

Årsberetning for Sunnaas sykehus HF driftsår 2023

Om Sunnaas sykehus HF

Sunnaas sykehus HF er et helseforetak med stabilt gode resultater innen pasientbehandling, kompetanseutvikling, pasienttilfredshet, medarbeidertilfredshet, økonomi, forskning og innovasjon. Sykehuset har nasjonale og regionale funksjoner og har i tillegg universitetsfunksjoner. Foretaket har en markant posisjon som landets ledende spesialsykehus innen fysikalsk medisin og rehabilitering. Det er totalt 153 sengeplasser for pasienter med behov for spesialisert rehabilitering.

Sunnaas sykehus gir et høyspesialisert rehabiliteringstilbud til pasienter med ryggmargskader, multitraumer, ervervede hjerneskader, inkludert pasienter med kognitive utfordringer, smertetilstander, alvorlige brannskader, nevrologiske sykdommer og sjeldne medfødte diagnoser. Tilbud til barn og ungdom er prioritert, og flere av rehabiliteringsprogrammene har et livsløpsperspektiv i tilbudet.

Utvalgte nøkkeltall	2023	2022
Økonomisk resultat i millioner	19,7	14,8
Antall ansatte / årsverk	800 / 575	775 / 569
Senger	153	153
ISF-poeng	6 209	6 180
Utskrivelser	3 133	3 076
Konsultasjoner	9 398	9 144
NVI-godkjente vitenskapelige publikasjoner	50 (estimert)	56

Foretaket har flere regionale og nasjonale funksjoner, herunder bl.a.: Regional koordinerende enhet (RKE), Regional kompetansetjeneste for rehabilitering (RKR), Nasjonal behandlingstjeneste for rehabilitering ved locked-in syndrom og TRS kompetansesenter for sjeldne diagnoser.

Sykehuset har en systematisk tilnærming til kvalitets- og forbedringsarbeid. Rammeverket for dette arbeidet er; forskrift om ledelses- og kvalitetsforbedring, regional delstrategi for pasientsikkerhet og kvalitetsforbedring og CARF (Commission on Accreditation for Rehabilitation Facilities). CARF er et internasjonalt kvalitetssystem tilpasset medisinsk rehabilitering. Sykehuset har siden 2006 blitt CARF-akkreditert på høyeste internasjonale nivå 6 ganger. I 2024 søker sykehuset om å bli reakkreditert.

Sunnaas sykehus er utdanningsinstitusjon for alle tverrfaglige helseprofesjoner som er representert i rehabilitering. Det jobbes også systematisk inn mot ikke- helsefaggrupper, som tjenstedesign- og teknologistudenter.

Sunnaas sykehus har et aktivt forsknings- og innovasjonsmiljø med nasjonale og internasjonale samarbeidsnettverk. Det foregår en utstrakt undervisningsvirksomhet og universitetsfunksjoner med bistillinger ved universiteter i inn- og utland. Disse bidrar aktivt i pågående forskningsprosjekter. I 2023 produserte Sunnaas sykehus HF om lag 50 NVI-godkjente vitenskapelige publikasjoner med fagfellevurdering. Publikasjonene omfatter sentrale områder for sykehusets målgrupper.

Foretaket har etablert Sunnaas Rehabilitation Cluster (SRC) for å styrke og videreutvikle aktiviteter mellom samarbeidspartnere fra akademiske miljø, kommuner, næringsliv og helsetjenester. SRC har samlet forsknings-, innovasjons- og utdanningsmiljø innen spesialisert rehabilitering med målsetning om å utvikle fremtidens rehabiliteringsløsninger.

Teknologi, digitalisering og tjenesteinnovasjon er koblet tett opp mot klinikk og forskning, eksterne innovasjonsmiljøer og næringsliv. Sunnaas sykehus har en rekke laboratorier der utrednings- og behandlingstilbudet er kombinert med forsknings-, innovasjons- og utviklingsarbeid. I den forbindelse kan nevnes bevegelseslab, dysfagilab, klinisk-fysiologisk lab, klinisk-kjemisk lab, robotlab, spastisitetsklinikk, treningslab studio 99, urodynamisk-lab og VR-lab/intervensjonscenter.

Sunnaas sykehus har et bredt internasjonalt samarbeid som setter arbeidet i sykehuset inn i en global sammenheng. Sykehuset deltar både med å dele og bygge rehabiliteringskunnskap og forskning.

