

# Sykehuset i Vestfold HF

## ÅRSBERETNING 2023

Sykehuset i Vestfold HF (SiV) er et helseforetak eid av Helse Sør-Øst RHF (HSØ), og gir spesialisthelsetjenester primært til befolkningen i Vestfold. Sykehuset har drift i egne og leide lokaler flere steder i Vestfold, med Tønsberg som helseforetakets faglige og administrative tyngdepunkt.

Sykehuset har i tillegg oppgaver innen opplæring av helsepersonell, forskning og utdanning samt opplæring av pasienter og pårørende.

SiV har også ansvar for én nasjonale tjeneste og enkelte regionale oppgaver. Nasjonalt senter for aldring og helse, som er sykehusets nasjonale tjeneste, er et offentlig kompetanse- og forskningsmiljø som tilbyr virkelighetsnær kunnskap, opplæring og forskning til helse- og omsorgspersonell, eldre, pårørende og andre interesserte. Senter for sykkelig overvekt i HSØ har regionalt ansvar for behandling av pasienter med sykkelig overvekt med følgesykdommer. Glenne regionale senter for autisme har som ansvar å tilby spesialiserte tjenester til mennesker med autismspekterforstyrrelser. Klinikk fysikalsk medisin og rehabilitering i Stavern har et ledende kompetansemiljø i tverrfaglig spesialisert rehabilitering og fysikalsk medisin.

HSØ har tegnet en masteravtale på styreansvarsforsikring i Gjensidige Forsikring ASA som gjelder alle foretak under HSØ, inklusiv SiV. Forsikringssummen er NOK 25 000 000. Det er ikke egenandel på forsikringen. Forsikringen gjelder for ethvert nåværende, tidligere og fremtidig styremedlem eller ledende ansatt inkl. daglig leder. Forsikringen omfatter sikredes rettslige erstatningsansvar for formueskade som sikrede kan pådra seg i egenskap av sin rolle.

### Pasientbehandling

2023 var for SiV et år preget av etterdønninger etter pandemien, fortsatt høy ø-hjelpstilstrømming, samt tilpasninger av drift etter innflyttingen i og ibruktakingen av nytt bygg.

Nesten 100 000 pasienter mottok spesialisthelsetjenester ved SiV. Det tilsvarer en økning på 3,7 % fra året før og 7,0 % fra 2019 – siste år før pandemien. SiV har tilsvarende økning i aktivitet; 7,8 % flere ISF-poeng i 2023 enn i 2019 og 3,4 % flere enn i 2022. Økningen var størst innenfor somatikken.

Aktiviteten var med andre ord høyere enn noen gang i 2023. Til tross for høy aktivitet økte antall pasienter på venteliste og tiden de venter, antall fristbrudd samt antall og andel pasienter med passert planlagt tid gjennom 2023. Lang ventetid, fristbrudd og passert planlagt tid gjelder for somatikken. Innenfor voksenpsykiatri, psykiatri for barn og ungdom og tverrfaglig spesialisert rusbehandling har SiV verken fristbrudd eller passert planlagt tid, og ventetiden er i all hovedsak innenfor kravet i oppdrag og bestilling. Men grunnet utfordringen innenfor somatikken er likevel hovedkonklusjonen at foretaket har ikke klart å håndtere økt pasienttilstrømming etter pandemien innenfor de målsettinger som er satt for tilgjengelighet.

### Helsefelleskapet i Vestfold

Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023 gir retning og rammer for utvikling av spesialisthelsetjenesten og samarbeidet med den kommunale helse- og omsorgstjenesten.

I den nasjonale planen fremstår etablering av helsefellesskap som et sentralt tiltak for å sikre en helhetlig og sammenhengende helse- og omsorgstjeneste. Helsefellesskapet i Vestfold ble godkjent av de seks kommunestyrene og helseforetakets styre våren 2021. Med relativt få kommuner i fylket utgjør helsefellesskapet en oversiktlig samarbeidsstruktur sammenliknet med de øvrige helsefellesskapene i landet.

Med utgangspunkt i Handlingsplanen for 2023, er det gjennomført mye utviklingsarbeid. Innenfor de nasjonalt prioriterte pasientgruppene, har det i 2023 vært fremdrift i henhold til planene som er lagt for prosjektene Vitality og Ung Arena+. Prosjektene har dokumenterte erfaringer som gir grunnlag for samarbeid om nye tjenestetilbud til eldre skrøpelige pasienter og ungdom med psykiske lidelser og rusproblemer.

I 2023 har samarbeidet mellom SiV og de seks kommunene i opptaksområdet blitt videreutviklet. Utviklingen omfatter både intern formell organisering i Helsefellesskapet og arbeidsformer knyttet til operativ drift. Det er mellom annet etablert en samarbeidsstruktur ved krevende driftsituasjoner (pasienttilstrømming, overbelegg). I denne sammenheng legges direkte kommunikasjon mellom sykehusets klinikkjefer og kommunalsjefer i kommunene til grunn for felles situasjonsforståelse, tiltak og evaluering. Helsefellesskapet i Vestfold har i tillegg tilpasset møter og beslutninger til de plan- og beslutningsprosesser som er etablert i de respektive forvaltningsnivåene.

Kommunene har i 2023 gjennomsnittlig hatt ni utskrivningsklare somatiske pasienter innlagt på SiV per døgn. Denne pasientkategorien har til tider belagt et betydelig antall senger på sykehuset (høyest antall utskrivningsklare overliggere et døgn var 48 i 2023).

Det har i 2023 vært en pågående revisjon av samarbeidsavtalene mellom sykehuset og kommunene i Vestfold. Det gjenstående arbeidet er knyttet til Delavtalen om helhetlige pasientforløp. Dette arbeidet er forventet avsluttet våren 2024.

