

Styrets årsberetning 2022

Virksomhetens art

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS (LDS) er et aksjeselskap med ideelt formål og diakonalt verdigrunnlag, eid av de diakonale stiftelsene Diakonova og Diakonissehuset Lovisenberg.

Styret legger vekt på at sykehuset skal ha et bevisst forhold til sitt diakonale verdigrunnlag og sitt samfunnsansvar som lokalsykehus for befolkningen i Oslo indre by øst. Kjerneverdiene kvalitet og nestekjærlighet skal realiseres i hverdagen, gjennom hvordan arbeidet utføres og hvordan pasienter, pårørende, samarbeidspartnere og kolleger blir møtt.

LDS har det indremedisinske lokalsykehusansvaret for bydelene Gamle Oslo, Grünerløkka, Sagene og St. Hanshaugen, med til sammen ca. 211 000 innbyggere, ca. 30 % av byens befolkning. Lovisenberg Lindring og Livshjelp gir regionalt tilbud innen lindrende behandling ved kreft og annen alvorlig sykdom. Innen psykisk helse og rusbehandling er LDS lokalsykehus for Gamle Oslo, Grünerløkka og St. Hanshaugen. Innen psykisk helse for barn og ungdom omfatter lokalsykehusansvaret også Vestre Aker, et ansvar som er besluttet overført til Diakonhjemmet sykehus ved årsskiftet 2023-24. Psykisk helsevern for voksne, samt dialyse og nefrologi har i tillegg også pasienter fra bydelene Vestre Aker, Ullern og Frogner. Samarbeidet med helse- og omsorgstjenesten i bydelene står sentralt, og virksomheten er innrettet for å håndtere storbyproblematikk, med tilrettelegging for pasienter som har sammensatte tilstander med somatisk sykdom i kombinasjon med psykisk lidelse og/eller rusproblemer.

Kirurgisk klinikk tar imot pasienter fra hele landet til planlagte operasjoner innen ortopedi, øre-nese-hals kirurgi og generell kirurgi. Tannhelsetjenestens kompetansesenter (TAKO-senteret) som er organisert i klinikken, og er en del av Nasjonal kompetansetjeneste for sjeldne diagnoser, med landsdekkende tilbud til pasienter med sjeldne diagnoser og problemer med oral helse og munnmotorikk. Senteret har også en sykehustannklinikk som tar imot medisinske risikopasienter og personer med rus- og psykiatridiagnose.

Sykehusets styre har avholdt seks ordinære møter i løpet av 2022. Styret følger virksomheten løpende, gjennom orienteringer om driften, driftsresultatet og status for arbeidet med pasientsikkerhet og kvalitet. Administrasjonen rapporterer også angående eksterne tilsyn, skader/uønskede hendelser, klager og skadesaker. Styret er jevnlig blitt orientert om status og tiltak knyttet til pandemien, og arbeidet med igjen å få normalisert aktiviteten.

Sykehusets styre har i løpet av 2022 fått seg forelagt saker som berører sykehusets økonomi og strategiutvikling, bl.a. i styreseminar om operasjonalisering av «Utviklingsplan LDS 2040» og «Oppdrag og bestilling 2022 fra Helse Sør Øst RHF». Styret har også hatt fokus på utvikling i ventetider, samt håndtering av konsekvenser av covid-19 pandemien, med driftsomlegginger, bemannings- og kostnadsøkninger, og redusert aktivitet og inntekt.

Styret har behandlet arbeidsmiljøutvalgets årsrapport og følger sykefraværsutvikling og andre forhold knyttet til arbeidsmiljøet. Styret holdes løpende orientert om status og framdrift for større prosjekter, og behandler saker som er av vesentlig betydning for sykehusets drift og utvikling på kort og lang sikt.

Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leders mulig ansvar overfor sykehuset. Forsikringen gjelder for ethvert nåværende, tidligere og fremtidig styremedlem eller ledende ansatt.

Aktivitetsutvikling

Antall polikliniske konsultasjoner ved LDS var 203 839 i 2022, en økning på 2,3 % fra 2021. Antall døgnopphold var 11 510, på nivå med foregående år. Antall dagopphold var på 8 488, en vesentlig økning fra 2021 (6 699) og som skyldes etablering av dagtilbud for dialysepasienter i mars 2022.

