

# Sykehuset i Vestfold HF

## ÅRSBERETNING 2024

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

2024 var for SiV et år preget av høy aktivitet, konsolidering av driftsmodell etter innflyttingen i og ibruktakingen av nytt bygg, samt organisatoriske endringer.

Flere enn 101 000 pasienter mottok spesialisthelsetjenester ved SiV. Det tilsvarer en økning på 2,4 % fra året før og 9,8 % fra 2019 – siste år før pandemien. SiV har økning i aktivitet; 10,3 % flere ISF-poeng i 2024 enn i 2019 og 1,5 % flere enn i 2023. Den relative økningen i aktivitet fra 2023 til 2024 var like høy innenfor somatikken som i psykisk helsevern og avhengighet.

Aktiviteten var med andre ord høyere enn noen gang i 2024. 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 første halvår 2024. 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. Utviklingen gjennom siste halvår 2024 har gått riktig vei og antall på ventelister, tiden pasientene venter før de tas inn, antall fristbrudd og antall / andel med passert planlagt tid er betydelig redusert, dog ikke på de definerte målsettingene for tilgjengelighet.

Helsefelleskapet i Vestfold

Nasjonal helse- og sykehusplan 2020-2023 gir fremdeles 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 Helsefellesskapet sin Handlingsplanen er det i 2024 videreført mye utviklingsarbeid. Innenfor de nasjonalt prioriterte pasientgruppene prosjektene Vitality og Ung Arena+ etablert i drift. Prosjektene har dokumenterte erfaringer som gir grunnlag for samarbeid om nye tjenestetilbud til eldre skrøpelige pasienter og ungdom med psykiske lidelser og rusproblemer.

I 2024 er samarbeidet mellom SiV og de seks kommunene i opptaksområdet videreutviklet. Utviklingen omfatter både intern formell organisering i Helsefellesskapet og arbeidsformer knyttet til operativ drift. Det er blant annet jobbet videre med 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 2024 gjennomsnittlig hatt ni utskrivningsklare somatiske pasienter innlagt på SiV per døgn. Dette er det samme som i 2023. Denne pasientkategorien har til tider belagt et betydelig antall senger på sykehuset (høyest antall utskrivningsklare overliggere et døgn var 39 i 2024).

## **Pasientsikkerhet og kvalitet**

I 2024 har sykehuset hatt hendelser som tydelig viser sammenhengen mellom kvalitet på pasientadministrativt arbeid og pasientsikkerhet og kvalitet. Dette har medført skjerpet oppmerksomhet på pasientadministrativ kontroll og oversikt – riktig informasjon skal registreres på riktig i måte i riktig system til riktig tid, og informasjonen skal følges opp.

Økt pasienttilstrømming utfordrer SiV og de andre sykehusene i landet på hvordan det arbeides – forløpsflyt og arbeidsprosesser. Sykehuset har derfor i 2024 særlig arbeidet med endringer av utviklings- og omstillingsarbeidet for å sikre riktigere ressursbruk og prioriteringer, herunder endringer av arbeidsprosesser, forsterket 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.

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 handlingsplanen 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 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 å 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.

I sum er inntrykket at bevisstheten på å ha en mer proaktiv og 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 HSØ sine 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. Det foregår også i fora der brukerutvalgets medlemmer er representert, og på tjeneste- og individnivå. Arbeidet med å utvikle «pasientens helsetjeneste», med å utvikle pasienttilbudet og pasientenes deltagelse som avgjørende viktige ressurs 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 og pasientsikkerhet i pasientbehandlingen, samt 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 2023 og viser at SiV er på 8. plass rangert ut fra antall vitenskapelige publikasjoner (fra 9. plass i 2022), og på 9. plass rangert fra antall forskningspoeng (10. plass i 2022).

Et av hovedmålene i SiV sin forsknings- og innovasjonsstrategi er å styrke den kliniske forskningen, blant annet gjennom deltakelse i kliniske behandlingsstudier. Dette er i tråd med nasjonale prioriteringer og OBD for 2024. Målet er en årlig økning av pasienter som

deltar i kliniske studier på 15%, sammenlignet med foregående år. Tallene for 2024-målingen foreligger ikke på nåværende tidspunkt, men de foreløpige resultatene tyder på at SiV har en fin økning på dette målepunktet. Sykehuset har etablert en Forskningspoliklinikk som et ledd i satsningen på kliniske studier.