### Pasientsikkerhet og kvalitet

Økt pasienttilstrømming har gitt utfordringer for SiV. Sykehuset erkjenner stort behov for endringer av utviklings- og omstillingsarbeidet for å sikre riktigere ressursbruk og prioriteringer, herunder endringer av arbeidsprosesser, forsterkede fleksibilitet i organisering og bruk av personell, men også oppgavedeling og kontinuerlig arbeid for å sikre riktig kompetanse i forhold til oppgavene som skal løses.

Sykehus er store organisasjoner med betydelige koordineringsutfordringer og til dels svak evne til å håndtere kompleksitet i logistikk, arbeidsprosesser og pasientflyt. Det vanskeliggjør mulighetene til å gjøre det «lett å gjøre ting rett».

Koordineringsutfordringer eller manglende tilpasning til prosessvariasjon fører til at pasienter kan oppleve lange ventetider, fristbrudd og ikke høy nok kvalitet i tjenestene, og medarbeiderne opplever utilstrekkelighet og høyt press i arbeidshverdagen. Erkjennelse av at evnen til å beherske kompleksitet ikke er tilfredsstillende, forsterkes også tidvis av systemer, teknologi, organisering, prosedyrer og retningslinjer. Blant annet OECD har hevdet at over 30 prosent av ressursbruken i sykehus ikke er verdiskapende, og strategisk virksomhetsutvikling i SiV er begrunnet i behovet for at utviklingsarbeidet må ha kunnskap om rotårsakene til utfordringene, for å løse utfordringene best mulig.

Ledelse av pasientsikkerhet og kvalitet handler om å bygge kultur, sikre kompetanse og utvikle systemer som understøtter en helse- og omsorgstjeneste der kvaliteten på tjenestene gjenspeiler seg i ansattes atferd. Det er arbeidet i flere år med implementering av tiltak i forbindelse med Pasientsikkerhetsprogrammet, og foretaket har hatt egen programledelse for å følge de enkelte innsatsområdene:

- Redusere pasientskader
- Bygge varige strukturer for pasientsikkerhet
- Forbedre pasientsikkerhetskulturen i helsetjenesten

I 2019 ble SiVs handlingsplan for pasientsikkerhet og kvalitet vedtatt. Planen skal sikre at nasjonale og lokale mål om målrettet og samordnet innsats for trygge og sikre tjenester nås i SiV. Planen skal som et minimum bidra til at SiV oppnår krav i Oppdrag og Bestilling (OBD) samt målsettinger i Utviklingsplanen for SiV 2018-2035. Planen er ikke uttømmende, men det er gjort en prioritering av mange gode og nødvendige tiltak.

I plan for pasientsikkerhet og kvalitet 2019 – 2023 er det gitt føringer for ledelse og kultur, kompetanse, nasjonale satsinger og systemer og strukturer med anbefalinger om lokale tiltak rettet mot hvert av disse områdene. I 2023 har viktigste satsingsområde vært «Trygg innskriving».

I tillegg utfordrer handlingsplanen til minst ett lokalt forbedringsområde årlig som kliniske enheter velger ut selv, og som skal forankres og rapporteres i lederlinjen.

Som ledd i obligatorisk utdanningsløp for LIS 2 og LIS 3 er det etablert et eget kurs i forskningsforståelse og forbedringsarbeid.

I 2022 etablerte foretaket, sammen med Sykehuset Østfold og Sykehuset Telemark, nytt tilbud til klinikere som ønsker å sette i gang og lede systematisk forbedringsarbeid: «Ytre Oslofjord forbedringsutdanning». SiV har også etablert en tverrfaglig lokal forbedringsutdanning.

Inntrykket er at bevisstheten på en mer proaktiv, forebyggende arbeidsform har fått fotfeste. Engasjementet for å arbeide systematisk med forbedringsarbeid er i økende grad etablert som en kultur ute i de ulike fagmiljøene ved sykehuset. Foretaket har blant annet gjennom de siste årene utviklet en risikotavle til daglig bruk ute ved de somatiske avdelinger for å identifisere og forebygge uønskede pasienthendelser - risikomøter. har de senere årene sett en økning i meldte avvik fra ansatte.

Arbeidet med å følge opp resultater fra Nasjonalt kvalitetsindikatorssystem og Helseatlas for kvalitet, er intensivert i 2023. Videre er pasientforløpsarbeidet også i 2023 vært et satsingsområde ved SiV.

I sum er inntrykket at bevisstheten på en mer proaktiv, forebyggende arbeidsform har fått fotfeste. Engasjementet for å arbeide systematisk med forbedringsarbeid er i økende grad etablert som en kultur ute i de ulike fagmiljøene ved sykehuset.

### Brukermedvirkning

SiV har lagt Helse Sør-Østs 13 prinsipper for brukermedvirkning til grunn for arbeidet på systemnivå.

Brukermedvirkning foregår på mange arenaer i foretaket, både gjennom formelle strukturer på systemnivå, f.eks. brukerutvalget og ungdomsrådet, i fora der brukerutvalgets medlemmer er representert, og på tjeneste- og individnivå. Arbeidet med å utvikle «pasientens helsetjeneste» og med å utvikle pasienttilbudet og pasientenes deltagelse som avgjørende viktige ressurser i eget liv, utfordrer sykehus- og profesjonskulturene. Dette er og vil være kontinuerlige prosesser i uoverskuelig framtid.

Pasienter og brukere er i stadig sterkere grad involvert i prosjekter, arbeidsgrupper og egne forløp.

### Forskning og innovasjon

Det foregår forskning av høy kvalitet innen en rekke ulike fagområder ved SiV. Et kvalitativt godt forskningsmiljø med et bredt interessefelt bidrar til økt kvalitet i pasientbehandlingen, økt pasientsikkerhet og til fag- og kompetanseutvikling.