Koronapandemien hadde konsekvenser for sykehusets drift og økonomi, særlig i 1.halvår 2022. Beredskap og smitteverntiltak har krevd omdisponering av arealer og personellressurser fra planlagt kirurgi til behandling av koronapasienter. Flere planlagte konsultasjoner og operasjoner har blitt utsatt på grunn av høyt sykefravær i befolkningen og blant egne ansatte. En krevende rekrutteringssituasjon for anestesisykepleiere har også begrenset kapasiteten på kirurgisk klinikk, men pr mars 2023 har sykehuset lykket med rekruttering av anestesisykepleiere.

Forskning

Sykehusets visjon for forskningen er at den skal bidra til ny og fremtidsrettet kunnskap, samt til å øke eksisterende kompetanse og bidra til å skape et bedre helsetjenestetilbud gjennom at ny kunnskap systematisk tas i bruk. Forskingen er organisert i tematiske forskningsgrupper på tvers av klinikkene. Forskningsprosjekter ved sykehuset tar utgangspunkt i pasientnære kliniske problemstillinger hos pasientgrupper som behandles i sykehuset. I 2022 hadde sykehuset 24 ph.d-stipendiater og 10 postdoktor prosjekter. Av disse var henholdsvis 9 ph.d.- og samtlige postdoc-prosjekter finansiert av eksterne midler, i hovedsak fra Helse Sør-Øst RHF og Forskningsrådet. Ansatte ved sykehuset publiserte 105 vitenskapelige artikler og det var to doktordisputaser. Sykehuset fikk tilslag på 2 av 7 HSØ-søknader om forskningsmidler og en fra Stiftelsen Dam-Hjerneslag.

Arbeidsmiljø, personale, inkluderende arbeidsliv og likestilling

Per desember 2022 var antall årsverk 1580,6 (1579,3 årsverk 2021). Antall ansatte per desember 2022 var 1832 (1851 ansatte 2021). Turnover i 2022 var 9,8 % (8,9 % i 2021).

Sykehuset arbeider systematisk for å redusere og forebygge sykefravær, og har godt etablerte rutiner for oppfølging av ansatte som er, eller står i fare for å bli sykmeldte.

I 2022 var sykefraværet 7,9 % (7,6 % i 2021). Egenmeldt sykefravær utgjorde 2,3 % (1,8 % i 2021). Sykefraværet for kvinner var 8,7 % (8,7 % i 2021) og for menn 6,1 % (5,1 % i 2021).

Sykefraværet inkluderer egenmeldt og legemeldt fravær relatert til koronapandemien (smittet, mistanke om smitte/luftveissymptomer, lovpålagt karantene, bivirkninger etter vaksine). I 2022 er ca. 8,4 % av tapte arbeidsdager på grunn av sykefravær relatert til koronapandemien (ca. 8,7 % i 2021)

Sykehuset har rutiner for oppfølging av gravide, med fokus på risikovurdering, samtaler og individuell tilrettelegging. Svangerskapsrelatert fravær utgjorde 0,2 % av sykefraværet i 2022 (0,1 % i 2021).

Sykehuset er opptatt av å være en inkluderende arbeidsplass, og har rutiner og prosedyrer som skal bidra til å oppnå Regjeringens målsetning om å inkludere flere med nedsatt funksjonsevne og hull i CV i arbeidslivet. I samarbeid med vernetjenesten og tillitsvalgte er det i 2022 utarbeidet en mangfolderklæring, som er lagt ved i alle stillingsutlysninger. LDS har et langsiktig samarbeid med Fontenehuset om utprøving i lønnet arbeid. I 2022 var 2,2 % av nyansettelser ved sykehuset i målgruppen for inkluderingsdugnaden (3,5% i 2021).

Andelen deltidsansatte i LDS er på 36,6 % pr. desember 2022 (37,7 % pr. desember 2021). Av totalt 663 deltidsansatte var 470 kvinner (71 %) og 193 menn (29 %). Deltidsansettelser har sammenheng blant annet med sykehusets døgnkontinuerlige bemanningsbehov, oppgavefordeling og tilgjengelige ressurser. Sykehuset er opptatt av å legge til rette for at de som ønsker å arbeide heltid, skal ha muligheten til dette. Annethvert år gjennomføres en kartlegging av ufrivillig deltid, og i 2021 viste undersøkelsen at kun 27 ansatte, dvs. 1,5 % av de deltidsansatte totalt hadde ufrivillig deltid. Av disse var ikke alle villige til å arbeide på andre avdelinger eller endre turnus for å oppnå utvidet/hel stilling. I tillegg var det flere av de som ønsker utvidet/hel stilling som mangler formell kompetanse.