Eierforhold og organisasjon

Foretaket er 100 % eid av Helse Sør-Øst RHF og ble etablert som eget helseforetak 5.12.2001.

Det er åtte medlemmer i styret. Fem av disse er oppnevnt av Helse Sør-Øst RHF og tre representanter er valgt av og blant de ansatte.

Brukernes kompetanse er sentral for utvikling av en god, kvalitativ behandling innen spesialisert rehabilitering. Helse Sør-Øst RHF sine 13 prinsipper legges til grunn for brukermedvirkningen. Dette er formalisert gjennom et eget brukerutvalg med 7 medlemmer. Brukerutvalget oppnevnes av styret for to år av gangen. Leder er Ingrid Njerve og nestleder er Emilie Nordskog. Brukerutvalget er representert i kvalitetsarbeid og deltar aktivt i referanse- og styringsgrupper, råd og utvalg ved sykehuset. Utvalget er representert med to observatører på foretakets styremøter. I 2023 hadde brukerutvalget 10 møter.

<https://www.sunnaas.no/om-oss/rad-og-utvalg/brukerutvalg/>

I tråd med nasjonale føringer har sykehuset et ungdomsråd. Brukerkompetansen benyttes blant annet som grunnlag for planlegging, gjennomføring og evaluering av tjenestetilbudet til barn, unge og deres pårørende i sykehuset.

Sunnaas sykehus HF jobber kontinuerlig for å forbedre samarbeidsarenaer for medvirkning av ansatte, tillitsvalgte og verneombud. De 12 prinsipper for medvirkning i omstilling i Helse Sør-Øst RHF danner grunnlaget for dette arbeidet. Det foreligger en lokal avtale som skal sikre medvirkning og bidra til involvering på de ulike nivåene i organisasjonen.

Helse Sør-Øst RHF har tegnet en masteravtale på styreansvarsforsikring i Gjensidige Forsikring ASA. Denne gjelder for alle foretak under Helse Sør-Øst RHF, inklusiv Sunnaas sykehus HF. 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.

Resultatkravene fra Helse Sør-Øst RHF for 2023

Sunnaas sykehus HF har levert godt på de fleste resultatkravene som ble stilt i dokumentet Oppdrag og bestilling 2023. Hele 93% av pasientene svarer at de er tilfredse med tilbudet ved sykehuset. Det økonomiske resultatet er bedre enn budsjett.

Overordnede føringer fra Helse Sør-Øst RHF

1. Styrke forskning, innovasjon og kompetanse og forbedre kvalitet og pasientsikkerhet
2. Rask tilgang til helsetjenester og sammenhengende pasientforløp

Hovedrapporteringen om pasientrettet virksomhet skjer i Årlig melding for 2023, som er tilgjengelig på www.sunnaas.no

Pasientbehandling

Brukerundersøkelsen 2023 viser at pasientene er svært fornøyde med tilbudet på Sunnaas sykehus. Resultatene her har vært stabile over flere år. Følgende områder peker seg ut med høyere tilfredshet enn 90 prosent (pasientene svarer «i stor grad» og «i svært stor grad» på spørsmålene)

- Har du følt deg trygg under sykehusoppholdet? (96%)
- Ble du mottatt på en god måte da du ankom sykehuset? (94%)
- Alt i alt, er du fornøyd med tilbudet du fikk på Sunnaas sykehus (93%)
- Samarbeidet teamet ditt godt med deg om din utskrivelse? (93%)

Gjennomsnittlig ventetid for 2023 er 58 dager. Dette er en økning fra 55,5 dager i 2022. For å redusere ventetiden, er tiltak iverksatt.

Andel polikliniske konsultasjoner gjennomført via video og telefon er 35,9 prosent (telefon 10,8 prosent, video 25,1 prosent). Dette er over eiers mål på 15 prosent.

Aktiviteten i foretaket har generert 6.209 ISF-poeng mot budsjettet 6.535. Dette er -326 ISF-poeng svakere enn budsjett. Foretaket behandler MEDEVAC-UA-pasienter som i 2023 har opptatt 3-6 sengeplasser og dermed reduserer den ordinære aktiviteten. «ISF-poeng» for eksternt finansiert aktivitet utgjør ca. 172 poeng.

I 2023 sendte Sunnaas sykehus 83 prosent av epikrisene innen én dag etter utskrivning, noe som er 13 prosentpoeng over eiers mål på 70 prosent.