Styret har vedtatt en egen forsknings- og innovasjonsstrategi for foretaket, og denne følges opp med en årlig rapport som viser grad av måloppnåelse. Den årlige forskningsmålingen til Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) viser at forskningsaktiviteten ved SiV har vært høy de siste årene sammenlignet med andre helseforetak i Norge. SiV er det av sykehuset i Norge med høyest forskningsaktivitet utenom universitetssykehusene. De foreløpig siste tallene er fra 2022 og viser at SiV er på 9. plass rangert ut fra antall vitenskapelige publikasjoner (fra 8. plass i 2021), og på 10. plass rangert fra antall forskningspoeng (9. plass i 2021).

Styret har i hvert styremøte de siste årene fått presentert aktuelle forsknings- og innovasjonsprosjekter som foregår ved helseforetaket, der den aktuelle forsker har presentert sine funn.

Et av hovedmålene i SiV sin forsknings- og innovasjonsstrategi er å styrke den kliniske forskningen, bl.a. gjennom deltakelse i kliniske behandlingsstudier. Dette er i tråd med nasjonale prioriteringer og OBD for 2023. Målet er en årlig økning av pasienter som deltar i kliniske studier på 15%, sammenlignet med foregående år. Tallene for 2023-målingen foreligger ikke på nåværende tidspunkt, men de foreløpige resultatene tyder på at SiV har nådd dette målet.

Innovasjon er ett satsningsområde i SiV for å utvikle bedre helsetjenester i tråd med nasjonale, regionale og lokale strategier. Stadig flere prosjekter kombinerer forskning og innovasjon for å utvikle morgendagens helsetjeneste. Det pågår innovasjonsprosjekter i alle klinikker og innen mange ulike fagområder. Det fokuseres spesielt på tjenesteinnovasjon og bruk av ny teknologi for å møte brukernes og sykehusets behov for økt kvalitet, effektivitet og mer brukerstyrte og persontilpassede tjenester. Foreløpige resultater fra rapportering av innovasjon til HOD for 2023 viser at innovasjonsaktiviteten ved SiV er høy sammenlignet med foregående år og andre helseforetak i Norge. Sykehuset jobber systematisk for ekstern finansiering av både forskning og innovasjon.

### Arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for medarbeidernes mestring og trivsel. Det er sammenheng mellom godt arbeidsmiljø og sikker pasientbehandling. Ledere som skaper resultater gjennom og sammen med medarbeidere, tillitsvalgte og andre samarbeidspartnere, er nøkkelen til god drift og utvikling. Det legges vekt på å arbeide systematisk med disse forholdene. Sykehuset er til for pasientene og hovedoppdraget til ledere er å medvirke til å utvikle en velfungerende organisasjon som løser oppgavene i tråd med de føringer og oppdrag sykehuset er gitt. Tematikk knyttet til ledelse, kompetanse og medarbeidere er særlige innsatsområder. Blant annet er det gjennomført strukturert lederutviklingsprogram, det er utviklet en egen handlingsplan for å bedre arbeidsforholdene for LIS 1, flere aktiviteter for å bedre forholdene for LIS 2/3 og det har vært- og pågår et eget arbeid for å øke kvaliteten knyttet til rekruttering og onboarding.

SiV har tatt i bruk bransjeprogrammene «Der skoen trykker» og «En bra dag på jobb» og har fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid tilpasset den enkelte enhet. Det er tatt i bruk en oppdatert mal for risikovurdering av arbeidsmiljø.

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) og AMU-ene i klinikk/divisjon fungerer godt. HMS relaterte utfordringer løses i linjen på lavest mulig nivå og så tidlig som mulig.

SiV reviderte varslingsrutinene i 2021, og denne ser ut til å fungere godt. Det har vært en nedgang i undersøkelsespliktsaker fra 2022 til 2023. Dette kan tyde på at bekymringer, klager m.m. løses på et tidligere og lavere nivå. Det er laget en egen temaside for varsling om kritikkverdige forhold der aktuell informasjon er samlet.

## Diverse nøkkeltall relatert til arbeidsmiljø

Antall ansatte fordelt på kjønn (ved utgangen av året)

	Totalt SiV	Menn	Kvinner	Menn %-vis	Kvinner %-vis
<b>Antall ansatte</b>	5 690	1 355	4 335	24 %	76 %

Totalt antall midlertidige ansatte inkl. kjønnsfordeling

	Totalt SiV	Menn	Kvinner	Menn %-vis	Kvinner %-vis
<b>Antall ansatte</b>	397	119	278	30 %	70 %

Antall ansatte i deltidsstillinger inkl. kjønnsfordeling

	Totalt SiV	Menn	Kvinner	Menn %-vis	Kvinner %-vis
<b>Antall ansatte</b>	1 409	186	1 223	13 %	87 %

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

	Totalt SiV	Menn	Kvinner
<b>Gj.snittlig ant. uker</b>	19	17	20

## Sykefravær

Det totale sykefravær ved SiV HF var 8,8 % i 2023, en vekst på 1,1% fra 2022. Korttidsfraværet i 2023 har hatt en nedgang på 18% fra året før. På lik linje med de fleste andre helseforetak er det økende langtidsfraværet som er den største utfordringen. En økning på 13% fra 2022 til 2023 er for høyt. Det er et kontinuerlig mål å redusere sykefraværet.