Innovasjon er ett satsningsområde i SiV for å utvikle bedre helsetjenester i tråd med nasjonale, regionale og lokale strategier. Stadig flere prosjekter kombinerer forskning, innovasjon og teknologi 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 og effektivitet, samt mer brukerstyrte og persontilpassede tjenester. Foreløpige resultater fra rapportering av innovasjon til HOD for 2024 viser at innovasjonsaktiviteten ved SiV er høy sammenlignet med foregående år og andre helseforetak i Norge. SiV er fjerde best i landet ifølge Nasjonal måling av innovasjonsaktivitet ved helseforetakene i regi av Helse- og omsorgsdepartementet. Flere innovasjonsprosjekter tas i bruk av andre helseforetak i Norge, som for eksempel "Virtuelt hjemmesykehus for premature og syke nyfødte barn" og "Fadderordning for LIS". Sykehuset jobber systematisk for ekstern finansiering av både forskning og innovasjon.

## Bemanning

### SYKEFRAVÆR

Det er et mål å redusere sykefraværet og fra 2025 er 2019 blitt et referanseår og mål jfr oppdrag fra eier. Tabellen nedenfor viser derfor tall for total-, korttids- og langtidsfravær for hhv 2019, 2023 og 2024.

Det totale sykefravær ved SiV HF var 8,1 % i 2024. Både korttids- og langtidsykefraværet har økt siden 2019. Dette er en samfunnstrend og ikke særegent for SiV.

	2019		2023		2024		2019 vs. 2024	
Sykefravær SiV HF totalt	6,7 %		8,0 %		8,1 %		+1,4% (prosentøkning 21%)	
Korttidsfravær <17 dg (K) Langtidsfravær >17 dg (L)	K	L	K	L	K	L	K	L
	2,0%	4,7%	2,5 %	5,5%	2,3 %	5,7%	+0,3% (prosent økning 15%)	+1,0% (prosent økning 21%)

Graf/tabell nedenfor viser utvikling i totalt sykefravær på klinikker/divisjoner for hhv 2019, 2023 og 2024. Sykefraværet har hatt en stigning fra 2019 til 2024 i samtlige klinikker/ divisjoner. Det fremgår også at MED, NRK og ADM har hatt en liten nedgang fra 2023 til 2024.

Sammenligning mellom sykefraværet i SiV HF og i HSØ totalt viser at SiV HF ligger noe høyere enn gjennomsnittet i HSØ både i 2019 og de siste to årene:

Sykehuset har en god struktur for oppfølging av sykmeldte basert på nasjonale lovkrav og føringer. Sykefraværsrutinen med tilhørende sykefraværspakat gir ledere tydelig oversikt over stoppunkter, roller og møtepunkter i oppfølgingsarbeidet. HR har løpende tilbud om veiledning og opplæring av ledere i sykefraværsoppfølging, både i fysiske kurs i ledergrupper og digitale kurs med ulike tema. Lederne får også bistand i mange enkeltsaker. Forutsetninger for å lykkes i sykefraværarbeidet er at leder følger opp den sykmeldte tett, har god dialog om funksjonsevne, og beskriver handlingsrommet for

tilrettelegging i oppfølgingsplanen som deles med NAV og sykmelder. Å utnytte et eventuelt handlingsrom som finnes på arbeidsstedet har som siktemål å få den ansatte tilbake i arbeid så raskt som mulig. I dette arbeidet er det også sentralt at den ansatte selv medvirker, ser muligheter og samarbeider om løsninger.

Like viktig som oppfølging av sykefravær er å arbeide forebyggende. Blant annet er rolleklarhet, kompetanse, god organisering/arbeidsflyt, kvalitet, jobbengasjement og godt psykososialt arbeidsmiljø viktige nærværsfaktorer. Helseforetakene skal benytte nasjonalt bransjeprogram IA i sykehus der det er relevant. SiV HF har et godt samarbeid med bransjeprogrammet, som har utviklet forskningsbaserte verktøy både for arbeidsmiljøarbeid (Der skoen trykker), lange/hyppige sykefravær (Tidlig og tett på) og arbeid med medarbeider-undersøkelsen (Sammen om ForBedring). Døgnkontinuerlig drift gjør at det å følge disse konseptene kan være en utfordring. Det er derfor startet et forenklingsarbeid med sikte på å kunne tilby seksjonene skreddersydde løsninger forenlig med drift og tilgjengelig tid/ressurser.

Det er igangsatt et arbeid for forsterket innsats mot sykefravær i 2024 som skal løpe i 2025. Det er etablert tre tverrfaglige innsatsteam med teamledere fra HR arbeidsgiver og HMS. Øvrige deltakere i teamene er HR ressursstyring, BHT, Helse og arbeid, samt at NAV arbeidslivssenter og NAV-kontor involveres der det er hensiktsmessig. Forankring, kompetansehevingsopplegg og handlingsplaner i klinikkene er under arbeid.