Ansatte

Bemanning

Sunnaas sykehus HF jobber kontinuerlig med ressurs- og kompetansestyring. Målet her er å skape høy kvalitet på pasientbehandlingen, økonomisk handlingsrom, overholde lov- og avtaleverk, samt ha en aktivitetsstyrt bemanning i tråd med foretakets krav til kvalitet og pasientsikkerhet. Ressurs- og kompetansestyring handler også om at den rette personen gjør de riktige tingene på en effektiv måte. Sentralt i den sammenheng er å standardisere, forenkle og ha tilgjengelig verktøy. Sunnaas sykehus HF bruker kompetanseportalen for å understøtte arbeidet med strategisk kompetansestyring i foretaket.

Antall ansatte

I 2023 var det 800 personer som har en gyldig arbeidsavtale den siste dagen i måneden. Av disse er 525 fast ansatt. Følgende ansattkategorier er ikke med: Student/hospitant, utgiftsrefusjon, eksternt lønnet arbeidstaker, forhåndsinnmeldinger av nyansatte, eksternt lønnet forsker, styreleder, styremedlem, honorar, oppgave og skatt. Det er en nasjonal HR-indikator.

Brutto årsverk

Brutto årsverk i 2023 er 575.

Deltid – faste ansatte

I 2023 er det 84 deltidsansatte i Sunnaas sykehus HF. Det utgjør 16% av de fast ansatte. Den nasjonale HR-indikator beregnes med antall ansatte i deltidsstillingsgruppe delt på antall fast ansatte.

Uønsket deltid – fast ansatte

Av de 84 deltidsansatte i Sunnaas sykehus, er det 7 ansatte som har registrert at de har uønsket deltid – alle disse er kvinner. Det utgjør i overkant av 1% av antall fast ansatte.

Sykefravær

Som IA – bedrift, har Sunnaas sykehus HF gjennom mange år jobbet systematisk for å redusere sykefraværet. Foretaket har fortsatt med arbeidet i henhold til IA-avtalen og følger opp tiltak som kommer ut av bransjeprogrammet for sykehus. Samlet sykefravær i 2023 er 7,7%, noe som er en reduksjon fra året før da det var 8,1%.

Hvordan jobbes det systematisk med sykefraværet i foretaket?

- Opplæring av ledere og ansatte
- Internrapportering – sykehuset overvåker:
- Tett oppfølging av nærmeste leder
- Tema i medarbeidersamtalen - leder gjennomgår statistikk over den ansattes sykefravær.
- Tilrettelegging av arbeidstid som inkluderer hjemmekontor der det er mulig
- Smittevern
- Influensavaksinerings
- Lokalt arbeidsmiljøarbeid

Arbeidsmiljø

Sunnaas sykehus HF er en attraktiv, verdibasert og høyt faglig kompetent arbeidsplass med et godt og utviklingsorientert arbeidsmiljø. Foretaket har fokus på faglig utvikling og pasientens beste. Sykehuset har som mål å fremstå som landets fremste rehabiliteringsinstitusjon. Det utarbeides en overordnet helse, miljø og sikkerhet (HMS) handlingsplan, med utgangspunkt i identifiserte satsningsområder innen HMS.

Foretaket jobber systematisk med HMS, herunder opplæring av ledere og verneombud. Det gjøres kartlegginger av arbeidsmiljøet gjennom spørreundersøkelsen ForBedring, medarbeidersamtaler og vernerunder. Foretaket har et godt organisert samarbeid med de tillitsvalgte og vernetjenesten. Brudd på arbeidsmiljøloven er underlagt systematisk rapportering og oppfølging.

Vold og trusler

Sykehuset har de senere årene hatt svært få meldte vold og trusselhendelser. Dette gjelder også for 2023. I tråd med satsninger for regionen, er det allikevel fokus på dette området. I forbindelse med Pasientsikkerhetsuken, ble det gjennomført foredrag om konfliktdepende kommunikasjon i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. I henhold til krav i forskrift, foregår

det en prosess for å rigge Kvalitetsportalen EK til å bli et nyttig verktøy for å gjennomføre lokale risikovurderinger.

Forebygging av vold og trussel vil være satsningsområder gjennom 2024 som ledd i oppfølgingen av rapport fra HSØ på området.

ForBedring-undersøkelsen

85 prosent av alle medarbeidere på Sunnaas sykehus svarte på årets ForBedring. Resultatene viser at sykehuset scorer stabilt godt på alle overordnede temaer sammenlignet med Helse Sør-Øst og egne resultater fra tidligere år. Det er noen variasjoner på underspørsmål.