	2020		2021		2022		2023	
Sykefravær SiV HF totalt	7,8%		7,9 %		8,7 %		8,8 %	
Korttidsfravær <17 dg	Kort	Lang	Kort	Lang	Kort	Lang	Kort	Lang
Langtidsfravær >17 dg	2,5%	5,4%	2,5%	5,4%	3,3%	5,4%	2,7%	6,1%

Foretaket har en god struktur for oppfølging av sykmeldte basert på nasjonale krav og føringer. SiV har tilbud om veiledning og opplæring av ledere i sykefraværsoppfølging. I henhold til samarbeidsavtalen med NAV har SiV til enhver tid én seksjon inne i ordningen «Tett på». Ordningen innebærer at leder følges opp av HR-rådgiver og egne veiledere fra NAV-kontor i oppfølgingen av enkeltpersoner med langvarig sykefravær. Det nasjonale bransjeprogrammet «IA i sykehus» har videreutviklet denne ordningen, kalt den «Tidlig og tett på», og piloterer denne i noen foretak. I «Tidlig og tett på» vil ledere få konkrete verktøy for å kartlegge og følge opp ansatte med langvarige/hyppig gjentakende sykefravær. SiV vil ta i bruk «Tidlig og tett på» i løpet av 2024.

Det er også igangsatt en rekke arbeidsmiljøprosesser i 2023 i seksjoner med høyt sykefravær (Bransjeprogrammets STAMIs «En bra dag på jobb», samt andre metoder ut

fra behov). Målet med disse er å forebygge sykefravær og øke tilstedeværelsen blant ansatte. Metodene som brukes er kunnskapsbasert og bygger på at leder og ansatte, med prosessbistand fra HR og NAV-arbeidslivssenter, sammen bidrar til å finne tiltak og gode løsninger i sin arbeidshverdag. Metodene forutsetter bred involvering og at det jobbes over tid. Det er derfor relativt ressurskrevende. Erfaringer fra seksjoner som har tatt i bruk metodene er at sykefraværet går ned og arbeidsmiljøet bedres. Pr i dag er det 12 seksjoner som har/holder på å gjennomføre bransjeprogram eller mer skreddersydde løsninger.

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen «ForBedring» innebærer også fokus på arbeidsmiljøarbeid, og det er et krav om at denne følges opp på alle enheter på sykehuset. Bransjeprogrammet «IA i sykehus» jobber med å utarbeide metodeverktøyet «Sammen om ForBedring». SiV tror dette vil være til god prosesshjelp for lederne, og vil ta i bruk dette verktøyet så snart det er ferdigstilt.

## Vold og trusler

Alle ansatte i SiV skal oppleve et trygt og godt arbeidsmiljø. Det er derfor bekymring knyttet til den økende antall hendelser av vold og trusler mot sykehusets ansatte. Det er registrert 389 uønskede hendelser knyttet til vold, trusler og utagerende adferd i 2023. Dette er en betydelig økning sammenlignet med 2022 med 232 hendelser. Hendelsene er fordelt på følgende underkategorier:

Underkategori	jan	feb	mars	apr	mai	juni	juli	aug	sept	okt	nov	des	sum
Vold mot ansatt	8	25	17	6	8	13	17	26	10	40	30	10	210
Trussel mot liv/helse/eiendom	8	20	4	4	4	3	10	1	4	7	7	2	74
Utagerende atferd	3	7	4	18	2	13	10	8	7	12	12	9	105
Sum	19	52	25	28	14	29	37	35	21	59	49	21	389

Klinikk psykisk helse- og avhengighet er den klinikken som dominerer med 305 hendelser, som er nesten en dobling sammenlignet med tilsvarende periode i fjor (162 hendelser). Medisinsk klinikk er registret med 34 hendelser, Kirurgisk klinikk med 25 hendelser og prehospital med 12 hendelser. Det er flest hendelser i underkategorien Vold mot ansatt.

Det er foretatt en kartlegging høsten 2023 om status i SiV i lys av HSØ-rapporten «Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell». Flere av anbefalingene fra rapporten er allerede fulgt opp. Det gjenstående skal følges opp gjennom utarbeidelse av en konkret handlingsplan som skal sikre gjennomføring av gjenstående tiltak. Sykehusets ledelse skal følge opp dette i 2024. Det er avgjørende at kompetansen, strukturene og systemene i sykehuset er innrettet kvalitativt og skikkelig, både når det gjelder å forebygge hendelser og håndtere de som måtte komme på en god måte.

## ForBedring-undersøkelsen

Den nasjonale medarbeiderundersøkelsen ForBedring ble iverksatt for alle sykehus i 2018 og er videreført. Undersøkelsen gjentas årlig og gjør det mulig å sammenligne utviklingen år for år.

I 2023 ble det svarprosenten 83% som er den høyeste som er oppnådd. Det er variasjoner i resultater av undersøkelsen blant sykehusets om lag 180 seksjoner og det er områder som har krevd spesiell oppmerksomhet i oppfølgingsarbeidet. Det legges stor vekt på at oppfølgingen av undersøkelsen skjer i den enkelte seksjon. Det gis både opplæring og veiledning til ledere i oppfølgingsarbeidet, og enkelte seksjoner får bistand

ved behov. Det er laget en egen temaside om ForBedring der relevant informasjon og prosedyrer er samlet.

Resultatet for ForBedring 2023:



## Samfunnsansvar

Spesialisthelsetjenesten forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet, og har en plikt overfor samfunnet å forvalte disse ressursene på en bærekraftig måte. Alle medarbeidere i spesialisthelsetjenesten, og alle som handler på vegne av spesialisthelsetjenesten, skal opptre i tråd med allmenne etiske normer og etter gjeldende lover og forskrifter. Etiske retningslinjene tar utgangspunkt i virksomhetens verdier og gjeldende lov- og regelverk.

Staten stiller krav og forventninger til at virksomhetene de eier skal opptre ansvarlig, være ledende i sitt arbeid med å ivareta menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, redusere sitt klima- og miljøavtrykk, samt forebygge økonomisk kriminalitet som for eksempel korrupsjon og hvitvasking av penger. Statlige virksomheter skal være ledende i arbeidet med samfunnsansvar.