#### 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.

Ledelse, kompetanse og medarbeidere er særlige innsatsområder. Blant annet er det gjennomført strukturert kompetanseprogram for ledere hvor systematisk HMS-arbeid settes i system, inkludert repeterende praktiske kurs hvor blant annet arbeidsmiljøloven, IA-arbeid, sykefravær, risikovurdering og handlingsplaner er tema. Det er også etablert kompetanseplan for verneombud, inkludert grunnkurs som speiler det systematiske HMS-arbeidet men med et verneombuds perspektiv.

Det ble i 2023 igangsatt et særskilt arbeid rettet mot «rekruttering og onboarding» og «bærekraftig arbeidsmiljø og medarbeiderskap». Det har vært jobbet videre med det i 2024, spesielt knyttet til onboarding hvor det er etablert maler, verktøy, planer og temasider for å tilrettelegge for en god onboarding for leder.

Det er utviklet en egen handlingsplan for å bedre arbeidsforholdene for LIS (leger i spesialisering) 1, og flere aktiviteter for å bedre forholdene for LIS 2/3. Foreløpig resultat fra læringsmiljøundersøkelsen gjennomført i jan 2025 viser at LIS 2/3 opplever høy tilfredshet med utdanningen, men også at det er rom for å øke kvalitet på supervisjon, veiledning og vurdering.

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

Sykehusets varslingssekretariat arbeider i tråd med krav i lovverk, og en intern veileder for håndtering av undersøkelsespliktsaker. Varslingssekretariatet bistår og veileder. Det har vært en økning i antall undersøkelsespliktsaker fra 2023 til 2024, og antall saker i 2024 er også høyere enn i 2022. SiV har i 2024 fått en del flere undersøkelsespliktsaker med anonym melder enn tidligere. Det er uvisst hvorfor det er en økning i antall saker i 2024, og hva det er som gjør at flere velger å melde fra anonymt.

#### VOLD OG TRUSLER

Alle ansatte i SiV skal oppleve et trygt og godt arbeidsmiljø. Det er derfor særlig oppmerksomhet knyttet til den økende antall hendelser av vold og trusler mot sykehusets ansatte.

Det er registrert 306 uønskede hendelser knyttet til vold, trusler og utagerende adferd i 2024. I 2023 var antallet 389, altså en nedgang.

Hendelsene er fordelt på følgende underkategorier:

Underkategori	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	Sum
15.1 Vold mot ansatt	12	15	30	14	21	14	22	10	10	7	10	4	<b>169</b>
15.2 Trussel mot liv/helse/eiendom	6	5	5	4	4	4	3	3	2	1	4	1	<b>42</b>
15.3 Utagerende atferd	5	9	15	12	9	7	9	1	8	13	5	2	<b>95</b>
<b>Sum</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>306</b>

Det er flest hendelser i underkategorien Vold mot ansatt. KPA (klinikk psykiske helse og avhengighet) dominerer hovedkategorien med hele 195 hendelser. Sammenlignet med 2023 for KPA var antallet 305. Det er altså en betydelig nedgang i antall rapporterte hendelser. Trenden i meldte hendelser med ansatte er for KPA nedadgående over tid. Årsakene kan være flere; alt fra enkeltpasienter som genererer mange hendelser, pasientpågang, men også systematisk opplæring over tid, samt andre strukturelle/organisatoriske tiltak.

Hendelser fordelt på øvrige klinikker er; Medisinsk klinikk (46), Prehospital klinikk (26), Kirurgisk klinikk (29), ADM (4), Servicedivisjon (3), KFMR (2) og KMD (1).

#### Arbeid med vold/trusler i sykehuset:

SIV HF skal følge opp anbefalinger i regional rapport 2023 fra HSØ «Forebygging av vold og trusler mot helsepersonell» og påfølgende føringer i OBD 2024. Det mest omfattende tema som også har hatt størst prioritet i 2024 er tema som knytter seg til opplæring vold/trusler i somatikk.

I oktober 2024 ble det nedsatt en arbeidsgruppe i HSØ, med oppdrag om å utarbeide et opplæringsprogram som helseforetakene skal kunne ta i bruk. Arbeidet er nå ferdigstilt og et opplæringsprogram som omfatter om alle medarbeidere i SiV skal planlegges for gjennomføring i 2025/26

#### 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 2024 ble det svarprosenten 78%, noe lavere enn 2023, men allikevel et av de beste resultatene sykehuset har oppnådd så lenge undersøkelsen har pågått. 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 2024:

### **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. Helse Sør-Øst 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 misligheter. 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.

Styrene i de regionale helseforetakene har vedtatt Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar. Formålet med rammeverket er å klargjøre hvilke rammer/føringer som gjelder for området, og hvordan spesialisthelsetjenesten arbeider med samfunnsansvaret. Vurdering av risiko for samfunnsansvarsområdet ses også i sammenheng med annen risikostyring som beskrevet i Rammeverk for virksomhetsstyring i Helse Sør-Øst.