Det er meldt 847 uønskede hendelser innenfor HMS området i 2022 (891 i 2021), og 329 (396) av hendelsene er registrert som ansattskader. Det meldes flest hendelser fra Senter for psykisk helsevern og rus (SPHR) sengeposter 482 (440). Det er en betydelig nedgang i ansattskader med fravær ved sykehuset 12 (40). Dette skyldes færre voldshendelser som har medført sykefravær i SPHR sengeposter og at ingen medarbeidere er blitt smittet med SARS-coV-2 i arbeidet.

Sykehuset har 3085 AML- brudd i 2022, en reduksjon i antall brudd sammenlignet med 2021 (3999). Hovedvekten av bruddene oppstår i forbindelse med merarbeide for å dekke opp for sykefravær (697 meldte brudd), merarbeide for å sikre at nødvendig kompetanse er tilstede (588 brudd), samt ikke angitt årsak (624 brudd). Avdelingene i sykehuset melder om overbelegg med oppbemanning, krevende pasienter, utfordringer med korttidsfravær som følge av luftveisinfeksjoner og vakante stillinger i helg i grunnbemanningen som årsak til bruddene. Sykehuset har satt inn flere tiltak for å redusere antall brudd i 2023.

Sykehusets arbeidsmiljø kartlegges systematisk hvert år gjennom medarbeiderundersøkelsen ForBedring og vernerunder. LDS har høy deltagelse på ForBedring og resultater over snittet i HSØ. Kartlegginger av arbeidsmiljøet og risikovurdering danner grunnlag for HMS- handlingsplan. Arbeidet er en integrert del av sykehusets plan og budsjettprosess. 93% av sykehusets enheter har utarbeidet HMS- handlingsplan 2022. Arbeidsmiljøet anses som godt.

Dette året har sykehuset hatt et særlig oppmerksomhet på risikovurdering av situasjoner hvor medarbeidere kan bli utsatt for vold og trusler. Det er gjennomført risikovurdering og iverksatt tiltak i alle relevante enheter. Sykehuset gjennomfører også et forskningsprosjekt med hensyn på forekomst- og forebygging av hendelser med vold og trusler i psykisk helsevern. Det har vært gjennomført lovpålagt arbeidsmiljøkurs for verneombud og ledere. Det gjennomføres også kurs i forebygging og håndtering av vold og trusler, sikkerhet, brannvern, forflytning og kjemisk helsefare/stoffkartotek.

Sykehuset har prosedyre for forebygging og håndtering av trakassering, prosedyre for konflikthåndtering og prosedyre for varsling. Dette inngår også i LDS sitt ledertreningsprogram, og settes også regelmessig opp som fagkurs. Det er en god kultur for at konflikter skal løses på lavest mulig nivå i organisasjonen. LDS har ansatte med ulik kulturell og religiøs tilknytning. Så langt som mulig legges det til rette for fri i forbindelse med ritualer og feiring av egne høytider.

Sykehusets inkluderings og mangfolds utvalg har i 2022 gjennomført et prosjekt på Laboratoriet hvor kartlegging av arbeidsmiljøet har avdekket at mange medarbeidere utsettes for trakassering og diskriminering pga. etnisitet. Tiltak er implementert. De gode resultatene fra arbeidet skal presenteres på Nordisk kongress for biokjemi.

Saker av betydning for drift og utvikling av sykehuset drøftes med de hovedtillitsvalgte i samarbeidsutvalget (SU). SU behandlet i 2022 til sammen 25 saker, fordelt på 11 ordinære møter. Administrerende direktør ser det som viktig å sikre de tillitsvalgte god og løpende informasjon, samtidig som tett dialog var nødvendig for å sikre at de tillitsvalgtes synspunkter blir en del av beslutningsgrunnlaget for aktuelle saker med betydning for sykehuset. Representanter for de ansatte og ledelsen møtes også regelmessig i arbeidsmiljøutvalget (AMU), som har avholdt seks møter i 2022.