Statens krav og forventninger er nedfelt i Eierskapsmeldingen: Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap, St.6 (2022-2023). Eierskapsmeldingen beskriver ambisjoner, mål og strategier innen «sosiale forhold», «miljøforhold» og «økonomiske forhold». For alle områdene skal spesialisthelsetjenesten styres etter prinsipp om å opptre ansvarlig. Nedenfor beskrives noe av det foretaket har iverksatt.

## Klima

Klimaendringene er ifølge Verdens helseorganisasjon den største helsetrusselen vi står ovenfor. Sykehusdrift bidrar til betydelige klimagassutslipp og belaster miljøet gjennom forbruk av vann og energi, innkjøp av legemidler og produkter og gjennom behandling av avfall. Transport av pasienter, pårørende, medarbeidere og leverandører, og ved rehabilitering av bygg eller nybygg bidrar også til en negativ miljøbelastning.

De fire helseregionene har vedtatt felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten.



SiV arbeider med tiltak, både forebyggende og skadebegrensende, for å forhindre og redusere negative miljøpåvirkninger. Det inkluderer både bygg, systemer og investeringer, men ikke minst å skape motivasjon og kompetanse i organisasjonen til å drifte sykehuset mest mulig miljøvennlig. Klima og miljøarbeidet forankres årlig i direktørens ledergruppe gjennom ledelsen gjennomgang som følger ISO-standard 14001 ledelsessystem for miljø. Her ses blant annet miljømål og grad av måloppnåelse samt resultater av overvåking og måling. Blant annet har foretaket redusert forbruk og utslipp av anestesigassen desfluran med 97% siden 2019 samt redusert energiforbruk med 18,8% (graddagskorrigert energiforbruk per m<sup>2</sup> brutto areal).

### Klimarisiko

Klimaendringene hele samfunnet står overfor skaper utfordringer og dette krever tiltak og tilpasset vedlikehold som hindrer alvorlige klimarelaterte skader. Det er derfor viktig å ha god oversikt over risiko og sårbarhet, samt analysere behov og legge planer for nødvendige tiltak. Sykehusets bygninger og infrastruktur kan bli rammet av naturhendelser.

Det er gjennomført risikovurdering knyttet til bortfall av strøm og vann, men det ikke gjennomført risikovurderinger av sykehusets eksisterende bygninger og infrastruktur som kan bli direkte rammet av naturhendelser.

Det er gjennomført tilstandsvurdering av bygninger og infrastruktur, i 2024 gjennomføres en ny gjennomgang. Verktøyet Multimap benyttes til dette, men klimatiske forhold er ikke inkludert i grunnlagsdata for kartlegging av eiendommers risiko og sårbarhet.

### Naturmangfold og økosystemer

Flere av de overordnede målene i spesialisthelsetjenesten kan direkte knyttes til naturmangfold og økosystemer. SiV arbeider aktivt med å redusere utslipp av farlige kjemikalier blant annet ved å ha dedikerte kjemikalieansvarlige som kjenner til substitusjonsplikten og har opplæring i kjemikaliers påvirkning på økosystemer samt på menneskets helse. Som nevnt har sykehuset en årlig ledelsens gjennomgang av ISO-standard 14001 ledelsessystem for miljø og her ivaretas risikovurderinger innenfor



temaene: utslipp til luft, utslipp til vann og utslipp til jord. Det gjennomføres årlig internrevisjon hvor man de senere årene har hatt gjennomgang av avfallshåndtering av legemidler og kjemikalier.

### Forebygging av økonomisk kriminalitet

Spesialisthelsetjenesten skal arbeide systematisk med forebygging av misligheter og korrupsjon. En virksomhetskultur basert på gjensidig respekt og åpen kommunikasjon skaper færre mislighetsmuligheter. Det er risiko for at arbeidsmiljø hvor noen føler urettferdighet og urimelig press kan lede til motivasjon for misligheter. Korrupsjon skjer oftest som skjulte handlinger. En kultur som fremmer varsling uten sanksjoner for varsleren, er en forutsetning for å avdekke slike handlinger. I tillegg til å bygge gode interne systemer for forebygging av økonomisk kriminalitet samarbeider SiV med Sykehuspartner for å sikre gode rutiner innenfor de regionale systemene foretaket benytter. Flere og flere anskaffelser blir gjort gjennom avtaler inngått av Sykehusinnkjøp som har etablert systemer for å forebygge økonomisk kriminalitet.

### Medarbeidere og mangfold

#### Inkluderende rekruttering

SiV HF har i 2023 utarbeidet temaside «Rekrutteringsprosessen fra A til Å» på intranett. Siden inneholder en oversikt over regler og retningslinjer for rekruttering og faglige anbefalinger for å sikre en god rekrutteringsprosess. I dette ligger også føringer og råd for å sikre en inkluderende rekrutteringsprosess. SiV HF har i tillegg lagt inn mangfoldserklæring i mal for alle stillingsutlysninger i rekrutteringsverktøyet Webcruiter.

I søknadssystemet Webcruiter kan søkere med nedsatt funksjonsevne, innvandrerbakgrunn, og/eller «hull i CV» krysse av for dette. Dette utløser noen krav til rekrutterende leder, og målet er å få til en mer mangfoldig rekruttering. Det er et pågående arbeid med å øke kompetansen hos ledere på dette området. Tabellen nedenfor viser antall søkere, antall ansettelser og andelen ansettelser i hver målgruppe.

År	Nedsatt funksjonsevne			Innvandrerbakgrunn			Hull i CV		
	Søkere	Ble ansatt	Andel	Søkere	Ble ansatt	Andel	Søkere	Ble ansatt	Andel
2021	39	1	2,6 %	651	58	8,9 %	159	13	8,2 %
2022	56	7	7,1 %	600	71	11,8%	105	10	9,5 %
2023	70	8	11,4 %	532	58	10,9%	93	4	4,3 %

(Kilde: Innsikt i Webcruiter)

Oversikten viser en økning både i antall søkere og i andelen ansatte med nedsatt funksjonsevne i perioden 2021-2023. Samtidig har antallet søkere med innvandrerbakgrunn gått ned. Likevel har andelen ansettelser i målgruppen innvandrerbakgrunn økt i løpet av de siste to årene. Det er verdt å merke seg at antall søkere og andelen ansettelser innen kategorien "hull i CV" har opplevd en markant nedgang i 2023. Tallene er basert på søkerens registrering i Webcruiter.