## Klima

Klimaendringene er ifølge Verdens helseorganisasjon den største helsetrusselen vi står ovenfor. Sykehusdrift bidrar til betydelige klimagassutslipp og belaster miljøet gjennom forbruk av energi, og vann, innkjøp av legemidler og produkter og gjennom behandling av avfall. Transport av pasienter, pårørende, medarbeidere og leverandører, og bygg og eiendomsdrift bidrar også til belastning på klima og miljø.

De fire helseregionene har vedtatt felles klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten. Regionalt Microsoft Power BI dashboard viser måloppnåelse for SiV HFs per 2024.

## Spesialisthelsetjenestens klima- og miljømål 2019-2030

Innen 2030 redusere CO<sub>2</sub>e-utslipp med 40 prosent

Langsiktig mål: Klimanøytralt innen 2045



## Utvikling i SiV HFs klimagassutslipp

SiV HFs utslipp av klimagasser uttrykkes i CO<sub>2</sub>-ekvivalenter for scope 1, 2 og 3

	2024	2023	2019
Scope 1	1500	1683	2050
Scope 2	10285	9869	16525
Scope 3	51966	51642	54337

Scope 1: Direkte utslipp (driftsmidler virksomheten har operasjonell kontroll over, f.eks bruk av fossilt brensel). Scope 2: Indirekte utslipp fra innkjøpt energi – elektrisitet og fjernvarme/-kjøling.

Scope 3: Andre indirekte utslipp som forekommer oppstrøms og nedstrøms i selskapets verdikjede. 2019 er valgt som baseline for spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål.

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. I 2024 har foretaket

- fjernet bruken av anestesigassen desfluran, og erstattet det med alternative miljøvennlige metoder.
- Redusert energiforbruket med 22,9% sammenlignet med 2019 og en reduksjon på 4,1% fra 2023 (graddagskorrigert energiforbruk per m<sup>2</sup> brutto areal).
- Etablert arbeidsgruppe som jobber med å skape engasjement ut i seksjoner og jobber med konkrete tiltak tilknyttet unødvendig forbruk. Se blant annet nyhets sak hvor Øyepoliklinikken reduserer 700 kg forbruksmaterieell årlig på nye rutiner.
- Hatt stor aktivitet knyttet til foredrag og undervisning om klima og miljø, og jobbet målrettet for å øke engasjement og forståelsen rundt hva klima og miljøarbeid kan være og knytte dette opp til arbeid med pasient- og ansattssikkerhet.

#### 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 tidligere gjennomført risikovurdering knyttet til bortfall av strøm og vann på sykehuset i Tønsberg, og det vil bli startet risikovurderinger av sykehusets eksisterende bygninger og infrastruktur som kan bli direkte rammet av naturhendelser som strøm og vann i 2025.

Det er startet en mer detaljert vedlikeholds kartlegging av SIV sine bygg i 2025 for å utarbeide en langsiktig vedlikeholdsplan om behov og kostnader.

Klimatiske forhold er foreløpig ikke inkludert i grunnlagsdata for kartlegging av eiendommers risiko og sårbarhet.

#### BÆREKRAFTIG SKJØTSEL AV NATUR

Naturmangfoldet gir grunnlaget for menneskenes liv på jorda. FNs naturpanel har dokumentert at menneskelig aktivitet har endret naturen betydelig over hele kloden, og at en rekke økosystemer er truet som en følge av dette. For å minimere påvirkningen på naturmangfoldet, skal spesialisthelsetjenesten ta hensyn til miljøet og implementere tiltak som reduserer utslipp av farlige kjemikalier og medisiner, og sørge for at de ikke ødelegger vegeterte og naturlige områder.

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.

Våren 2024 ble sykehusparken etablert som en avslutning på 34 års utbygging av sykehuset. Sykehusparken er etablert med blant annet regnbed, beplantning av trær, insektsvennlige planter og som et rekreasjonsområde for ansatte og pasienter. Sykehusparken leder også til en nyetablert innendørs sykkelparkering som kan huse over

400 sykler som er et viktig bidrag for å legge til rette for miljøvennlig reisevei for sykehusets ansatte og dermed redusere utslipp i natur.

### Forebygging av økonomisk kriminalitet

Helse Sør-Østs antikorrupsjonsprogram er et felles rammeverk for hele foretaksgruppen i arbeidet mot korrupsjon og misligheter. Antikorrupsjonsarbeidet skal bidra til å etterleve Helse Sør-Østs verdier i alle ledd: kvalitet, trygghet og respekt. 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.