Tema engasjement scorer høyt i sykehuset, og det viser at våre medarbeidere i all hovedsak trives på jobben og er fornøyde. Når det gjelder tema arbeidsforhold, som belyser arbeidsmengde og –tempo, så er det en forbedring fra i fjor på overordnet nivå. Det samme gjelder psykososialt arbeidsmiljø. I enkelte avdelinger er det en signifikant negativ endring sammenlignet med 2022.

Oppfølgingen av ForBedring-undersøkelsen er godt etablert i det systematiske HMS-arbeidet og 82% av enhetene og ledergruppene har opprettet tiltak etter ForBedring 2023.

Medarbeidere og mangfold

Spesialisthelsetjenesten skal arbeide 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.

Det er risiko for bevisst og ubevisst diskriminering av søkere til stillinger i spesialisthelsetjenesten. Derfor skal *Likestilt rekruttering* iverksettes, noe som krever at arbeidsgivere gjennomfører ansettelsesprosesser som ivaretar alle kvalifiserte søkere, uavhengig av bakgrunn, nedsatt funksjonsevne og «hull i CV». Metodikken skal bidra til å redusere diskrimineringsrisikoen ved ansettelser. Sunnaas sykehus HF arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovenes formål innenfor foretakets virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriere, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering og gode varslingsrutiner. Etablert rekrutteringspolicy og bruk av arbeidspsykologiske tester for nøkkelstillinger skal sikre rettferdig rekruttering og at rekrutteringsansvarlige rekrutterer på en effektiv, enhetlig og profesjonell måte.

Sunnaas sykehus HF ønsker å tilrettelegge for mangfold blant de ansatte. Livsfasepolitikk og bevissthet rundt rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn, ansatte med redusert funksjon og ansatte med hull i cv er prioriterte områder. Mangfold blant de ansatte kan gi økt kvalitet i pasienttilbudet, da pasientgrunnet speiles på en bedre måte. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og tillitsvalgtapparatet har stor oppmerksomhet omkring overnevnte prosesser og involveres i arbeidet gjennom regelmessige møter med ledelsen og deltakelse i rekrutteringsprosesser, lønnsforhandlinger og drøftinger.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven er et viktig verktøy for å oppnå reell likestilling. For å oppnå likestilling kreves det i tillegg til et diskrimineringsvern for enkeltindivider også en aktiv innsats fra arbeidsgivere og myndigheter. Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og hva som konkret gjøres for å oppfylle den lovpålagte aktivitetsplikten for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Det er ingen konkrete rapporterte tilfeller av diskriminering. Temaet overåkes også gjennom resultatene i ForBedring undersøkelsen.

I 2023 besto foretaksledergruppen av fem kvinner (56%) og fire menn (44%). Blant øvrige ledere med personalansvar er fordelingen 71% kvinner og 29% menn. Foretakets styre har fire kvinner (50%) og fire menn (50%) pr 31.12.2023. Kjønnfordelingen i foretaket som helhet i 2023 var 79% kvinner og 21% menn.

2023

		Antall regulativlønnete ansatte	Gj.snitt årslønn i 100% stilling	Gj.snitt årslønn og tillegg i 100% stilling	Median årslønn i 100% stilling	Median årslønn og tillegg i 100% stilling
Alle	Kvinner	454	644 878	698 088	650 000	671 296
	Menn	100	681 227	748 992	650 000	680 833
Leger	Kvinner	35	870 353	1 070 728	927 867	1 042 867
	Menn	13	902 552	1 127 247	927 867	1 088 792
Ledere	Kvinner	22	1 060 432	1 079 386	943 844	945 970
	Menn	9	1 127 144	1 132 144	955 250	1 000 250
Psykologer	Kvinner	31	734 620	747 684	623 906	640 000
	Menn	5	804 027	835 427	844 006	859 007
Sykepleiere	Kvinner	129	593 660	690 361	565 789	679 448
	Menn	16	573 232	674 217	565 789	665 655
Fysioterapeuter/ Ergoterapeuter	Kvinner	98	609 775	664 230	650 000	678 822
	Menn	18	613 028	646 150	650 000	662 822
Hjelpepleier/ Helsefagarbeidere	Kvinner	39	484 263	558 135	500 000	573 661
	Menn	11	454 636	528 960	430 000	546 717
Øvrige	Kvinner	94	589 630	622 354	580 443	627 445
	Menn	26	595 032	621 695	633 112	638 112

Tabellen viser lønnsnivå per kjønn og faggruppe. Det er ikke avdekket at forskjeller i lønn som kan knyttes til at årsak er kjønn.

