

Sjukhusstyrelse Ängelholms VERKSAMHETSBERÄTTELSE för verksamhetsåret 2021

Version 220223



Innehållsförteckning

Region Skånes vision och övergripande mål – nytt från 2021	3
Förord	4
Inledning.....	4
Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler.....	6
Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet.....	6
Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne.....	15
Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet	16
Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi	27
Miljöredovisning	31
Krisberedskap, civilt försvar och säkerhet	32
Intern kontroll.....	35

Region Skånes vision och övergripande mål – nytt från 2021

Från 2021 har Region Skånes vision och övergripande mål reviderats (enligt beslutad [Verksamhetsplan och budget 2021-23](#), regionfullmäktiges beslut 2-3 nov 2020). Visionen, som gäller för hela organisationen och dess verksamheter är *Framtidstro och livskvalitet*. Genom de fem målen, som vänder sig till all verksamhet ska vi nå visionen. Våra resurser är medarbetarna, verksamheten och ekonomin. Vår organisationskultur utgår från de gemensamma värderingarna: välkomnande, drivande, omtanke och respekt. Detta gäller i allt ledarskap, medarbetarskap liksom i alla möten med de vi finns till för och samverkar med.



Bättre liv och hälsa för fler: Ett mål med utåtriktat fokus på de vi är till för – befolkning, patienter, brukare, resenärer, besökare, kunder, samverkanspartners, turister m.fl.

Tillgänglighet och kvalitet: Ett mer inåtriktat mål för vår egen organisation med fokus på våra verksamheter och hur våra interna arbetsprocesser fungerar.

Hållbar utveckling i hela Skåne: Ett mål för hur våra verksamheter bidrar till en långsiktigt, hållbar utveckling och tillväxt i den egna organisationen och i Skåne.

Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet: Ett mål för att attrahera, rekrytera, utveckla, motivera och behålla medarbetare i våra verksamheter

Långsiktigt stark ekonomi: Ett mål för en modern, konkurrenskraftig och hållbar ekonomi som möjliggör beredskap, utveckling och fortsatta satsningar i verksamheten.

Förord

Hela 2021 har vården starkt påverkats av Covid-19 och många beslut har fattats för att hantera pandemin. Vi kan konstatera att verksamheten på Ängelholms sjukhus har varit tvungna till flertalet omställningar utifrån förändrade förutsättningar. Under hela året har strategin för Ängelholms sjukhus varit att hålla sjukhuset fritt från Covid-smitta, vilket har varit ett riktigt vägval. De långsiktiga utvecklings- och förbättringsprocesserna har fått stå tillbaka för snabba beslut för att lösa akuta situationer. Under pandemin har det blivit mer fokus på flexibla och stödjande system som möjliggör att ställa om och bedriva verksamhet på annat sätt, t.ex. digitala mötesformer och tillsättandet av flexibla tjänster som möjliggör tjänstgöring på mer än en enhet.

Jag vill rikta ett stort tack till personalen på Ängelholms sjukhus. Ni har levererat massor av god vård till de NV-skånska patienterna. Er kompetens, uthållighet och flexibilitet har haft stor betydelse för att kunna säkra vården för patienterna. Ni har varit den viktigaste faktorn för att så många NV-skånska patienter har fått tillgång god vård trots utmanande förutsättningar.

Ängelholms sjukhus har under året ökat produktionen i slutenvården samtidigt som vi behållit de goda tillgänglighetssiffrorna som är signifikanta för Ängelholm. En del av det förändrings- och utvecklingsarbete som genomförts är exempelvis omställningen till platser på Eftervårdsavdelningen (EVA), vilket varit nödvändigt för att klara verksamheten. Arbetet med att minska matsvinnet har gett resultat och känns som en självklarhet att komma till rätta med onödigt svinn.

Under pandemin har vården visat på sina styrkor, att leverera god vård till patienterna. Nu väntar en ny period av att samla ihop alla erfarenheter och insikter som vi fått under pandemin. Jag är övertygad om att det har skett en förskjutning kring vad som är viktigt att prioritera i vårdens kommande utveckling, både ur patientens och personalens perspektiv.

Maria Berglund
Ordförande
Sjukhusstyrelse Ängelholm

Inledning

Ängelholms sjukhus ingår som en del i Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst tillsammans med Helsingborgs lasarett. I det gemensamma uppdraget ingår att ge fullskalig akutsjukvård och närsjukvård till nordvästra Skånes innevånare. I uppdraget ingår dessutom rådgivning, rehabilitering, hälsoarbete och forskning.

På Ängelholms sjukhus bedrivs huvudsakligen:

- akutsjukvård, med akutmottagning öppen mellan kl. 08.00 -20.00, för patienter med akuta internmedicinska sjukdomstillstånd
- slutenvård för patienter med internmedicinska sjukdomstillstånd
- planerad hälso- och sjukvård inom internmedicinska- och rehabiliteringsmedicinska specialiteter
- specialiserad rehabilitering i öppen- och slutenvård

Nära vård genomsyrar alla verksamheter på Ängelholms sjukhus som organiseras kring, och arbetar för, våra patienters vårdbehov och de vårdprocesser de involveras i.

2021 har präglats hårt av den fortfarande pågående pandemin och förvaltningen har letts i stab under mer än hälften av perioden. Den förvaltningsgemensamma strategin har fortsatt varit att hålla Ängelholms sjukhus fritt från covid-smitta och att all vård av covid-smittade

patienter i nordvästra Skåne har koncentrerats till Helsingborgs lasarett. Således har undanträngd slutenvård som inte krävt akutsjukhusets resurser hanterats i Ängelholm med påtagligt ökad slutenvårdsproduktion som följd. Strategiskt arbete och annat utvecklingsarbete har tyvärr tvingats att nedprioriteras till förmån för pandemiplanering och tillgänglig slutenvård.

Året som gått – viktiga händelser

Covid-19 relaterade:

- En vaccinationsmottagning för vaccination av medarbetare inom hälso- och sjukvården, kommunal vård & omsorg, LSS brukare och assistenter samt en stor andel riskpatienter startas med mycket kort varsel under januari månad. Mottagningen är fortfarande öppen och med hög produktion vid årets slut
- Förvaltningsstabsläge avslutas och sjukhuset leds i ordinarie organisation från och med 2021-06-07 tom 2021-12-22 då stabsläge åter inleds pga pandemin.
- Akutmottagningen stängde i december 2020 under helger för att frigöra resurser till slutenvård och covidvård. Akutmottagningen återgick till ordinarie öppettider 2021-04-01.
- Personalprovtagningen i Ängelholm stängde i juli månad men öppnade åter i december pga kraftigt ökat behov.
- En förvaltningsövergripande post-covidmottagning startades september 2021 inom verksamhetsområde (VO) Rehabilitering i nära samarbete med Infektionskliniken på Helsingborgs lasarett.

Andra viktiga händelser:

- Rekrytering under våren av förvaltningschef och sjukhuschef för Helsingborgs lasarett. Thomas Wallén tillträdde den 2021-09-01.
- Karin Ekelund tillträdde som förvaltningsstabschef januari 2021. Uppdraget är förvaltningsövergripande och omfattar verksamheterna FSM (Fastighet, säkerhet och miljö), Programkontoret samt funktioner för patientsäkerhet, läkemedel och handläggning av ärenden till förvaltningens sjukhusstyrelser.
- VO Rehab har erhållit regional finansiering för två innovationsprojekt:
 - AI assisterad process för osteopros
 - DigiCare – digital cancerrehabilitering
- Avtalet avseende externa vårdplatser med Höganäsenheten löpte ut 2021-03-31. För att ersätta dessa vårdplatser startades enheten Eftervårdsavdelningen vid Ängelholms sjukhus.
- Cancerrehab flyttades från VO Ortopedi, Helsingborgs lasarett till VO Rehab på Ängelholms sjukhus 2021-03-01
- Ambulanser med prio 3 – 4 ärende av internmedicinsk karaktär från norra Helsingborg styrs om till akutmottagningen på Ängelholms sjukhus för att minska belastningen på akuten i Helsingborg.
- Både Ängelholms sjukhus och Helsingborgs lasarett har klättrat i AT-rankingen.
- En förvaltningsövergripande utbildningsorganisation börjar komma på plats med kliniska lärare inom varje verksamhetsområde.
- Förvaltningsövergripande arbete har påbörjats i syfte att minska läkemedelskassation och matsvinn.