### Medarbeidere og mangfold

Sykehuset skal i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 24 arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I årsberetningen redegjøres det for den faktiske tilstanden når det gjelder a) kjønnslikestilling og b) hva sykehuset gjør for å oppfylle aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

#### a) Tilstand for kjønnslikestilling

Da det rapporteres på kjønnslikestilling, lønn, deltid og kombinasjon arbeid/familieliv annethvert år, sammenlignes 2024-tall med 2022.

#### KJØNNBALANSE I ANSATTGRUPPEN

Sykehuset er en kvinnedominert arbeidsplass. Av totalt antall ansatte i 2024 er 76% kvinner og 24% menn. Kjønnsbalansen i de ulike stillingsgruppene framgår av tabellene nedenfor. Andel kvinner i 2022 er tatt med for sammenligning. Tabellen viser at det er små endringer i kvinneandel på stillingsgruppene fra 2022 til 2024. Kvinneandelen har økt mest i stillingsgruppene leger og ambulanspersonell, og har gått noe ned for adm./ledelse, sykepleiere og forskning/utdanning.

Sykehuset er oppmerksom på ujevnheten i kjønnsbalansen blant våre ansatte. Denne gjenspeiler helsesektoren for øvrig.

<b>Ledelse SiV HF Kjønnsbalanse</b>	<b>Totalt</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel kvinner 2024</b>	<b>Andel kvinner 2022</b>
01a – Toppledere (nivå 1 og 2)	16	9	7	48%	25%
01b – Mellomledere (nivå 3)	45	23	22	54%	49%
01c – Andre ledere (nivå 4)	174	46	128	72%	74%

<i>Antall ansatte SiV HF</i> (hovedkategorier RDAP)	<b>Totalt</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel kvinner 2024</b>	<b>Andel kvinner 2022</b>
Administrasjon/ledelse	553	140	413	75%	77%
Pasientrettede stillinger	1 102	252	850	77%	76%
Leger	724	315	409	56%	53%
Psykologer	226	53	173	77%	76%
Sykepleiere	1 764	221	1 543	87%	89%
Helsefagarb/hjelpepleiere	271	42	229	85%	86%
Diagnostisk personell	255	27	228	89%	90%
Drifts-/teknisk personell	506	163	343	68%	67%
Ambulansepersonell	209	118	91	44%	39%
Forskning	143	40	103	72%	75%
<i>SiV totalt</i>	<b>5625</b>	<b>1328</b>	<b>4 297</b>	<b>76%</b>	<b>77%</b>

Tabellen nedenfor viser antall nyansatte i hhv 2024 og 2022. Det er en klar overvekt av kvinnelige nyansatte. De siste to årene har andelen gått noe ned.

<b>Nyansatte siste 12 mnd</b>	<b>Totalt SiV</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel kvinner</b>
<b>2024</b>	789	212	577	<b>73%</b>
<b>2022</b>	966	238	728	<b>75%</b>

#### HELTID/DELTID/MIDLERTIDIGE STILLINGER

Arbeidstidsordningene i sykehuset følger av de ulike stillingene og er uavhengig av kjønn. Andelen ansatte som jobber deltid er høyere blant kvinner enn blant menn. Sykehuset har system for registrering av ufrivillig deltid (kilde: Personalportalen, Innsikt). Bruk av deltid drøftes årlig med fagorganisasjonene.

	<b>Totalt SiV</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel kvinner 2024</b>	<b>Andel kvinner 2022</b>
<b>Antall ansatte i deltid</b>	1 343	182	1 161	86%	87%
<b>Antall ansatte i ufrivillig deltid</b>	296 (22% av alle deltidsansatte)	39	257	87%	89%
<b>Antall midlertidig ansatte</b>	1 111	317	795	72%	73%

Antall deltidsansatte fordelt på stillingsgrupper i desember mnd 2024 viser at andelen kvinner som jobber deltid er større enn menn i alle stillingsgrupper bortsett fra for legene. Imidlertid er det altså 78% av de deltidsansatte som ikke har registrert et ønske om å øke stillingsstørrelse.

	<b>Deltidsansatte desember 2024</b>	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel kvinner</b>
01 Adm/ledelse	42	4	38	90 %
02 Pasientrettede still.	288	71	217	75 %
03 Leger	45	24	21	47 %
04 Psykologer	10	2	8	80 %
05 Sykepleiere	596	39	557	93 %
06 Helsefagarb/hj.pl.	134	22	112	84 %
07 Diagnostisk personell	54	1	53	98 %
09 Drifts/tekn. pers.	120	6	114	95 %
10 Ambulansepers.	11	4	7	64 %
11 Forskning/utdanning	13	4	9	69 %
<b>Totalt SiV HF</b>	<b>1311</b>	<b>177</b>	<b>1134</b>	<b>86 %</b>

#### TOTALT UTTAK AV UKER MED FORELDREPERMISJON I 2024 SETT MOT 2022

Sammenlignet tar kvinner i gjennomsnitt ut 4 færre uker i 2024 enn ved forrige rapportering i 2022. Menn tar i 2024 ut i gjennomsnitt 7 færre uker i 2024 enn i 2022. Mange har imidlertid uttak av foreldrepermisjon over årsskiftet (21/22 eller 23/24), noe som gjør det vanskelig å trekke presise konklusjoner ut av tallene.