Kjønnsbalanse									
Totalt ansatt ansatte		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon uker i snitt		Juridisk deltid fast ansatte		Uønsket deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
631	169	203	81	16,9	17,6	77,6	6,7	7	0

Tabellen viser kjønnsfordeling ansatte, midlertidig ansatte, foreldrepermisjoner og deltid.

Foreldrepermisjon

I 2023 er det 3 menn som har tatt ut foreldrepermisjon, totalt 371 dager = 53 uker, hvilket blir 17,6 uker i snitt pr mann.

Det er 28 kvinner som har tatt ut foreldrepermisjon i 2023, totalt 3323 dager = 474,7 uker, hvilket blir 16,9 uker i snitt pr kvinne.

Arbeidet med etikk, verdier og holdninger

Sunnaas sykehus HF driver sin virksomhet basert på de til enhver tid gjeldende lovpålagte etiske krav, etablerte «Ethiske retningslinjer i Helse Sør-Øst» samt de ulike profesjonenes egne profesjonsetiske retningslinjer.

Med basis i de tre nasjonale verdiene kvalitet, trygghet og respekt ønsker foretaket å legge særlig vekt på følgende verdier som er valgt av ansatte:

- Profesjonalitet - høy faglig kompetanse og nysgjerrighet i møte med andre, trygghet på egen rolle og evne til å møte andre med kunnskap, medmenneskelighet og empati.
- Engasjement - vise en sterk interesse for arbeidsoppgavene, la seg utfordre og forplikte gjennom aktiv deltagelse i faglige utfordringer og arbeidsmiljø.
- Glede - spre glede gjennom optimisme og pågangsmot, inspirere, bidra til å skape glede for pasienter, medarbeidere og brukere.

Ved foretaket er det etablert klinisk etikk-komité (KEK) som skal bidra til økt etisk bevissthet og kompetanse om verdispørsmål knyttet til pasientbehandling og være rådgivende for sykehusets beslutningstakere.

Sykehusets rehabiliteringstjenester skal, med utgangspunkt i respekten for den enkeltes verdier og valg, bidra til retning og veivalg

Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Sykehusdrift sysselsetter arbeidstakere i flere ulike yrkesgrupper og arbeidsmarked her til lands, og i leverandørkjeden. 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.

Sunnaas sykehus HF 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. Sunnaas sykehus HF utfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og systematikk. For å vurdere og identifisere risiko relatert til samfunnsansvar har Sunnaas sykehus HF benyttet verktøyet «ansvarlighetskompasset» som er utviklet av OECD. Kartleggingen omfatter områdene menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, klima og miljø og forebygging av økonomisk kriminalitet.

Prioriterte risikoområder for 2023 og risikoreduserende tiltak og aktiviteter er beskrevet i tabellen nedenfor (Åpenhetsloven § 5 (1) b).

Tema	Vesentlig risiko for negativ konsekvens	Risikoreduserende tiltak
Overordnet samfunnsansvar	Spesialisthelsetjenesten rammeverk for samfunnsansvar er ikke godt kjent for medarbeidere i Sunnaas sykehus. Sunnaas sykehus har ikke en fullstendig oversikt over om innkjøp, små og store, gjøres iht. våre retningslinjer for anskaffelser/innkjøp.	Samfunnsansvar årlig tema på relevante møtearenaer som ledermøter, AMU, møter tillitsvalgte og Brukerutvalg/ungdomsråd. Oppdatere informasjon Sunnaas sykehus sine internettsider, Intranett og i EK. Kartlegge alle forretningsforbindelser som er benyttet og som ikke inngår i foretakets gjeldende avtaleverk. Årlig opplæring i fullmaktstrukturen.
Menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	I Sunnaas sykehus er matomsorg og renhold konkurranseutsatt. Dette er kjente sårbare og utsatte sektorer.	Forsterke og videreutvikle systematikk for revisjon og kontraktskrav og oppfølging av leverandører knyttet til samfunnsansvaret i tertialvise kontraktsmøter.