Verksamhetsförändringar/-övergångar

Externa verksamhetsförändringar 2021			
Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Enhet för Klinisk fysiologi flyttas till HBG			
Cancerrehab flyttas till ÄNH	2021-03-01	5,1	Faktureras 2021

Eftervårdsavdelning inrättas	2021-04-01	16,6	Faktureras 2021
Större interna verksamhetsförändringar 2021			
Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Postcovidmottagning inrättas inom VO rehab	2021-08-01	➤ 5	3
Vaccinationsenhet inrättas enligt uppdrag	2021-01-30	5-10	

Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler

Högt förtroende för god och jämlik vård,

Enligt den Nationella patientenkäten har covid-pandemin inte påverkat förtroendet negativt i någon större grad. Ängelholms sjukhus har genomgående fått goda resultat i denna enkät.

Åtgärder för att förbättra förtroendet och en jämlik vård sker bland annat genom att:

- Förbättra patienternas upplevelse av hälso- och sjukvård
- Arbeta för god tillgänglighet till vård
- Utveckla personcentrerad vård
- Utveckla digitala tjänster för vårdkontakter
- Åtgärder för att stärka partnerskapet mellan patient och hälso- och sjukvården

Åtgärder beskrivs mer utförligt nedan.

Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet

Sektor Hälso- och sjukvård

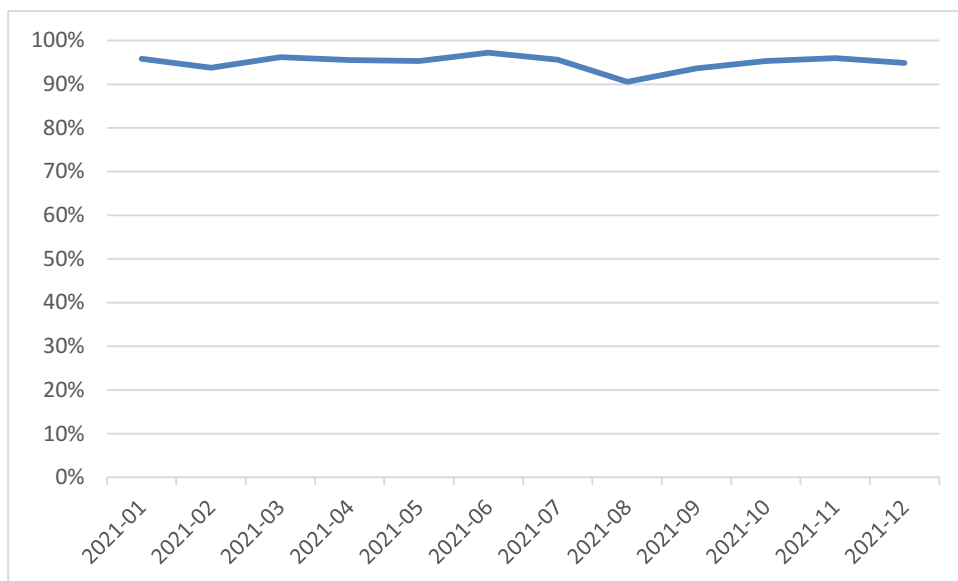
Alla kvalitetsområden ska ha en positiv utveckling

Inom förvaltningen bedrivs kontinuerligt arbete för ständiga förbättringar inom samtliga verksamheter och nivåer. Det finns ett antal olika verktyg som används, från till exempel "Gröna Korset" på vårdavdelningsnivå till dialog- och uppföljningsmöten mellan förvaltningsledning och verksamhetschefer. Arbetet inom förvaltningen beskrivs nedan under avsnitt om kvalitet och patientsäkerhet. Detaljerade data med tillhörande analys kring de olika delmålen framgår även i förvaltningens patientsäkerhetsberättelse 2021.

God tillgänglighet

Tillgängligheten till nybesök för de verksamheter som rapporteras till SKR (Sveriges kommuner och landsting), dvs samtliga medicinmottagningar och smärtrehabilitering, har fortsatt varit mycket god under året trots covid-pandemin (Bild 1). Sjukhusstyrelsens verksamheter har en stabil tillgänglighet för nybesök över 95 procent inom 90 dagar och inga patienter som väntat längre än 365 dagar. Marginell nedgång noteras efter augusti pga semester men detta återhämtas under hösten.

Bild 1. Tillgänglighet till besök inom 90 dagar



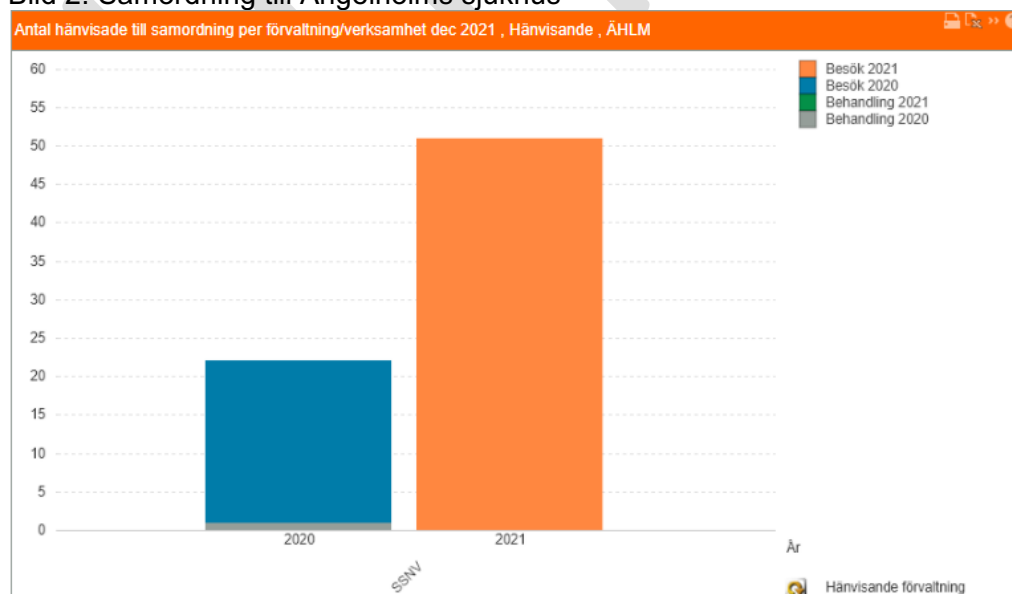
Samordning till sjukhusets mottagningar har ökat något sedan förra året, dock fortfarande relativt små volymer. Ökningen finns inom Kognitiv medicin och rör demenspatienter (Bild 2).

För de mottagningar som rapporteras till SKR står totalt sett 490 patienter i kö och väntar på ett nybesök, av dessa har endast 25 patienter väntat över 90 dagar. De patienter som väntat längre än 90 dagar består av ombokningar, dels med anledning av covid-19 samt egna ombokningar för att erbjuden tid inte passar patienten. Det finns även patienter som väntar på undersökning (exempelvis MR) innan nybesök kan ske.

För Kognitiv medicin och osteoporos, som inte rapporteras till SKR är tillgängligheten något sämre. Kognitiv medicin har 178 väntande till nybesök varav 52% väntat mer än 90 dagar. Flera insatser har gjorts för att förbättra denna tillgänglighet under 2022.

Digitala lösningar samt framför allt telefonbesök och kontakt via 1177 har under året ökat påtagligt, då fysiska återbesök i största möjligaste mån ersatts för patienter i riskgrupper.