ForBedring (medarbeiderundersøkelsen) har et utsagn «Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene», som SiV HF scoret slik på

- 2023: 84

- 2022: 83 (Dette er en økning på 1,2%.)

Lønn og ufrivillig deltid skal kartlegges annethvert år. SiV HF gjorde dette i fjorårets årsberetning.

### Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

Det er utarbeidet et ledelsessystem for LIM, som beskriver hvordan lederne skal sikre at aktivitets- og redegjørelsesplikten ivaretas. I tillegg er planlagte og gjennomførte aktiviteter på området beskrevet i handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.

### Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Sykehusdrift sysselsetter arbeidstakere i flere ulike yrkesgrupper og arbeidsmarked (?) her til lands, og i leverandørkjeden, og det er risiko for utnyttelse av sårbare arbeidstakere. I et mer globalisert og mobilt arbeidsmarked er det særlig migrantarbeidere som blir utnyttet. Ved å unnlate å stille krav og følge opp arbeidsmiljøkriminalitet og sosial dumping, kan det bidra til å undergrave velferdssystemet ved at kriminelle utnytter et tillitsbaserte system. Spesialisthelsetjenesten skal bidra til ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i leverandørkjeden globalt og i alle aktiviteter lokalt.

SiV 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.

For å ivareta lovkravene har SiV etablert et ledelsessystem. Ledelsessystemet ivaretar aktsomhetsvurderinger, redegjørelsesplikten og informasjonsplikten etter OECDs retningslinjer i henhold til åpenhetsloven. Styret behandlet aktsomhetsvurderingen i styremøte 21. juni i 2023, og vurderingen er lagt ut på foretakets internettsider: [siv.no/om-oss/arbeid-med-grunnleggende-menneskerettigheter-og-anstendige-arbeidsforhold](http://siv.no/om-oss/arbeid-med-grunnleggende-menneskerettigheter-og-anstendige-arbeidsforhold)

Se utfyllende punkter nedenfor.

### Risikovurdering

Det ble gjennomført en risikovurdering i mai 2023. Risikovurderingen identifiserer aktiviteter foretaket gjennomfører ved kjøp av varer og tjenester for å vurdere sannsynlighet og konsekvens av risikofaktoren tap av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold lokalt og globalt.

### Handlingsplan

Mulige risikoreducerende tiltak som kom frem under risikovurderingen er inkludert i egen handlingsplan.

### Kommunikasjon

For å ivareta berørte interessenter og rettighetshavere er det etablert temaside for arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på intranett og internett.

### Behandling av informasjonskrav

Enhver har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan foretaket håndterer faktiske eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Foretaket har etablert en prosedyre for ivaretagelse av dette kravet.

### Teknologi og digitalisering

SiV bruker store ressurser på de digitale verktøyene, som foretaket som en del av HSØ, skal bruke. I tillegg må SiV forholde seg til alle føringer som ligger i lovverk og overordnede føringer mht. f.eks. personvern og informasjonssikkerhet. SiV bruker nesten 300 millioner kr. år på dette området.

Det er ikke tvil om at teknologien på mange områder både er arbeidsbesparende, standardiserende og tidvis effektiviserende. SiV har imidlertid helt siden 2018 hatt en

teknologiplan og teknologistrategi som innebærer at SiV i tillegg til å følge HSØs initiativer og løsninger, legger opp til å utfordre eksisterende løsningene. Løsningene som i stor grad fremmer silotenkning, som er lite smidige, og som ikke tar i bruk alle mulighetene for å arbeide mer med utvikling av arbeidsprosessene – herunder med raskere og mer dynamiske lærings- og endringsprosesser som kontinuerlig skaper mer læring og mer pasientverdi (mer av ressursene går til pasientbehandling).

SiV er stolte av å bli bedt av HSØ om å være pilot i utvikling av en prosessplattform. Den kan gi muligheter til raskere, enklere og rimeligere utviklingskostnader og tjenester som blir drivende av tjenesteutvikling og pasientbehandling. Det er også med glede at SiV ser at HSØs nylig vedtatte teknologistrategi i stor grad er i overensstemmelse med SiVs strategi fra 2018 (fremdeles gjeldende).

### Økonomiske resultater for 2023

Det er over tid helt nødvendig for SiV å drive med overskudd da foretakets behov for å investere er høyere enn den kontantstrømmen eier tilfører foretaket. For SiV er overskudd det samme som sparing til framtidige investeringer. Overskudd har vært ekstra aktuelt for foretaket etter at Tønsbergprosjektet ble besluttet i 2014 med første tildeling av lån i statsbudsjett 2015. Nytt psykiatribygg ble tatt i bruk i mai 2019 og nytt somatikkbygg i november i 2021.

For å møte økte kostnader til drift av et større areal, og i ikke minst til avskrivninger og renter, var det nødvendig å øke overskudd år for år fram mot innflytting. Foretakets behov for overskudd i perioden 2015-2020 oppstod derfor både som følge av behov for investeringsmidler, og for å ha en resultatbuffer for å møte høyere kostnader som følge av Tønsbergprosjektet. Ved inngangen til 2023 hadde SiV derfor en investeringsbuffer.

Statsbudsjettet for 2023 kompenserte ikke fullt ut for manglende pris- og lønnsvekst i 2022 og forventet pris- og lønnsvekst i 2023. Derfor ble det tildelt mer midler til spesialisthelsetjenesten i revidert nasjonalbudsjett 2023. Den ekstraordinære tildelingen ble gitt med løfte om at den var varig, og den gjorde at SiV kunne budsjettere med et overskudd på 20 millioner kroner som var i tråd økonomisk langtidsplan.