	Detter gjelder også rammeavtale bygg.	Det vil sendes ut brev hvor vi ber leverandør kartlegge håndtering av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
Klima og miljø	Sunnaas sykehus mangler et system for å kartlegge indirekte utslipp og klimarisiko	Sunnaas sykehus inngår i regional miljøfaggruppe, og har deltatt i å vurdere ulike metoder for kartlegging av indirekte utslipp og klimarisiko. Verktøy for beregning av scope 3/indirekte utslipp er anskaffet og skal implementeres
Forebygging av økonomisk kriminalitet og antikorrupsjon	Sunnaas sykehus har gjeldende retningslinjer for etisk handel, mottak av gaver og antikorrupsjonsprogrammet fra HSØ. De er usikkert om disse retningslinjene er godt nok kjent blant ledere og øvrige ansatte.	Gjøre retningslinjene kjent Opplæring av ledere Antikorrupsjonsseminar er gjennomført

Samhandling med felleseide helseforetak og helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester

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

For mer informasjon, vises til nettsidene:

Felleseide helseforetak:

[Forside - Sykehusinnkjøp HF \(sykehusinnkjop.no\)](#)

[Forside - Sykehusbygg HF](#)

[Forside - Pasientreiser HF](#)

[Forside - Luftambulansetjenesten HF](#)

[Forside - HDO HF](#)

Helseforetak i foretaksgruppen som leverer fellestjenester til foretaket:

[Forside - Sykehuspartner HF](#)

[Forside - Sykehusapotekene HF](#)

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.

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 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.



Sunnaas sykehus HF's totale utslipp av klimagasser uttrykkes i CO₂-ekvivalenter for scope 1, 2 og 3

	2023	2022	2021	2020	2019
Scope 1	21	44	21	26	15
Scope 2	1 531	1 510	1 432	1 439	1 480
Scope 3	4 893	4 706	4 100	4 003	4 909

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.

Sunnaas sykehus HF styrer sitt miljøarbeid i henhold til ISO 14001 miljøledelse og etter felles nasjonale klima- og miljømål for spesialisthelsetjenesten. Innen 2030, sammenlignet med baseline 2019, skal klimagassutslipp kuttes med 40 %, 20 % energisparing, matavfall skal reduseres med 50 %, og sykehusdriften skal være fossilfri. Når en ser på status måloppnåelse er det en vesentlig tilleggsinformasjon å ha med seg at i 2019 passerte foretaket 50 % klimakutt mot baseline 2013.

I tillegg til de felles klima og miljømålene for spesialisthelsetjenesten, har Sunnaas sykehus to lokale miljømål;

- Utvikling av helsefremmende omgivelser og naturverdier
 - Sykehuset stiller tydelige miljøkrav til leverandører som forvalter uteområdene
 - Bevaring av habitat i salamanderdam på sykehusets område

- Etablering av kostnads- og miljøeffektiv avfallsbehandling med avfallsminimering og riktig sortering
 - Plukkanalyse smitteavfall
 - Utvide utprøving avfallssortering

Foretaket har identifisert risiko når det gjelder måloppnåelse på reduksjon av energiforbruk med 20% innen 2030. Det er krevende både økonomisk og teknisk å innfri kravet om 20% reduksjon fra 2019-2030, da Sunnaas allerede i perioden 2016-2019 tok ut store energigevinster tilsvarende 8,5%. Det er vurdert at det ikke kan prioriteres både verdibevarende vedlikehold og innfri energimålet uten økning i budsjett.

Reduksjon av matavfall blir et satsningsområde for 2024 da vi ser en økning i 2023 sammenlignet med 2022.

Klimarisiko

Klimaendringene vi 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.

Sykehuset har gjennomført kartlegging av kritisk infrastruktur.

Naturmangfold og økosystemer

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.

Sunnaas sykehus har utgangspunkt i «Standard for klima og miljø i sykehusprosjekt» når følgende tiltak for å redusere negativ påvirkning og øke positiv påvirkning på naturmangfold og økosystemer er beskrevet i miljøplanen for byggetrinn 3:

- Nybygget skal prosjekteres for lengre levetid enn normalt, og det skal vises hvordan bygget kan demonteres etter endt levetid. Byggverket skal også tåle et endret klima.
- Det skal utarbeides en mobilitetsplan, som bl.a . vurderer redusert bilbruk, tilrettelegging for kollektiv og sykkelbruk.
- Det skal vurderes hvordan takflatene kan utnyttes, og det skal være lokal overvannshåndtering i prosjektet. Verktøyet Blågrønn faktor skal brukes.