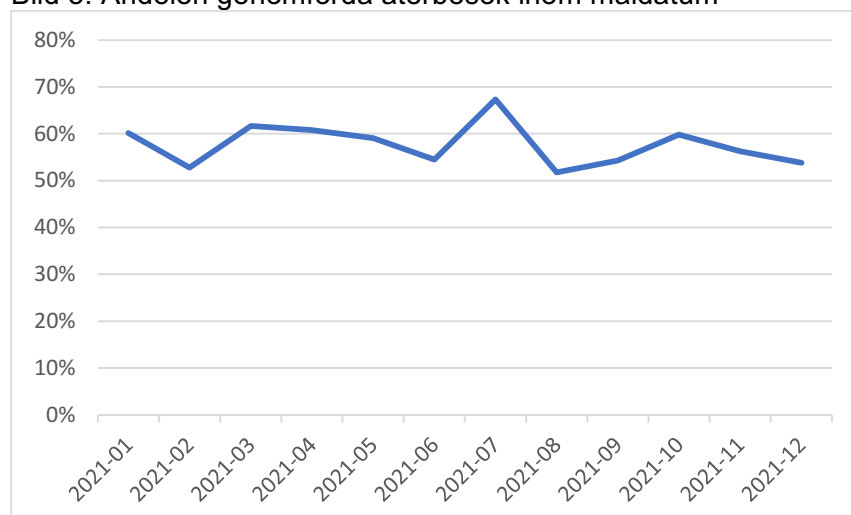
Bild 2. Samordning till Ängelholms sjukhus



Avseende återbesök har verksamheten aktivt arbetat med kvalitetssäkring av

väntelistor samt prioritering av återbesöksmottagningar under våren. Andelen genomförda återbesök inom måldatum har legat på en, i stort sett, stabil nivå under 2021 med en liten nedgång under årets sista två månader. Denna nedgång är relaterad till pandemin och till en ökad volym om- och avbokningar av besök, både nybesök och återbesök.

Bild 3. Andelen genomförda återbesök inom måldatum



Digitala lösningar samt framför allt telefonbesök och kontakt via 1177 har under året ökat påtagligt, då fysiska återbesök i största möjligaste mån ersatts för patienter i riskgrupper.

Högkvalitativ cancervård i hela Skåne

Förutom en liten del i ett flöde för endokrina tumörer har Ängelholms sjukhus inga SVF-processer. Arbetet i detta flöde har inte påverkats negativt utan flutit på enligt plan.

Personcentrerad hälso- och sjukvård ska utvecklas

Förvaltningen har under 2021 arbetat för att stärka partnerskapet mellan patient och hälso- och sjukvården genom:

- Förvaltningens övergripande projektgrupp ”Patientupplevelse och kultur” hanterar frågor om patientinvolvering och delaktighet i vården. Detta bland annat genom PREEM-undersökningar (undersökningar om patientens upplevelse av vården). Genom att utöka tjänsterna på 1177.se skapas förutsättningar för patienten att boka sina möten, ha kontakt med vården men också tillgång till sina journaler.
- Patientmedverkan på ledningsnivå med patient- och närståenderepresentation i det lokala cancerrådet, patientsäkerhetsrådet samt patientrepresentanter i förvaltningsledningen.
- Patientutbildningscentrum (PUC) arbetar FV-övergripande med att utveckla ett samlat koncept för patient och närstående medverkan för att underlätta och möjliggöra patientdelaktighet i hälso- och sjukvårdens utvecklingsarbete.
- Risk- och händelseanalyser där patient och anhöriga deltar med synpunkter och förbättringsförslag i syfte att skapa en säkrare vård.
- Klagomålshantering som medfört att patienterna tidigare kommer i dialog direkt med verksamheterna vilket är bra för de enskilda patienterna.

Personcentrerad vård och patientkontrakt

Personcentrerad vård ingår som en av viljeinriktningarna i Framtidens Hälso- och Sjukvårdssystem (FHS) och bygger på ett partnerskap mellan patienter och de som arbetar inom hälso- och sjukvården. I nuläget inväntar förvaltningarna vidare regional information om det fortsatta arbetet.

Personcentrerad vård ingår även i det nationella projektet "Patientkontrakt".

Dessa kontrakt är ett sätt att ge patienten möjlighet att vara mer delaktig i sin egen vård och nyttja patientens egna resurser. Syftet är att skapa delaktighet, samordning, tillgänglighet och samverkan, med patientens perspektiv som utgångspunkt.

Patientkontraktet består av tre delar:

- Sammanhållen planering/samverkan
- Fast kontakt med vården/samordning
- Överenskommen tid/tillgänglighet

En regional handlingsplan är framtagen kopplat till "Patientkontraktet" och inom förvaltningen, och därmed Ängelholms sjukhus, pågår arbete med att kartlägga de olika aktiviteterna, rutiner och ansvar.

Säker hälso- och sjukvård

Förvaltningens självklara mål är att ingen patient ska drabbas av en vårdskada.

Patientsäkerhetsarbetet bygger därför på följande fyra huvudteman:

- Patientsäkerhetsarbetet utgår från *Hälso- och sjukvårdsuppdraget*.
- Prioriteringar sker inom förvaltningens *Patientsäkerhetsråd*.
- Patientsäkerhetsarbetet regleras i förvaltningens *Ledningssystem för patientsäkerhet*.
- Allvarliga risker och händelser dokumenteras och hanteras i förvaltningens *Risklogg och avvikelssystemet AviC*.

Under 2021 har patientsäkerhetsarbetet fortsatt kretsat en del kring covid-19-pandemin och dess efterverkningar. Stort fokus har legat på att lindra konsekvenserna av den vård som skjutits upp. Det strategiska patientsäkerhetsarbetet har kunnat återupptas men den ökade smittspridningen har åter satt sin prägel på arbetet under årets sista månader. Det systematiska arbetet med uppföljning av avvikelser har under året intensifierats. Samtliga avvikelser värderas varje vecka och på så sätt fångas nya allvarliga risker upp på alla relevanta nivåer.

Det skadepreventiva arbetet i utgår från förvaltningens risklogg över välkända risker i sjukvården. Förvaltningen fortsätter arbetet med de riskområden som under en tid stått i fokus där fallprevention samt åtgärder mot trycksår är två exempel. Generellt har vårdplatssituationen och den höga belägningsgraden utgjort det dominerande patientsäkerhetsproblemet under året. Andelen patienter med förvärvade trycksår har dessvärre ökat något jämfört med föregående år och en delförklaring kan vara den höga belägningsgraden inom slutenvården. Avvikelse innefattande läkemedel och läkemedelshantering utgör alltså en stor andel vilket motiverar fortsatt arbete under 2022 och en förvaltningsövergripande gemensam satsning i frågan. Även vårdrelaterade infektioner utgör ett sådant område där arbetet kommer att behöva intensifieras.

För ett välfungerande sjukvårdssystem krävs kunskap och kompetens. För ett välfungerande säkert sjukvårdssystem krävs både grundläggande och specifika kunskaper och kompetensområden där grunden alltid är den enskilde medarbetaren. Under hösten 2021 infördes ett obligatoriskt introduktionsutbildningspaket för sjuksköterskor och undersköterskor bestående dels av allmänna delar dels verksamhetsspecifika delar. Systemet med introduktionspaket där utbildningar nödvändiga för tjänsten läggs upp och systematiskt går genom kommer även införas för andra yrkeskategorier.

Under hösten 2021 antog förvaltningen "Handlingsplan för ökad patientsäkerhet på Skånes Sjukhus Nordväst". Denna bygger på den regionala motsvarigheten som i sin tur bygger på den nationella. I handlingsplanen specificeras de olika aktiviteter som under 2022 till 2024 på olika sätt kommer att vara i centrum för arbetet och utgöra underlag för förvaltningens mål och strategier på patientsäkerhetsområdet.

Förvaltningens organisation och arbetssätt kring patientsäkerhet bygger på ett nära samarbete mellan verksamheterna och chefläkare/cheffsjuksköterska, på nätverk av olika slag och inte minst på den enskilde medarbetarens engagemang i den dagliga vården. Patientsäkerhetsarbete är en ständigt pågående process där ingen någonsin kan slå sig till ro och förnöjt konstatera sig vara färdig.