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Andel kvinner 2024</b>	<b>Andel kvinner 2022</b>
<b>Totalt antall uker FP</b>	730	4723	87%	82%
<b>Snitt antall uker FP</b>	11 (18 i 2022)	19 (23 i 2022)		
<b>Antall ansatte med uttak av FP</b>	66	244	79%	79%

#### KOMBINASJON ARBEID OG FAMILIESITUASJON

Ved å tilby muligheter og fleksibilitet i alle livsfaser søke SiV å være en attraktiv arbeidsgiver. Tilbudet «Gravid og trygg på jobb» er et eksempel på dette. I samarbeid med jordmor og leder gis den gravide mulighet til å stå i jobb så lenge det er forsvarlig. Sykehuset søker også å få til tilpassede løsninger for fri til amming innenfor rammene av lov og overenskomster.

Som en del av sykehusets arbeid jobbes det med å finne virkningsfulle tiltak rettet mot livsfaser som kan bidra til å øke tilstedeværelse på arbeidsplassen og forlenge avgangsalder.

#### LØNSKARTLEGGING

Det er gjort en kartlegging av lønnsforhold pr. 31.12.24. Lønn er fastlønn, årslønn + individuelle tillegg. Ubekvemstillegg (kveld, natt, lør, søn, UTA og vaktlønn) er ikke inkludert.

Gjennomsnittlig årslønn totalt i sykehuset utgjør for kvinner kr. 697.907 og kr. 837.493 for menn. Foreløpig er det ikke funnet at lønnsforskjellene skyldes kjønn, men mer sannsynlig stillingenes ansvar og arbeidsoppgaver. I tillegg er det variasjoner i sammensetning i en enkelt gruppe. For eksempel innenfor legegruppen er det overvekt av yngre kvinnelige leger, mens det fortsatt er overvekt av mannlige overleger, som naturlig nok har lengre erfaring og høyere lønn.

### INKLUDERENDE REKRUTTERING

For å sikre en god og riktig rekrutteringsprosess har sykehuset en egen temaside på intranett; «Rekrutteringsprosessen fra A til Å» som gir god oversikt over regler og retningslinjer for rekruttering og faglige anbefalinger. I dette ligger også føringer og råd for å sikre en inkluderende rekrutteringsprosess. I tillegg foreligger en mangfoldserklæring i mal for alle stillingsutlysninger i rekrutteringsverktøyet Webcruiter. I Webcruiter kan søkere med nedsatt funksjonsevne, utenlandsk opprinnelse, 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. Minst én kvalifisert søker i hver målgruppe skal innkalles til intervju. Det er et løpende arbeid å øke kompetansen hos ledere på dette området.

Tabellen nedenfor viser antall søkere, antall ansettelse og andelen ansettelse i hver målgruppe, de siste tre år. For 2024 er også antall søkere i målgruppen som har vært innkalt til intervju tatt med.

År	Nedsatt funksjonsevne				Utenlandsk opprinnelse				Hull i CV			
	Søkt	Inter-vju	Tilsett	Andel tilsatt	Søkt	Inter-vju	Tilsett	Andel tilsatt	Søkt	Inter-vju	Tilsett	Andel tilsatt
2022	56		7	12,5 %	600		71	11,8%	105		10	9,5 %
2023	70		8	11,4 %	532		58	10,9%	93		4	4,3 %
2024	77	8	4	<b>5,2 %</b>	512	62	38	<b>7,4%</b>	105	10	0	<b>0%</b>

(Kilde: Rapportsenter, Webcruiter)

Oversikten viser en økning i antall søkere med nedsatt funksjonsevne de siste årene. Antall søkere av utenlandsk opprinnelse har gått ned. Antall søkere med hull i CV har holdt seg noenlunde jevnt siden 2022. Det er verdt å merke seg at andelen ansettelse i alle tre kategorier har gått ned i perioden 2022-2024. Tallene er basert på søkerens registrering i Webcruiter.

Det er et behov for å øke oppmerksomhet på mangfold og inkludering fremover. Samtidig er det slik at kvalifikasjonsprinsippet for rekruttering til stillinger er gjeldende og må følges.