- Salamanderdammen skal beskyttes, og det skal vurderes hvordan de økologiske forholdene kan forbedres.
- Det skal tilstrebes massebalanse i prosjektet, og evt forurenset grunn tas hånd om.
- Nybygget skal tilfredsstillende passivhusnivå, og det skal vurderes løsninger med lokal energiproduksjon.

Forebygging av økonomisk kriminalitet

Spesialisthelsetjenesten arbeider 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. Helseforetakene i Helse Sør Øst har retningslinjer, systemer og tiltak for å hindre korrupsjon, og for å håndtere mulige lovbrudd eller tvilstilfelle vi måtte avdekke.

I 2023 har antikorrupsjonsarbeid vært synelig for ansatte og ledere ved intranettsak og casetrening for foretaksledelsen.

Foretaket har retningslinje Rollefordeling, fullmakter og fullmaktsstruktur som danner grunnlag for tilganger i applikasjoner som lønssystemet og regnskapet.

Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold er lett tilgjengelige for alle ansatte.

Sunnaas sykehus HF stiller etiske krav til leverandørene i alle anskaffelser. Etiske retningslinjer følger enhver avtale som en del av kontraktsbestemmelsene.

Årsregnskapet

Fortsatt drift

Sunnaas sykehus HF avlegger sitt regnskap etter regnskapsloven. I henhold til krav i regnskapsloven bekrefter styret og administrerende direktør at regnskapet er utarbeidet i samsvar med forutsetningene om fortsatt drift.

Årsregnskap for Sunnaas sykehus HF

Alle tall i millioner NOK	31.12.23	31.12.22
Sum eiendeler	814,8	782,9
Sum egenkapital	515,8	496,1
Egenkapitalandel i %	63,3%	63,4%
Total driftsinntekter	710	659,8
Årsresultat	19,7	14,8

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter var 10 millioner i 2023 mot -9,7 millioner i 2022. Pr 31.12.23 var det 161 millioner på konsernkonto, en reduksjon på 15 millioner fra 2022. Posten er klassifisert som kortsiktig fordring mot Helse Sør-Øst RHF i regnskapet. I kontantstrømmen er dette klassifisert under finansieringsaktiviteter med en positiv kontantstrøm på 15 millioner. Justert for dette ville netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter blitt negative 11,7 millioner. Netto endring likviditetsbeholdning ville da blitt -14 millioner mot 1 millioner som det står nå.

Det gode resultatet på 19,7 millioner kan bl.a. forklares med

- Økte varige bevilgninger til helseforetakene i 2023. Foretaket mottok 9,1 millioner i varig økt basisbevilgning, for å styrke spesialisthelsetjenesten. Videre mottok foretaket en ekstraordinær tildeling på 5,1 millioner til dekning av ekstraordinær pris- og lønnsvekst i 2023.
- I tillegg har foretaket hatt ekstraordinære inntekter på 31,4 millioner i kompensasjon for tilhørende kostnader knyttet til Medevac-UA pasienter fra Ukraina.

Finansiell risiko og andre risikoområder forbundet med økonomi

Innestående på konsernkonto er definert som konsernfordring og er av den grunn ikke tatt med i utgående beholdning "Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende" i kontantstrømanalysen. Sunnaas sykehus HF har kr 161 millioner på konsernkonto 31.12.23 og vurderer likviditeten til å være meget god.

Egenkapitalandelen er 63,3%, og foretaket har meget god soliditet.

Sunnaas sykehus HF har pr 31.12.2023 en samlet brutto pensjonsforpliktelse på kr 1 887 millioner mot kr 1 743 millioner pr 31.12.2022. Netto pensjonsforpliktelse (brutto pensjonsforpliktelser minus pensjonsmidler) er på henholdsvis kr 16,8 millioner pr 31.12.2023 mot kr 16,6 millioner pr 31.12.2022. Pensjonsforpliktelsene vil påvirke Sunnaas sykehus HF sin

framtidige likviditet i form av innbetalinger til pensjonsordninger. Pr 31.12.2023 utgjør “ikke resultatførte estimat- og planendringer” kr –289,6 millioner, mot kr -185,5 millioner pr 31.12.2022.

Sunnaas sykehus HF har en trekkramme på kr 227,3 millioner pr 31.12.2023. Trekkrammen er ikke benyttet i 2023.

Foretaket har ved utgangen av året ingen engasjement i aksjemarkedet.