Imidlertid ble det tidlig på året klart at foretaket hadde store utfordringer med å holde budsjettet. I tillegg var det i perioder stor pasienttilstrømming som gjorde at pasienter måtte benytte tilbud utenfor sykehuset. På toppen av det hele viste det seg at lønnsoppgjøret ble mer kostbart enn det foretaket fikk i lønnskompensasjon. Som det framgår av kulepunktene under bidro disse utfordringene til at SiV i 2023 fikk et underskudd på 121 mill kr, noe som var 141 millioner kroner dårligere enn opprinnelig budsjett og 121 millioner kroner dårligere enn det resultatmålet styret satt etter tildelingen av midler i revidert nasjonalbudsjett.

- De to store somatiske klinikkene oppnådde ikke den budsjetterte inntektsgivende aktiviteten. Det ga et negativt budsjettavvik på 49 millioner kroner. (Det ville gitt kostnader å gjennomføre denne aktiviteten. Netto budsjettavvik er vurdert til å være ca. 30 millioner kroner.)
- Til tross for lavere aktivitet hadde foretaket omtrent like mange ansatte som budsjettert. I tillegg leide de samme to somatiske klinikkene inn fra vikarbyråer for 34 millioner kroner mer enn budsjett.
- Ordningen med Fritt behandlingsvalg opphørte 31/12 2022. Foretaket budsjetterte derfor lite kostnader til dette i 2023 (7 millioner kroner). Overgangsordningen som fortsatte å gjelde gjennom hele 2023, gjorde at foretaket fikk 20 millioner kroner mer i kostnader enn budsjett.
- Mindre aktivitet enn budsjettert og stor pasienttilstrømming gjorde at mange pasienter enten fikk fristbrudd eller stod i fare for å få fristbrudd. Mange fikk derfor sitt tilbud hos avtalespesialister, andre helseforetak eller gjennom de private avtalene som HSØ inngikk. De som ikke heller ikke gjennom dette fikk tilbud innen fristen, ble henvist til HELFO for at HELFO med sine avtaler skulle

kunne gi et tilbud. Den totale kostnaden for SiV for dette ble 31 millioner kroner. Det var ikke budsjettert slike kostnader i 2023 fordi foretaket tidligere har hatt slike kostnader.

- Foretakets bruk av de avtalene HSØ har inngått med private leverandører blir avregnet i 2 steg fra HSØ. I grunnlaget for den økonomiske langtidsplanen baserer rammetrekket seg på den historiske bruken foretaket har hatt. Ved årsslutt gjøres det en avregning i forhold til faktisk bruk. For 2023 gjorde det at SiV fikk en ekstra regning ved årsslutt på 17 millioner kroner.

Av de totale brutto investeringene på 304 millioner kroner i 2023 utgjør Tønsbergprosjektet 14 millioner kroner. Prosjektet, inkl. IKT, er indeksregulert per 2023-kroner til en ramme på ca. 3,2 milliarder kroner. Av dette 70% finansiert gjennom lånebevilgninger i statsbudsjettet, og 30% av eier/egenkapital. Som en del av HSØ sin økonomimodell for å finansiere bl.a. denne type store byggeprosjekter, holder eier hvert år tilbake likviditet fra alle foretakene. Det er noe av årsaken til at foretakene må gå med overskudd for å spare til investeringer.

Investeringer i medisinsk teknisk utstyr og bygningsmassen generelt anses å være på et tilfredsstillende nivå med den tildeling foretaket får av likviditet fra eier til investeringer og det overskuddsnivået foretaket har hatt og legger til grunn i økonomisk langtidsplan.

SiV hadde per 31. desember 2023 en bevilget driftskreditt på 1.249 millioner kroner. Foretaket hadde benyttet 409 millioner kroner av denne trekkrettigheten ved utgangen av året. I tillegg til driftskreditten har SiV langsiktige lån knyttet til bl.a. byggetrinn 6, TSB-bygg på Skjerve, ny helikopterlandingsplass på nytt P-hus og Tønsbergprosjektet på til sammen 2.070 millioner kroner.

SiV hadde pr 31. desember 2023 en samlet brutto pensjonsforpliktelse på 13.310 millioner kroner mot 12.036 millioner kroner pr 31. desember 2022, mens netto pensjonsforpliktelse var på henholdsvis 1.832 millioner kroner mot 1.647 millioner kroner. Pensjonsforpliktelsene vil påvirke SiVs framtidige likviditet i form av innbetalinger til pensjonsordninger. Per 31. desember 2023 utgjorde ikke resultatført estimat- og planendringer 3.338 millioner kroner mot 2.754 millioner kroner pr 31. desember 2022. Framtidige resultatføringer vil redusere egenkapitalen tilsvarende.

Kontantstrømsanalysen viser en økning i beholdningen av likvide midler på 16 millioner kroner. Det er eksklusiv endring på kassekreditt/innestående på konto som klassifiseres som kortsiktig gjeld til HSØ. Av endringen i omløpsmidler utgjør fordring på konsernkonto i banken den største posten. Endring i kortsiktig gjeld består av poster som leverandørgjeld, arbeidsgiveravgift og øremerkede tilskudd som de største postene.