<b>Kvantitative data fra WebCruiter</b>	<b>2024</b>
Totalt antall ansettelser	1 564
Antall ansettelser med nedsatt funksjonsevne, hull i CV og/eller utenlandsk opprinnelse	42
Andel ansettelser fra målgruppene samlet	<b>2,7%</b>

Her må tas forbehold om at ikke alle avkryssninger for nedsatt funksjonsevne og hull i CV nødvendigvis er riktige, da det er en del vilkår for å tilhøre målgruppene.

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

Gjennomgang av styrende dokumenter høsten 2022 viste at sykehuset allerede ivaretar deler av lovkravet, men noe gjensto. For å sikre bedre struktur, oversikt og framdrift i dette arbeidet ble det etablert et ledelsessystem for LIM, med tilhørende policy, handlingsplan og mal for risikovurdering.

#### RISIKOVURDERING

Det ble gjennomført en risikovurdering i mai 2023 og ny risikovurdering vil bli gjennomført i løpet av 2025.

#### POLICY FOR LIM

Sykehusets policy er:

- Sykehuset skal sørge for at det arbeides systematisk med å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjon av disse grunnlagene, i alle arbeidsprosesser. Dette gjelder uavhengig av om diskriminering rammer pasient, pårørende eller ansatt.
- Ledere har ansvar for at det jobbes aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, inkludering og mangfold og hindre diskriminering.
- Ansatte har høy bevissthet og kompetanse om likestilling, inkludering og mangfold, samt risiko for diskriminering.
- Ansatte er likestilte og spiller mangfoldet i befolkningen. Ressursene i et mangfoldig arbeidsmiljø skal verdsettes og benyttes.  
Tilfeller av diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold skal avdekkes og håndteres.

#### DISKRIMINERING – FORBEDRING

I medarbeiderundersøkelsen ForBedring svarer ansatte på utsagnet «Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene.»

Sykehusets score de siste tre årene fremgår av tabellen nedenfor.

ForBedring – spørsmål om diskriminering	
År	Score
2022	83
2023	84
2024	84

I ForBedring er det ikke presisert om den ansatte skal svare kun om hen har blitt utsatt for diskriminering fra andre ansatte, eller om svaret også skal omfatte diskriminering fra pasienter/pårørende. Den påfølgende oppfølgingen med involvering av medarbeiderne vil klargjøre det, hva innholdet i en opplevd diskriminering dreier seg om, samt å skreddersy tiltak.

## **Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

For å ivareta lovkravene har SiV etablert et ledelsessystem. Ledelsessystemet ivaretar aktsomhetsvurderinger, redegjørelsesplikten og informasjonsplikten etter OECDs retningslinjer i henhold til åpenhetsloven.

### **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. 70% av SiVs innkjøp er kjøp på avtale fra Sykehusinnkjøp. Av de resterende lokale innkjøpene utgjør innkjøp av laboratorievarer ca 8,5%.

### **HANDLINGSPLAN**

Mulige risikoreduserende 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.

## **Økonomiske resultater for 2024**

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 til investeringer. Den eneste grunnen til at helseforetak budsjetterer med overskudd er at det må spares 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.

Under pandemiperioden 2020 – 2022 økte foretakets kostnader både grunnet flere ansatte og uvanlig høy lønns- og prisvekst. Tilførsel av ekstra midler i denne perioden sikret en bærekraftig økonomisk utvikling. Da disse ekstraordinære midlene forsvant i 2023 lyktes ikke foretaket med å redusere kostnadsnivået. I 2023 fikk derfor foretaket et underskudd på 121 millioner kroner som gjorde at investeringsbufferen ble borte. Ved inngangen til 2024 hadde ikke foretaket midler til å fullføre investeringsprosjekter som allerede var startet opp. HSØ bevilget derfor foretaket et lån på 55 millioner kroner for å slutføre påbegynte investeringer og til helt nødvendige utskiftninger.

Både som følge av den langsiktige planen etablert som følge av Tønsbergprosjektet og den utfordrende økonomiske utviklingen i 2023, budsjetterte foretaket kun med 20 millioner kroner i overskudd i 2024 til tross for svært begrenset tilgang på investeringsmidler. Dette til tross hadde foretaket negative budsjettavvik de første

månedene av året. I revidert nasjonalbudsjett i mai fikk spesialisthelsetjenesten en betydelig styrking av økonomien. Det kompenserte både for den høyere lønn- og prisveksten enn det som var forutsatt i statsbudsjettet, og for det negative budsjettavviket SiV hadde opparbeidet i første del av 2024. Det kom i tillegg midler til egne aktiviteter for å redusere ventetider.