Større byggeprosjekter

Sunnaas sykehus HF har to bygg med lav tilstandsgrad for klinisk virksomhet. Byggene er planlagt faset ut og erstattet med nytt bygg i byggetrinn 3. Den 4. juli 2023 ga administrerende direktør i Helse Sør-Øst RHF klarsignal til å gå videre til steg 2 i konseptfase. Foretaket planlegger ferdigstilling av steg 2 konseptfase våren 2024 og behandling i styret Helse Sør-Øst RHF juni 2024. Foretaket har 161 millioner på konsernkonto pr 31.12.2023, som vil kunne dekke egenkapitalkravet til byggetrinn 3.

Styret presiserer at det normalt er usikkerhet knyttet til fremtidige forhold.

Avleggelse av regnskapet

Etter 31. desember 2023 og fram til regnskapet avlegges er det ikke inntruffet forhold av vesentlig betydning som det ikke er tatt hensyn til i regnskapet. Styret og administrerende direktør er ikke kjent med forhold av betydning for å bedømme foretakets stilling utover det som fremgår av årsberetning og årsregnskap.

Takk for innsats og samarbeid

Styret og administrerende direktør anerkjenner sykehusets ansattes innsats og engasjement gjennom 2023. Styret og administrerende direktør berømmer også brukerutvalgets og ungdomsrådets representanter for positivt og konstruktivt arbeid gjennom 2023.

Fremtidsutsikter og utfordringer

Sykehuset har et godt utgangspunkt for å tilpasse seg den forventede utviklingen. Det vil kreve betydelig videreutvikling og omstilling.

Sykehuset vil fortsette sin utvikling mot tydeligere høyspesialiserte rehabiliteringsprogram med økt digitale og polikliniske tjenester. Forskning og innovasjon skal være en betydelig

aktivitet i sykehuset. Sunnaas sykehus HF skal formidle kompetanse; være en betydelig aktør innen utdanning og samarbeidspartner for aktørene i rehabiliteringsfeltet.

Samfunnet er i endring og det er økt tilgang til informasjon og en økende individualisering, samtidig som velferdssamfunnet står sterkt i Norge. Med slagordet «pasientens helsetjeneste» fortsetter trenden med en økende myndiggjøring av pasientene.

Regional utviklingsplan 2040 ligger til grunn for utviklingen i Helse Sør-Øst RHF frem mot 2040 og har som mål å fremme:

- Bedre helse i befolkningen, med sammenhengende innsats fra forebygging til spesialiserte helsetjenester.
- Kvalitet i pasientbehandlingen og gode brukererfaringer
- Godt arbeidsmiljø for ansatte, utvikling av kompetanse og mer tid til pasientbehandling.
- Bærekraftige helsetjenester for samfunnet.

Nye arbeidsformer må vurderes og konkretiseres. Sunnaas sykehus HF, vil sammen med resten av spesialisthelsetjenesten, bidra til at pasienter kan få oppfølging og behandling utenfor sykehus, og at det utvikles fleksible og nye måter å løse oppgavene på.

Foretaket bruker betydelige midler i teknologi. Dette skal bidra til kvalitetsforbedringer og effektivisering, og til at helsetjenestene utvikles i tråd med regional utviklingsplan. Teknologi alene løser ikke hele utfordringsbildet, men må sees på som et element i en større endring av prosesser og organisasjonen som helhet. I arbeidet med både digitalisering av tjenester og administrative prosesser er endringsledelse og prosessfokus over tid avgjørende for å kunne realisere effektene. Foretaket er avhengig ta ut gevinster fra dette arbeidet for å tilpasse kostnadsnivået og sikre tilstrekkelig tilgang på kvalifisert personell.

Disponering av årsresultatet

Årsresultatet for Sunnaas sykehus HF i 2023 ble et positivt resultat på kr 19,7 millioner.

Styret foreslår følgende disponering av årsresultatet:

Overføringer til annen egenkapital kr 19,7 millioner

Sum overføringer kr 19,7 millioner

Sum eiendeler pr. 31.12.2023 er kr 814,8 millioner.

Nesodden, 12. april 2024

Elisabeth Enger
Styreleder

Eva Bjørstad
Nestleder

Bernadette Kumar
Styremedlem

Anders Debes
Styremedlem

Carl C. Thodesen
Styremedlem

Tormod Eid Mediås
Styremedlem

Hjørdis Alfsen
Styremedlem

Rasmus Vincent Dedenroth
Styremedlem

Einar Magnus Strand
Adm. dir.