Sykehuset rekrutterer generelt godt innen mange områder, men i den senere tid har et strammere arbeidsmarked gjort seg gjeldende for flere yrkesgrupper. Vi har over de senere årene hatt utfordringer både innen anestesi, operasjon og intensiv, i tillegg til at IKT er et krevende område å rekruttere til. I 2022 har det i særdeleshet vært vanskelig å rekruttere til anestesisykepleie, og dette har ført til at sykehuset i perioder har måttet redusere aktiviteten med årsak i mangel på denne yrkesgruppen. For operasjonssykepleiere har et langsiktig rekrutteringsarbeid ført til at vi er i en tilfredsstillende situasjon, og det er også bedring innen intensivmedisin. Vi har i 2022 også erfart en del utfordringer med rekruttering av psykologspesialister og legespesialister i poliklinikk innen psykisk helsevern. Spesielt krevende har det vært å rekruttere enhetsledere til poliklinikkene, men mot slutten av året hadde vi en betydelig bedring slik at vi nå har bemannet alle ledige stillinger der.

LDS har mange medarbeidere som har vært ansatt lenge, og markerer 25, 40 og 50 års ansettelsestid. Sykehuset har et aktivt bedriftsidrettslag som arrangerer både faste ukentlige treningsaktiviteter og aktiviteter som skikurs, klatrekurs osv. men aktiviteten har vært noe redusert i 2022 som følge av pandemien.

Kompetanseplanlegging er viktig for å utvikle og beholde gode medarbeidere, styrke pasientsikkerheten og for å møte nye utfordringer. Det oppleves en økende interesse blant ledere i strategisk bruk av Kompetanseportalen, og det pågår flere ulike prosjekter knyttet til å definere kompetansekrav- og planer for medarbeidere. Sykehuset avholder en rekke kurs- og undervisningstilbud, ledertreningssamling, og interne fagkurs, fagdager og seminarer. Medarbeidere får mulighet til å ta videreutdanning på hel- eller deltid innen områder som intensivsykepleie, operasjonssykepleie, anestesisykepleie, psykisk helsearbeid og kreftsykepleie, samt ulike mastergrader ut fra klinikkens behov. Samarbeid med høyskolene for både kortere etter- og videreutdanninger, samt nye typer kliniske spesialistutdanninger er fortsatt en prioritert oppgave.

Sykehuset har et lovpålagt ansvar som utdanningsinstitusjon, og undersøkelser blant studentene peker på sykehuset som et godt og utviklende praksissted. LDS har inngått avtale med Universitetet i Oslo om å ta imot flere medisinstudenter fra 2023, da 64 nye legestudenter vil få sin praksis ved sykehuset.

LDS som arbeidsgiver har utvidet plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, og hindre diskriminering, og å søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det er utarbeidet en redegjørelse, som også er behandlet av styret, for hvordan LDS har arbeidet for å oppfylle aktivitetsplikten i tråd med lovendringen, se www.lds.no.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1.7.2022. Loven krever blant annet at det skal utføres aktsomhetsvurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Innen 30.6.2023 skal virksomhetene offentliggjøre den første aktsomhetsvurderingen. Lovisenberg Diakonale Sykehus har startet arbeidet med slike aktsomhetsvurderinger, og deltar i Regionalt nettverk for implementering av åpenhetsloven. Sykehusets redegjørelse vil gjøres tilgjengelig på www.lds.no.

Miljørapportering og grønt sykehus

Avfallshåndtering er en del av sykehusets systematiske HMS-arbeid. LDS har prosedyrer for håndtering av avfall, og det arbeides kontinuerlig med å sikre en best mulig avfallshåndtering. Bygningsmassen i Lovisenberggata 17 er tilknyttet fjernvarme produsert av fornybar energi. LDS benytter sentral driftsovervåking av tekniske anlegg til regulering av ventilasjon og oppvarming. Automatisk lysregulering er etablert i nye bygg, og energimerking er gjort i hovedbygget.

Sykehuset har i 2022 etablert en egen funksjon som miljøkoordinator som skal lede sykehusets arbeid med å nå spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål, og dessuten startet arbeidet med å etablere system for miljøledelse. En arbeidsgruppe med system/-tjenesteansvarlige (energi/bygg, avfall, innkjøp) skal bidra til å identifisere klimagassutslipp og tiltak for å redusere disse.

Årsregnskapet

LDS hadde et overskudd i 2022 på MNOK 43,5 (underskudd på 10,4 MNOK i 2021). Overskuddet skyldes i hovedsak realisering av budsjettiltak i driften og økte renteinntekter.