Tilførselen av ekstra midler sammen med at foretaket stoppet veksten i antall ansatte, resulterte i at økonomien kom bedre under kontroll i annen halvdel av året. Når spesialisthelsetjenesten i nysalderingen av statsbudsjettet i desember fikk tilført ytterligere midler, denne gangen en engangstildeling, bidro det til at foretaket fikk et overskudd i 2024 på 81 millioner kroner som er et positivt budsjettavvik på 61 millioner kroner. Hvis man sammenligner driften av foretaket med det opprinnelige budsjettet, tar inn 32 millioner kroner fra bevilgning i revidert nasjonalbudsjett som kompensasjon for høyere lønns- og prisvekst enn forutsatt i statsbudsjettet, ble resultatet 18 millioner kroner dårligere enn budsjettet. Et avvik som oppstod i første del av året.

Etablering av ny radiologisk avdeling med en ny MR og for øvrig oppgradering av eksisterende CT- og MR-park utgjorde litt over halvparten av de totale investeringene på 185 millioner kroner. Status på medisinsk teknisk utstyr og bygningsmassen generelt anses å være på et tilfredsstillende nivå til tross for begrenset tilgang på investeringsmidler i 2024. Statistikk over status på bygningsmassen i hele HSØ viser at SiV er det foretaket som i gjennomsnitt har den beste bygningsmassen.

SiV hadde per 31. desember 2024 en bevilget driftskreditt på 1.521 millioner kroner. Foretaket hadde benyttet 602 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 1.965 millioner kroner.

SiV hadde pr 31. desember 2024 en samlet brutto pensjonsforpliktelse på 13.057 millioner kroner mot 13.310 millioner kroner pr 31. desember 2023, mens netto pensjonsforpliktelse var på henholdsvis 208 millioner kroner mot 1.832 millioner kroner. Pensjonsforpliktelsene vil påvirke SiVs framtidige likviditet i form av innbetalinger til pensjonsordninger. Per 31. desember 2024 utgjorde ikke resultatført estimat- og planendringer 1.559 millioner kroner mot 3.338 millioner kroner pr 31. desember 2023. Framtidige resultatføringer vil redusere egenkapitalen tilsvarende.

Kontantstrømsanalysen viser en reduksjon i beholdningen av likvide midler på 10 millioner kroner. Det er eksklusiv endring på kassekreditt/innestående på konto som klassifiseres som kortsiktig gjeld til HSØ. Den økte i løpet av 2024 med 193 millioner kroner. Ut over effektene av inntektsmodellen i HSØ og nedbetaling av langsiktige lån, er det endring som følge av høyere pensjon (høyere premieinnbetaling enn kostnad), og kortsiktig gjeld som gir de største utslagene

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 skjedde 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 er 2.550 millioner kroner og er vesentlig større enn summen av foretakets rentebærende utlån til HSØ (345 millioner kroner) og innestående på bank (144 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 2 forskjellige kontrakter:

- Restgjeld per 31/12 2024: 742 mill kr, rente 3,85% i fem år fra 1. juli 2024
- Restgjeld per 31/12 2024: 733 mill kr, rente 3,27% i fem år fra 1. januar 2023

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 2024.

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 merker seg den positive utvikling gjennom 2024, men vil fortsette å følge den økonomiske utviklingen nøye. Styret forventer at foretaket skal snu den økonomiske utvikling og komme i budsjettbalanse i løpet av 2025.

### **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 ble gjennomført godt innenfor kostnadsrammen på 3,2 milliarder kroner og til avtalt tid.

SiV fikk som mange andre helseforetak økte utfordringer som følge av koronapandemien. I hvor stor grad foretakets utfordringer også henger sammen ibruktagning av nytt somatikkbygg i november 2021, er usikkert. Antall ventende, ventetider og fristbrudd både for nyhenviste og pasienter i forløp og til kontroll, økte gjennom pandemiperioden. Det var urovekkende at denne økningen fortsatt gjennom 2023 og inn i 2024.

Tilgangen på investeringsmidler ble opprettholdt etter at HSØ ga foretaket et lån på 55 millioner kroner i kjølevannet av underskuddet på 121 millioner kroner i 2023. Foretaket fikk dermed i 2024 gjennomført prosjektene som ble påbegynte i 2023. Gjennom tilførsel av ekstra midler i revidert nasjonalbudsjett og nysalderingen i 2024 har foretaket et bærekraftig investeringsbudsjett i 2025.

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 2025 også 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 medisinsk teknisk 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. Den generelle økningen i sykefraværet i Norge har heller ikke hjulpet på situasjonen. Samlet har dette 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 2024 et overskudd på 81 millioner kroner. Dette disponeres som følger:

<u>Overført til annen egenkapital:</u>	<u>81 millioner kroner</u>
Sum disponert:	81 millioner kroner

Total egenkapital utgjør etter dette 3.310 millioner kroner. Fri egenkapital er positiv.

Tønsberg 26. mars 2025

.....  
Per Christian Voss  
(styreleder)

.....  
Janne Sonerud  
(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)

.....  
Øyvind Bakke  
(adm.dir.)