlønnspolitikk**Styreerklæring**

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapport for godtgjørelse til ledende personer i Hemit HF for regnskapsåret 2025.

Det er påsett at godtgjørelse til ledende personer er i henhold til foretakets vedtekter §9, Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, allmennaksjeloven §6-16a og b, forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer og krav til lederlønnspolitikk i Statens eierskapsmelding (meld. ST. 6 (2022-2023)).

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for Foretaksmøtet for endelig vedtak.