Detaljerade data kring de olika delmålen måluppfyllelse och förvaltningens riskområden framgår i förvaltningens patientsäkerhetsberättelse.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt ned att minska förekomsten av trycksår, fallolyckor, vårdrelaterade infektioner och undernäring. Dessa parametrar följs upp kontinuerligt. När det gäller vårdrelaterade infektioner görs normalt sett PPM-undersökningar en gång per år då alla inskrivna patienter registreras. Årets mätning ställdes in pga. pandemin på initiativ av Sveriges Kommuner och landsting.

Målet för överbeläggning och utlokaliserade patienter nås inte och är ett av förvaltningens största riskområden. Belägningsgraden är mycket hög inom många verksamheter. Antalet vårdplatser har fortsatt att minska utan att alternativa vårdformer skalats upp i tillräcklig omfattning.

För ökad säkerhet i läkemedelsanvändningen genomförs tvärprofessionell läkemedelsgenomgång, inklusive läkemedelsavstämning (slutenvård) för patienter 75 år och äldre. Genomgång följs upp en gång per månad. Målet nås när det gäller Utskrivningsinformation läkemedel, ett eller fler läkemedel men inte avseende tvärprofessionell läkemedelsgenomgång, inkl. läkemedelsavstämning.

Omotiverade skillnader i hälso- och sjukvården

Erfarenheter från pandemin inkluderande den varierande vaccinationstäckningen inom olika geografiska områden har tydliggjort behovet av att intensifiera arbetet mot skillnader i hälso-

och sjukvård. Dock har pandemin minskat möjligheterna att arbeta brett för att uppnå goda resultat inom detta område.

De nationella och regionala vårdprogrammen har, precis som tidigare, följts inom de olika specialiteterna.

Genom att följa och arbeta med tillgänglighetsdata, samt aktivt inom och utanför Region Skåne jobba med samordning av remisser (det vill säga erbjuda patienter bedömning/undersökning på annan ort där väntetiderna är kortare) görs redan ett omfattande strategiskt arbete för att motverka omotiverade skillnader i vården.

Etikarbetet

Trots pandemin har etikarbetet inom förvaltningen kunnat fortgå, men i begränsade former och med digitala möten. Etikrådet har under året fått ett antal nya ledamöter och har nu en bred representation inom förvaltningen, både inom olika vårdprofessioner och mellan förvaltningens verksamhetsområden.

Ombuden utgör de första och viktigaste grundstenarna i den patientnära etiken.

Etikrådet tog under hösten upp sin ordinarie mötesaktivitet. I november genomfördes en gemensam utbildningsdag för etikråd och etikombud två teman: Kulturella/etniska möten och behandlingsbegränsningar. Etikombuden genomför efter bästa förmåga etikronder och/eller etik-caféer på sina enheter.

Ett antal signaler från olika medarbetare inom vården har gällt så kallad etisk stress, där motsättningarna mellan personalens och patienterna förväntningar på att ge och få god vård har ställts mot pandemins kärva realiteter. Olika typer av stöd har mobiliserats.

Kunskapsbaserad hälso- och sjukvård

Rationell läkemedelsanvändning

Under 2020 gjordes en inventering av samtliga läkemedelsförråd dels för att säkerställa att de regionala rutinerna följs vad gäller läkemedelshantering men även för att undersöka om antalet förråd kan minskas för att på så sätt få ner läkemedelskassationen. Denna inventering har följts upp under 2021 men med avbrott framförallt under våren då farmaceuterna fick stötta mer i vården på grund av pandemin. Farmaceuterna hjälpte till att starta upp den nya Eftervårdsavdelningen när det gäller läkemedelshantering.

En lokal för ett större gemensamt läkemedelsförråd är identifierat och förhoppningsvis kommer man kunna flytta över till detta under 2022.

Förvaltningens läkemedelsansvarige läkare har haft dialoger med de olika verksamhetsområdena för att diskutera läkemedelsanvändning och att man håller sig till avtalade läkemedel. Läkemedel är en dyr post och det är därför viktigt att hålla sig till avtalade läkemedel och Skånelistan.

Effektiv hälso- och sjukvård

Produktion slutenvård

Slutenvårdsproduktionen för Ängelholms sjukhus har ökat mycket kraftigt under året, både i jämförelse med 2019 och 2020. Antal vårdtillfällen ökar med 40 procent jämfört med 2020 (19% mot 2019) och antal vård dagar ökar med 36 procent jämfört med 2020 (16% mot 2019, Bild 4). Medelvårdtiden minskar marginellt från 5,7 dagar under 2020 till 5,6 dagar under 2021. Det finns två förklaringar till denna ökning. En stor del är pandemi-relaterad och ett resultat av ett nära samarbete mellan förvaltningens båda sjukhus där Ängelholm avlastad Helsingborg med undanträngd vård. En mindre del förklaras av en teknisk justering där produktion av intern försäljning av vård till Helsingborg tidigare registrerats hos köparen medan den nu registreras där kostnaderna uppstår.

Naturligtvis är denna kraftiga produktionsökning starkt förknippad med ökade kostnader vilka redovisas och diskuteras under ekonomiavsnittet i denna rapport. Det bör nämnas att majoriteten av alla extra vårdplatser, som öppnats med kort framförhållning sprungna ur akuta behov, bemannats med befintlig personal vilket medfört dyra lösningar med övertid och extra ersättningar.

Produktion öppenvård

Den totala öppenvårdsproduktionen ökar 4 procent jämfört med föregående år men är 6% lägre än 2019. Produktionsökningen sker i huvudsak under hösten då belastningen från pandemin var något lägre och framförallt avseende de fysiska besöken som nybesök och återbesök hos läkare.

Den kraftiga ökningen av kvalificerade distanskontakter som skedde 2020 håller i sig 2021 vilket är ett resultat av vår medvetna satsning på att omvandla de fysiska besök som vi bedömer är lämpade för detta till digitala kontakter (även 1177). Covid-19 har också medfört en ökning av att byta fysiskt besök mot ett digitalt besök. Fysiska besök erbjuds endast de patienter som bedöms vara i tydligt behov av denna besökstyp enligt prioriteringen: **Digitalt när det är möjligt – fysiskt när det behövs.**

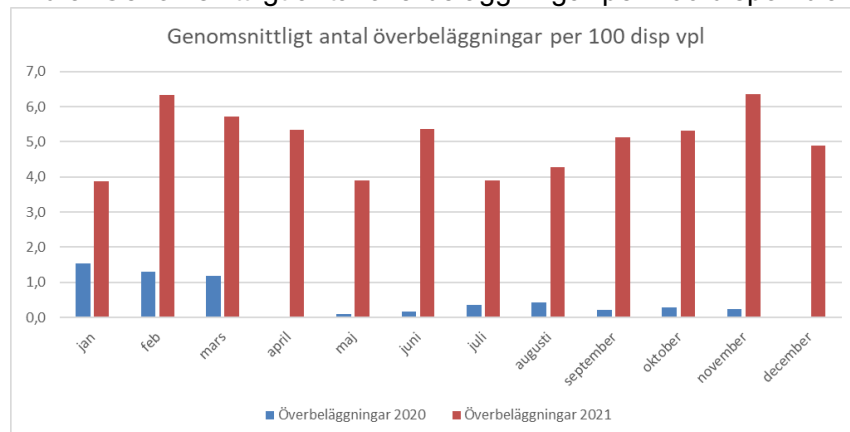
Bild 4. Sluten- och öppenvårdsproduktion 2021



Överbeläggningar och utlokaliserade patienter

Ängelholms sjukhus redovisar under perioden en påtaglig ökning av antalet överbeläggningar och denna ökning är direkt relaterad till den pågående pandemin (Bild 5). Detta är, precis som för ökningen av slutenvårdsproduktion, långsiktigt en ohållbar lösning som hanteras genom medarbetares engagemang och en omställning från öppenvård till slutenvård, se bilden nedan.