Sum driftsinntekter var på MNOK 2 589,6 i 2022 (2 448,2 i 2021). De samlede investeringene av varige driftsmidler var på MNOK 130,0 i 2022 (95,8 i 2021). Sykehusets likviditetsbeholdning pr. 31.12.22 var på MNOK 258,6 i bankinnskudd (208,6 pr. 31.12.21). Økningen i likviditetsbeholdningen er i all hovedsak en følge av reduksjon i andre kortsiktige fordringer. Skattetrekksmidler utgjør MNOK 54,2 av beholdningen pr 31.12.22.

Pr. 31.12.22 utgjorde kortsiktig gjeld 36,4 % av samlet gjeld og egenkapital (37,5 % pr. 31.12.21). Egenkapitalandelen var på 53,9 % pr. 31.12.22 (54,1 % pr. 31.12.21).

Fortsatt drift

Sykehuset har langsiktig avtale med Helse Sør-Øst RHF om leveranse av spesialisthelsetjenester. Avtalen stiller likelydende krav til LDS som til helseforetakene om blant annet omstilling og effektiv drift og sørger for at LDS får stabile rammevilkår for å ivareta avtalte oppgaver og funksjoner, herunder sykehusets del av Helse Sør-Øst sitt «sørge-for-ansvar». I tillegg til den langsiktige avtalen inngår partene en årlig driftsavtale som blant annet definerer hvilke tjenester og i hvilket omfang LDS skal levere helsetjenester.

Bokført egenkapital pr. 31.12.22 er MNOK 736,2. I pensjonsforpliktelsen pr 31.12.22 er det en ikke resultatført pensjonsforpliktelse på MNOK 753,9 mot MNOK 485,1 pr 31.12.21. Økningen skyldes i hovedsak endringer i økonomiske forutsetninger som ligger til grunn for beregning av pensjonskostnader.

I oktober 2015 ble det utført en verdivurdering som viser merverdier i bygningsmassen, og med bokførte verdier av byggene pr. 31.12.22 utgjør merverdien MNOK 425,6. Det er ingen indikasjoner på at verdien av byggene har gått ned etter at verdivurderingen ble gjennomført. Basert på dette er sykehusets reelle egenkapital vurdert til MNOK 407,9.

Årsregnskap for 2022, driftsavtalen for 2023 og sykehusets langsiktige driftsplaner viser at det er grunnlag for fortsatt drift. I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede, og lagt til grunn for regnskapsavleggelsen.

Fremtidig utvikling

Sykehuset har en langsiktig avtale med Helse Sør-Øst RHF og mottar årlig oppdrags-/bestillerdokument fra Helse Sør-Øst RHF.

Styret i Helse Sør-Øst RHF har besluttet at LDS skal øke dekningsgraden for spesialisthelsetjenester til befolkningen i eget opptaksområde. LDS overtok ansvaret for medikamentell kreftbehandling fra Oslo Universitetssykehus HF i 2020. Fra mars 2022 har sykehuset overtatt ansvar for nyremedisin og dialyse for syv av Oslos bydeler. Innen psykisk helse og rusbehandling pågår en prosess som kan innebære at LDS overtar flere oppgaver fra OUS.

Sykehuset har en god drift og er velrenommert, noe som ikke minst skyldes lojale og faglig dyktige medarbeidere på alle nivåer, og som gjenspeiles i gjennomgående god rekruttering.

Resultatdisponering

Det fremlagte resultatregnskap og balanse med tilhørende kontantstrømoppstilling og noter gir etter styrets oppfatning fyllestgjørende informasjon om resultatet i 2022 og økonomiske stilling pr. 31.12.22. Lovisenberg Diakonale Sykehus AS har for 2022 et årsoverskudd på MNOK 43,5. Egenkapitalen er på MNOK 736,2.

Styret foreslår at overskudd på MNOK 43,5 tillegges annen egenkapital.

Oslo, 13. april 2023

Bjørn Kristoffer Erikstein
Styrets leder

Kari Gran Bøe
Styremedlem

Vidar Haukeland
Styremedlem

Johnny Thorsen
Styremedlem

Helge Torgersen
Styremedlem

Tove Gundersen
Styremedlem

Elisabeth Frøshaug
Styremedlem

Cecilie Piene Schrøder
Styremedlem

Kris Kristensen
Styremedlem

Tone Ikdahl
Adm. direktør