SiV er ikke direkte eksponert for endringer i valutakurser, men er eksponert indirekte gjennom bruk av utenlandske leverandører og norske leverandører som har varierende grad av import. Finansieringen av Tønsbergprosjektet skjer både med økt lån og redusert mellomværende (til gode) mot HSØ. Begge disse forholdene er rentebærende og har gitt SiV en større renterisiko enn tidligere. SiV`s rentebærende gjeld (2.479 millioner kroner av en total gjeld (inkl. benyttet driftskreditt) på 2.507 millioner kroner) er vesentlig større enn summen av foretakets rentebærende utlån til HSØ (271 millioner kroner) og innestående på bank (154 millioner kroner). For å redusere renterisikoen knyttet til økt gjeld, har SiV bundet renten på deler av lånet knyttet til Tønsbergprosjektet og resterende gjeld på byggetrinn 6 i 3 forskjellige kontrakter:

- Restgjeld per 31/12 2023: 419 mill kr, rente 1,56% i fem år fra 1. juli 2019
- Restgjeld per 31/12 2023: 767 mill kr, rente 3,32% i fem år fra 1. januar 2023
- Foretaket har bundet renten på ytterligere 518 mill kr til en rente på 3,62% i fem år fra 1/1 2024

Risiko for at motparter ikke har økonomisk evne til å oppfylle sine forpliktelser anses lav, da det historisk har vært relativt lite tap på fordringer.

Det har ikke inntruffet betydelige hendelser etter balansedagen som påvirker vurderingen av resultatet for 2023.

Styret er bekymret for den økonomiske utviklingen i foretaket. Til tross for egne styrevedtatte planer for omstilling, har foretaket ikke lyktes med å komme tilbake til den driftsøkonomien som foretaket hadde før innflytting i nytt somatisk bygg og før pandemien. Styret vil fortsette å følge den økonomiske utviklingen nøye, og forventer at foretaket skal snu den økonomiske utvikling og komme i budsjettbalanse i løpet av 2024.

#### Foretakets framtidsutsikter

Styret og administrerende direktør legger fortsatt drift til grunn ved avleggelsen av årsregnskapet. Foretaket har god faglig utvikling og voksende aktivitet. Den økonomiske utviklingen har gjennom flere år vært god. Foretaket fikk i Statsbudsjettet for 2015 midler til Tønsbergprosjektet. Prosjektet er gjennomført godt innenfor kostnadsrammen på 3,2 milliarder kroner og til avtalt tid.

SiV har i 2023 for første gang på veldig mange år, som det framgår ovenfor, gått med underskudd og ikke oppnådd budsjettet resultat. I tråd med styrevedtak i HSØ skal SiV forholde seg til en samlet kontantstrøm. Det betyr at både over- og underskudd påvirker foretakets investeringsevne. Underskuddet i 2023 er så stort sammenlignet med den opparbeide investeringsbufferen som foretaket hadde ved inngangen til 2023, at den er oppbrukt. SiV har derfor hatt dialog med HSØ om ekstra tilskudd av investeringsmidler noe som har medført at ingen igangsatte prosjekter må stoppes. Foretaket må komme tilbake til en økonomisk bærekraftig utvikling for at ikke investeringsnivået reduseres så mye at gammelt medisinsk teknisk utstyr blir en uakseptabel risiko for pasientsikkerhet og kvalitet.

SiV har som mange andre helseforetak fått økte utfordringer som følge av koronapandemien. I hvor stor grad utfordringene også henger sammen ibruktagning av nytt somatikkbygg i november 2021, er mer usikkert. Antall ventende, ventetider og fristbrudd både for nyhenviste og pasienter i forløp og til kontroll, har gjennom pandemiperioden økt. Det har blitt mer utfordrende å rekruttere helsepersonell enn det var før pandemien, og foretakets robuste økonomi har kommet under press. Det er i budsjettet for 2024 også betydelig risiko for negative avvik. Etter en periode med utfordringer med å rekruttere klinisk personell, har det nå tatt seg opp igjen. Med den kompetansen foretaket besitter og med god evne til å rekruttere, med mye ny bygningsmasse og god standard på medisinskteknisk utstyr, står foretaket for tiden godt rustet til å møte disse utfordringene.

Styret takker medarbeiderne ved SiV for den store innsatsen og fleksibiliteten i enda et spesielt år for spesialisthelsetjenesten. Helt siden koronapandemien kom til Norge i mars 2020 har helsepersonell vært i en utfordrende situasjon. I perioder grunnet nettopp pandemien, og i andre perioder fordi ventelistene og dermed behovet for helsehjelp har økt grunnet at pandemien la beslag på kapasiteten i sykehusene. Dette har gjort at helsepersonell generelt over tid har stått i en utfordrende situasjon, og for mange medarbeidere i SiV har det vært ekstra utfordrende som følge av innflyttingen i nytt somatikkbygg. Styret vil derfor understreke at den store innsatsen fra sykehusets medarbeidere i denne utfordrende situasjonen har vært helt avgjørende for at SiV har fortsatt å levere gode spesialisthelsetjenester til Vestfolds befolkning, og styret berømmer de ansatte for stor innsats og engasjement for å gi befolkningen mer og stadig bedre spesialisthelsetjenester.

## Resultatdisponering

SiV hadde i 2023 et underskudd på 121 millioner kroner. Dette disponeres som følger:

<u>Overført til annen egenkapital:</u>	<u>-121 millioner kroner</u>
Sum disponert:	-121 millioner kroner

Total egenkapital utgjør etter dette 3.229 millioner kroner. Fri egenkapital er positiv.

Tønsberg 18. mars 2024

.....  
Per Christian Voss  
(styreleder)

.....  
Charlotte Haug  
(nestleder)

.....  
Frode Hestnes

.....  
Hans August Hansen

.....  
Anne Biering

.....  
Trine Vingsnes

.....  
Ole Johan Bakke

.....  
Ellen Holtan Folkestad  
(ansattrepresentant)

.....  
Nina Christin Clausen  
(ansattrepresentant)

.....  
Kari Merete Saltvik  
(ansattrepresentant)

.....  
Terje-Kåre Hansen Lundgård  
(ansattrepresentant)

.....  
Stein Kinserdal  
(adm.dir.)