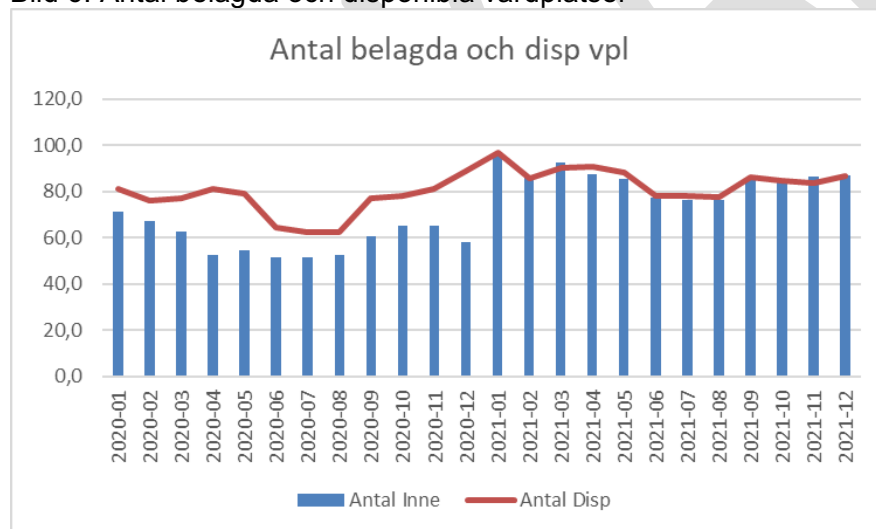
Bild 5. Genomsnittligt antal överbeläggningar per 100 disponibla vårdplatser



Disponibla vårdplatser

Sjukhuset har jämfört med samma period föregående år haft fler disponibla vårdplatser under perioden (bild 6). Förvaltningen har sedan början av den pågående pandemin samordnat slutenvården av patienter från sjukhusens båda geografiska områden. Denna förändring är helt behovsstyrd och direkt relaterad till pandemin; bemanning har huvudsakligen skett med hyrpersonal och övertid samt omställning av personal från öppenvård till slutenvård. Det bör noteras att detta inte är en långsiktigt hållbar lösning som är dyrköpt avseende arbetsmiljö och medarbetarskap. Det är heller inte en ekonomiskt hållbar lösning i längden då bemanning huvudsakligen sker med dyra lösningar på grund av kort framförhållning.

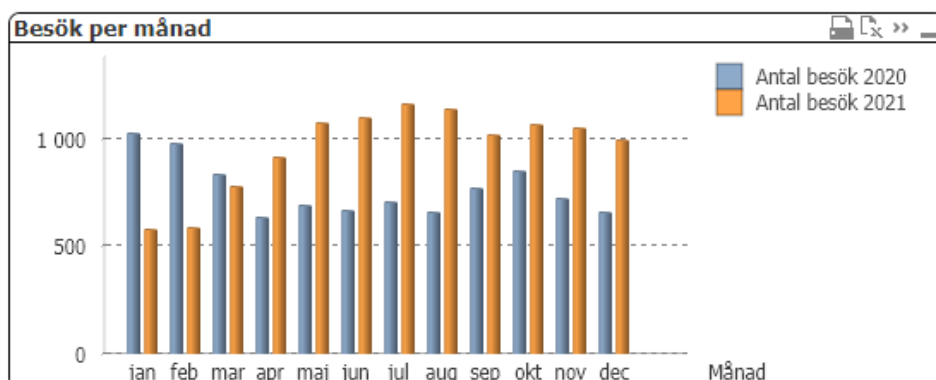
Bild 6. Antal belagda och disponibla vårdplatser



Akutmottagning

Sjukhusets akutmottagning hade fram till 1 april stängt på helgerna eftersom personal ställts om till att arbeta inom slutenvården. Söktrycket har, i likhet med andra akutmottagningar i landet, varit reducerat under pandemin men detta har under året normaliserats. Antalet besök på akutmottagningen ökade med 24% jämfört med 2020 (Bild 7) och är nu återigen i paritet med normalåret 2019.

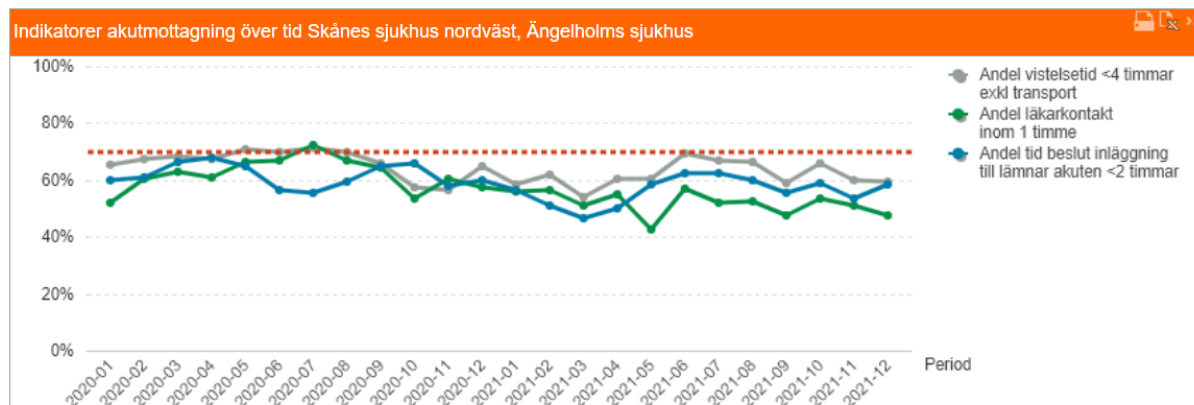
Bild 7. Antal besök på akutmottagningen 2020 och 2021



I samarbete med Helsingborgs lasarett och ambulansverksamheten ställdes ambulanser med internmedicinska patienter (prio 3-4) från norra Helsingborgsområdet om till Ängelholms akutmottagning för att minska trycket i Helsingborg samt för att undvika interna förflyttningar på olämpliga tider. En punktmätning under de första 4 månaderna visade att ca 14 ambulanser per vecka från norra Helsingborg och Höganäs kommit till Ängelholms akutmottagning och av dessa lades dryg 7 patienter (i snitt en per dag) in för slutenvård på sjukhuset.

Vistelsetiden på akutmottagningen andelen som får läkarkontakt inom en timma samt andelen lämnar akuten för en vårdplats på sjukhuset inom 2 timmar varierar under året och är något lägre än målsättningen (Bild 8). I sammanhanget ska dock nämnas att sjukhusets akutmottagning hamnade bland de högst rankade i landet i den nationella patientenkäten 2021, se bild 8.

Bild 8. Vistelsetid på akutmottagningen



Vaccination mot Covid-19

En vaccinationsmottagning för vaccination av medarbetare inom hälso- och sjukvården, kommunal vård & omsorg, LSS brukare och assistenter samt en stor andel riskpatienter startas med mycket kort varsel under januari månad. Enhetens uppdrag har förändrats vid et flertal tillfälle under perioden och tillgången till vaccin har varit starkt fluktuerande.

Sjukhuset har under 2021 vaccinerat 9 897 unika individer med 18 009 doser vaccin mot covid-19. Under augusti månad kom nytt vaccinationsuppdrag enligt Folkhälsomyndighetens riktlinjer om att ge personer med påtagligt nedsatt immunförsvar en tredje dos vaccin.

Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

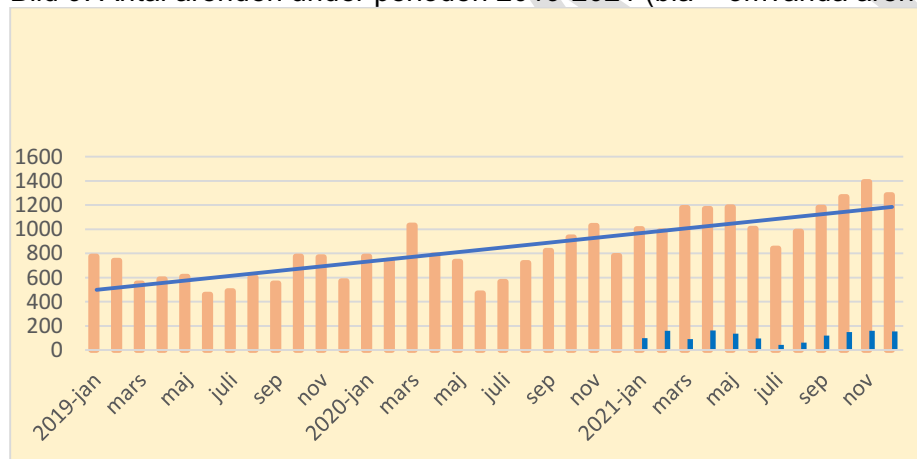
Ökad användning av digitala lösningar

Inom detta område sker arbetet huvudsakligen förvaltningsövergripande i gemensam organisation för förvaltningens båda sjukhus. För att uppnå uppsatta mål har det initierats ett utvecklingsarbete "Digital Trappa" vars syfte är att verksamheterna ska uppleva stöd, hjälp och vägledning i digitaliseringsarbetet. Målet är att inom en tvåårsperiod uppnå 100 procent digitalisering gentemot våra digitala invånare och där det är relevant. Det första steget i trappan är att skapa rätt förutsättningar för verksamheterna att utvecklas inom digitalisering i takt med att nya digitala tjänster och verktyg tillhandahålls.

Utveckling av ärenden i 1177 ökade jämfört med 2020, likaså användning av omvända ärende, se bild 9. Omvända ärende är där vården initierar första kontakt med patienten via 1177. Vår tolkning är att detta är resultat av att verksamheterna blir alltmer digitala och att både invånare och medarbetare ser fördelar med digital kontakt via 1177. Andelen digitala kontakter och fortsatt blygsam men glädjande nog ökande.

Hjärtmottagningen i Ängelholm har använt Stöd och behandlingsplattformen för en digital Hjärtskola som regionen köpt in från Region Västra Götaland. Över 30 patienter har påbörjat Hjärtskolan sedan början av maj.

Bild 9. Antal ärenden under perioden 2019-2021 (blå = omvända ärenden)



Klinisk forskning

Trots pandemin har forskningsaktiviteten varit hög i förvaltningen. Här finns tre ST-läkare som finansieras med regionala ALF-medel (statliga medel som söks i hög konkurrens), en yngre forskar samt ytterligare fyra projekt. I förvaltningen finns även Regionala Forsknings- och utvecklingsmedel, för fyra projekt och tre doktorander.

Förvaltning och särskilt Helsingborgs lasarett, har även förmånen att få stort stöd från externa givare. Under 2021 motsvarande en summa på nära 12 miljoner. Dessa forskningsmedel (inkl ALF och regionala FoU) är fördelade på 194 olika ansvar. Dvs forskning bedrivs brett i hela förvaltningen.

I förvaltning finns just nu tre professorer, varav två är nytillkomna. Förvaltningen har 15 docenter och 48 disputerade, varav 14 disputerade under 2021.

Förvaltningen har förbrukat 189 dagar enligt HR-system (lön, forskning, fonder och donationer totalt motsvarande 27 veckor inkluderar dock inte doktorandveckor.

Trots pågående pandemi har ST-undervisningen och handledning kunnat fortgå. Ingen rapporterat fördröjd ST-utbildning på grund av pandemin i nuläget, men det finns en farhåga att effekterna kommer senare.

I den nationella organisationen för kunskapsstyrning har förvaltningen två regionala representanter, varav en från Ängelholms sjukhus. Arbetet i Kunskapsstyrningsrådet har under det gångna året dominerats av etablering av lokala programområden (LPO) och arbetsgrupper (LAG). Kunskapsstyrning är centralt för en framtida effektiv resursanvändning, implementering och utveckling av nya arbetssätt samt processer för införande och utmönstring av metoder.

Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Resultat från medarbetarenkät

Förbättringsarbete under 2021 utifrån resultatet från 2020, har bland annat skett genom så kallade Arbetsplatsträffs-kit (APT-kit). Metoden innebär grupparbete med korta fakta och diskussionsfrågor inom olika förbättringsområden med koppling till innehållet i medarbetarenkäten.

Antalet medarbetare som har svarat på enkäten 2021 har ökat med 11,5 procentenheter, jämfört med 2020, vilket är positivt för en mer rättvisande och representativ bild. År 2021 var svarsfrekvens för medarbetarenkäten 80,4 procent vid Ängelholm sjukhus, vilket måste anses bra, utifrån att svarstiden av enkäten sammanföll med en ansträngd covid-19-period inom Region Skånes sjukvård.

Resultatet för frågeområdena HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) och HSE (Hållbart Säkerhets Engagemang) framtagna av SKR (Sveriges kommuner och regioner), visar ett generellt HME-värde på 77, samt ett HSE-värde på 77 för Ängelholm sjukhus. Motsvarande medelvärde för Region Skåne totalt är för HME 78 och HSE 76.

Handlingsplan, med förbättringsåtgärder, har upprättats både centralt och ute i verksamheten. Generellt behövs det förbättringar inom områdena Mål, Ledarskap och Motivation. Ökade åtgärder beträffande Kränkande särbehandling och Värdegrunden i stort, behövs också.

Trygga anställningar

Vid Ängelholms sjukhus undviks visstidsanställningar i största möjliga mån och heltidstjänster erbjuds i enlighet med gällande riktlinjer vid Region Skåne. Detta är en klar positiv tendens och återgång efter nedgången år 2020, se bild 10.

Andelen medarbetare som är anställda heltid har ökat med 2,5 procentenheter sedan föregående år. Ökningen ses i båda grupperna kvinnor och män, se bild 11.

Bild 10, andel tillsvidareanställda av samtliga månadsanställda

Kön	Andel 2021-12-31	Andel 2020-12-31
K	92,1%	88,9%
M	78,2%	68,9%
Totalt	90,2%	86,3%

Bild 11, andel heltidsanställda av samtliga månadsanställda

Kön	Andel 2021-12-31	Andel 2020-12-31
K	85,7%	83,2%
M	88,5%	86,5%
Totalt	86,1%	83,6%

Tydliga karriär- och utvecklingsvägar för medarbetare och chefer

I samband med medarbetarsamtalet ska samtliga medarbetare inom förvaltningen tillsammans med sin chef upprätta en individuell utvecklingsplan. Dessa ska vara kopplade till kompetensbehovet på enhets- och verksamhetsnivå.

Regiongemensam guide för chef- och ledarutveckling används vid introduktion för nya chefer. Det finns ett regiongemensamt utbildningsprogram för potentiella framtida chefer och från förvaltning Skåne sjukhus nordväst ett antal kandidater deltagit i programmet.

Förvaltningen har även haft chefer som deltagit i det regiongemensamma mentorskapsprogrammet. Under året har det varit nödvändigt att pausa många planerade utvecklingsinsatser på grund av pandemiläget, till exempel implementering av genomfört arbete med tydliggörande av karriärvägar för sjuksköterskor.

Utveckling av regioninterna resursteam

Bemanningsenheten vid Ängelholms sjukhus består bland annat av resursteamet Englar, men även timanställda, bemanningsassistenter inklusive chefstöd/HR-administratörer, samt servicefunktionen och Personalprovtagningen. Enhetens primära syfte är att på ett flexibelt sätt bemanna ordinarie verksamhet med kvalificerade och välmående ersättare vid oplanerad frånvaro.

På Englarna arbetar kompetenta och flexibla sjuksköterskor och undersköterskor, som bokas in på de olika verksamheterna inom Ängelholms sjukhus. De utgör en trygghet för nyanställd personal och de skapar bryggor mellan olika verksamheter på sjukhuset. Bemanningsenheten organiserar även timanställda, där de rekryterar och introducerar cirka 60 nya timavlönade medarbetare om året.

Resursteamet är uppbokade 98 – 99 procent av tillgänglig tid. Det vill säga återstående 1-2 procent är medarbetarna obokade, varvid de då förstärker upp i verksamheten. Det är en mycket hög användningsgrad och den andel som inte bokas, härleds till då matchning ej genomförts på 100 % av passet. Tiden då medarbetare inte matchas in, används till kompetensutveckling. Behovet av vakanstillsättning, extravak och dylikt i verksamheten, är dock större än vad som är möjligt att täcka upp med hänvisning till nedanstående.

Bemanningsenheten täcker i genomsnitt 100 pass i veckan på Ängelholms sjukhus. Utöver det som Bemanningsenhetens resurser täcker, ringer Bemanningsenheten även in ordinarie personal på helger, vilket avlastar verksamheten. Bokningsadministration hanteras manuellt via en Excel-lista, vilket medför svårigheter vid uppföljning och statistikuttag, men förhoppningen är att det ska utvecklas ett systemstöd kopplat till i det regionövergripande Medvind-projektet, som är ett bemanningssystem.

En god och hälsofrämjande arbetsmiljö

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

En handlingsplan har tagits fram utifrån svaren från årets SAM-enkät, där det framkom att behovet av utbildningsinsatser i hälsofrämjande arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud kvarstår. Plan för 2022 är att genomföra utbildningsinsatser i dessa frågor.

Samverkan med personalorganisationer under pandemin

Ett nytt arbetssätt med huvudskyddsombuden, för ökat kunskapsutbyte, har tillkommit under covid-19-situationen och fortsatt under 2021. Detta har inneburit tätare skyddskommittéer och andra mötestillfällen med skyddsombuden för att säkerställa en god kommunikation under extraordinära omständigheter.

Arbetet med arbetsmiljö under pandemin

Fortsatt arbete med och utveckling av utbildningar inom det Systematiska arbetsmiljöarbetet, för chefer och arbetsplatsombud, har fortsatt under 2021.

Olika former av kompletterande stödmaterial har tagits fram för Skånes sjukhus nordväst, bland annat från HR-enheten, för att stödja arbetsgivarsidans arbete. Exempelvis togs följande material fram under slutet av året för att möta upp en covid-19-eskalering – en generell risk- och konsekvensanalys-mall av arbetsmiljöfaktorer utifrån eskalering av covid-19 (ROKA), samt olika guider och anvisningar till chefer för hantering av medarbetare vid tillfällig placering.

Samtalsstöd för individer och arbetsgrupper har kunnat fås under pågående covid-19-våg, via kuratorsavdelningen samt extra insatser från företagshälsovården.

Återhämtning för vårdens medarbetare

Arbetsplatsträffs-kit med tema återhämtning har tagit fram för verksamheterna inom Skånes sjukhus nordväst. Stöd från kuratorer, tillgång till extra stöd från företagshälsovården samt extra information om ämnet för chefer är exempel på andra aktiviteter.

En viktig del i arbetet med arbetsmiljön har varit utgångspunkten följsamhet till arbetstidslagens och semesterlagens regelverk. Alla medarbetare som önskat fyra veckors semester under sommaren har fått det. För att undvika punktbelastning har uppkomna extra arbetspass fördelats ut jämnt på den stora gruppen, i den mån som det gått, för att uppnå en solidarisk bemanning för hela sjukhuset.

Företagshälsovården Previa har funnits med som aktiv part med stödmöjligheter samt rådgörande för medarbetares återhämtning.

Sjukfrånvaro

År 2021 har varit andra året med pandemin covid-19, vilket har påverkat mönstret för sjukfrånvaron mycket jämfört med tidigare år.

En anledning är att de flesta inom vår verksamhet arbetar med kontaktyrken. Följsamheten till rekommendation och allmänna råd under pandemin gör att man i högre grad måste stanna hemma vid symtom, eftersom få arbeten kan utföras på distans eller utan patientkontakt. Snabb personalprovtagning har främjat återgången i arbete.

Emellertid har 2021 sjukfrånvaron i procent av ordinarie arbetstid sjunkit 0,86 procentenheter jämfört med 2020. Trenden med minskning av andelen långtidssjukfrånvarande (60+ dagar) av samtlig sjukfrånvaro står sig även 2021. Anledning till detta beror även det på covid-19 – fler sjuka medarbetare, men under kortare perioder, se bild 12.

Fler yrkesgrupper har minskat sin procentuella sjukfrånvaro 2021 jämfört med 2020. Högst sjukfrånvaroprocent har yrkesgrupperna övriga specialister inom hälso- och sjukvård, som företrädesvis innehåller farmaceuter, med 9,20 procent, undersköterskor 7,10 procent och sjuksköterskor 6,72 procent, se bild 13.

Frisknärvaron har sjunkit 2021 i förhållande till 2019 men även till 2020, vilket kan ses som en följd av pandemin – de allmänna råden att vara hemma och provtagning vid symtom för att förhindra smitta av covid-19, se bild 14.

Bild 12, sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid vid Ängelholm sjukhus

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid samt andel långtidssjukfrånvaro				
Sjukfrånvaro	2021 2101-2112	2020 2001-2012	2019 1901-1912	Skillnad 2021 mot 2020
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,32%	6,18%	4,11%	-0,86%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor	5,56%	6,60%	4,26%	-1,05%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män	3,85%	3,42%	3,06%	0,43%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre	3,83%	5,26%	4,28%	-1,42%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år	5,19%	6,30%	4,00%	-1,11%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre	6,18%	6,47%	4,17%	-0,29%
Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro	35,32%	43,56%	46,79%	-8,24%

Bild 13, sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid vid Ängelholms sjukhus

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid					
Sjukfrånvaro	AID_PersonalGrupp	Månadsavlönade medarbetare per 21...	2021 2101-2112	2020 2001-2012	Skillnad 2022 mot 2021
		579	5,32%	6,18%	-0,86%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Undersköterskor, skötare m.fl.	167	7,10%	8,47%	-1,36%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Sjuksköterskor	154	6,72%	6,05%	0,66%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Läkare icke specialistkompe...	54	2,17%	3,76%	-1,59%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Administratörer, vård	49	2,65%	5,37%	-2,72%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Läkare specialistkompetenta	42	4,50%	2,21%	2,29%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Ovr. specialiteter inom häls...	23	9,20%	14,51%	-5,30%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Ledningsarbete	20	0,75%	1,15%	-0,39%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Fysioterapeut	16	1,86%	2,96%	-1,10%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Arbetssterapeuter	14	4,29%	10,71%	-6,42%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Administratörer	13	4,40%	10,58%	-6,18%
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Ovriga personalgrupper *	27	4,98%	3,38%	1,60%

Bild 14, frisknärvaro - andelen medarbetare vid Ängelholms sjukhus som sammanlagt har högst fem sjukdagar under året

Avser tillsvidare- och visstidsanställda respektive period.	2021 % 2101-2112	2020 % 2001-2012	2019 % 1901-1912
Totalt - % av antal anställda	61%	88%	96%
Kvinnor - % av antal anställda kvinnor	59%	85%	91%
Män - % av antal anställda män	74%	112%	126%

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningsplaner

Förvaltningen har ett aktivt arbete med kompetensförsörjningsplaner. I 2021 års framtagande har utgångspunkten varit nya regiongemensamma mallar.

Kompetensförsörjningsplanerna ses över årligen på framförallt verksamhets- och sjukhusnivå, men även i stor utsträckning på enhetsnivå, även om detta inte är obligatoriskt. Inför att varje verksamhet skulle påbörja sitt arbete genomfördes en kickoff med information om de nya mallarna och processen. Sedan hölls en workshop med verksamhetscheferna för att ta fram den sjukhusgemensamma kompetensförsörjningsplanen som sedan samverkades.

Det kan konstateras att det fortfarande råder svårigheter i att både rekrytera och behålla yrkesgrupper, som framförallt sjuksköterskor/specialistsjuksköterskor, vissa kategorier av läkare, arbetsterapeuter, kliniska farmaceuter och biomedicinska analytiker.

Rätt använd kompetens

Under 2021 har arbetet fortsatt men att ta vara på kompetensen hos våra medarbetare så att den använts så effektivt som möjligt. Pandemin har ställt stora krav på verksamheterna som har behövt förändra sina arbetssätt. En effekt av detta har blivit att flera yrkesgrupper har fått större uppdrag ute på avdelningarna tex. dietister och farmaceuter. Detta är ett arbete som ständigt pågår som en del i arbetsgivarens verksamhetsutveckling.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

Under 2021 har 32 sjuksköterskor haft möjligheten att påbörja studier till specialistsjuksköterska eller barnmorska med utbildningslön, samtliga med anställning vid Helsingborgs lasarett.

Skånes sjukhus nordväst har fyra utbildningsanställningar som pågår; tre med anställning vid Helsingborgs lasarett och en med anställning vid Ängelholm sjukhus. De sjuksköterskor som har en utbildningsanställning läser till specialist inom barn, ögonsjukvård eller vård av äldre.

Det finns ett stort intresse för specialistutbildning bland sjuksköterskor vid förvaltningen. Samtliga sjuksköterskor som sökt utbildningslön har fått denna beviljad efter diskussion med berörd chef. Det behov av utbildningslöner som verksamheterna uttryckt har kunnat tillgodoses.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare med flera

Skånes sjukhus nordväst har under 2021 haft kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/barnskötare och skötare. Dessa insatser har i stora delar motsvarat Kliniskt basår för sjuksköterskor. Medel för detta har funnits från TLO omställningsfonden. Utbildningsprogrammet skall vara värdeskapande för patienten. Deltagarna skall fördjupa sina kunskaper och förståelse i somatisk och psykiatrisk omvårdnad för att kunna hantera olika vårdssituationer, samt bidra i teamet med sin kompetens. Programmet är anpassat för både nyutbildade medarbetare och för medarbetare med erfarenhet. Planen har på grund av rådande pandemi satts på paus, men beräknas att återupptas under 2022.

Förvaltningen tar emot studerande undersköterskor från yrkeshögskoleutbildningar (YH-utbildningar). Dessa utbildningar har i titeln ordet specialistundersköterska. Exempelvis Specialistundersköterska AN/OP/IVA, Specialistundersköterska äldres hälsa mm. Dock anställer vi inom regionen inte medarbetare med titeln/rollen specialistundersköterska. Verksamheterna inom regionen är idag av den åsikten att dessa utbildningar inte ger medarbetaren sådan kompetens att de kan kallas specialister. Däremot kan utbildningarna ge kompetens för att arbeta inom en viss specialitet. Regionen behöver arbeta djupare med sina kompetensförsörjningsplaner för att dels bli tydligare i vad en undersköterska skall ha för kompetens för att vara anställningsbar, dels om det finns ett behov av att skapa en roll som specialistundersköterska inom specialist- och slutenvården. Detta bör göras inom/med konceptet "nära vård" för att tydliggöra sjukhusens framtida roll samt vilken kompetens dess medarbetare skall ha. Det kan vara så att just specialistundersköterska inom specialist- och slutenvården behövs.

Kompetensförsörjning; äldre medarbetare

Förvaltningen tillämpar Regions Skånes riktlinjer om dynamisk lönesättning av seniora sjuksköterskor, läkare och medicinska sekreterare. Målsättningen är att attrahera och bibehålla medarbetare med hög kompetens i bristyrken för arbete efter uppnådd pensionsålder.

Utbildningsuppdraget

Förvaltningen har ett nära samarbete med samtliga sextiosju lärosäten. Samarbetet har fortsatt intensifierats under året som gått. Det har resulterat i anpassningar efter rådande omständigheter. Bland annat har de studerandes praktiktid temporärt förkortats. Syftet med detta har varit att avlasta vårdpersonalens handledningsroll samt skapa möjligheter för de studerande att hjälpa till inom vården. Lärosätena har haft ansvaret för att den kortade praktiktidens måluppfyllelse skett på annat sätt. Verksamheterna har visat på en otrolig vilja, flexibilitet och lösningsorientering som möjliggjort fortsatt praktik med hög kvalitet. Från förvaltningens sida har fortsatta satsningar gjorts på kliniska lärare/handledare. De kliniska lärarna är anställda i verksamheten, med ett dedikerat ansvar för studenter men även riktade mot introduktion samt kompetensutveckling.

Den viktigaste rollen i utbildningsuppdraget har handledaren. Förvaltningen behöver fortsatt arbeta med att öka antalet handledare i syfte att kunna ta emot fler studerande men även i syfte att kunna avlasta handledarna så att tid för återhämtning i rollen som handledare finns. Förvaltningens utbildningsuppdrag behöver även tydliggöras för enskilda medarbetare, enheter och verksamheter upp till politisk styrelse.

Det finns fortsatta utmaningar när det gäller att utöka antalet praktikplatser inom förvaltningen. Det blir svårt att bibehålla en lika god kvalitet med utökade praktikplatser, vilket kan leda till oönskade effekter i form av avhopp från utbildningen och en mindre attraktionskraft för att hålla kvar studenterna och rekrytera dem i ett senare skede.

När det gäller AT-utbildningen steg Skånes sjukhus nordvästs båda sjukhus i nationella AT-rankingen och förvaltningen får generellt mycket bra omdömen inom många områden.

Under året har de första BT-läkarna haft placeringar på sjukhusen inom förvaltningen. De har varit nöjda med sina placeringar och BT-organisationen har löpande arbetat med förbättringar.

Under 2021 tog Ängelholms sjukhus emot både undersköterske-elever och sjuksköterskestudenter som planerat. Dock gjordes inga kortare placeringar eller hospiteringar och inte heller några PRAO-elever som kom till sjukhuset med tanke på läget.

Den nationella HLR-konferensen som var i Göteborg i höstas kunde alla sjukhusets HLR-instruktörer delta i, då den genomfördes digitalt. Den var mycket uppskattad.

Under hösten har ett antal undersköterskor gått handledarutbildning steg 1 och 2 i regi av Akademi Båstad och Vård- och omsorgscollege. Målet är att samtliga undersköterskor på Ängelholms sjukhus ska ha denna handledarutbildning.

Hösten 2022 startar gymnasialt Vård- och omsorgsprogram på Rönnegymnasiet i Ängelholm. Detta program har inte funnits i Ängelholm på drygt 15 år. Ängelholms sjukhus ser detta som otroligt positivt och engagerar sig därför mycket i detta program. Sjukhuset bidrar med duktiga undersköterskor som tillsammans med vårdlärare och personal från Ängelholms kommun bildat en arbetsgrupp som arbetar med att forma utbildningen på bästa sätt.

I syfte att attrahera årskurs 9-elever och få dem intresserade av vården anordnade sjukhuset en mycket intressant och populär "branschdag". Trettio elever från årskurs 9 fick komma till sjukhuset och se olika verksamheter. Personal från sjukhuset deltog även på "öppet hus" för årskurs 9-elever och deras föräldrar på Rönnegymnasiet i Ängelholm.

Bemanning av verksamheten under pandemin

Bemanningsarbetet för covid-19-vården inom förvaltningen var ansträngande under perioden januari-mars 2021 och flammade upp igen i slutet av året. HR-enheten tillsammans med staben arbetade med att förflytta möjliga resurser inom Helsingborgs lasarett samt från Ängelholms sjukhus. HR-chef tillsammans med andra nyckelpersoner skapade en bemanningsgrupp för att kunna koordinera resurser till de covid-19-verksamheter som behövde personal.

Verksamhetscheferna gjorde kompetensinventering av sina sjuksköterskor och undersköterskor. Utifrån kompetensinventering togs sedan beslut om vilka medarbetare som hade rätt kompetens för covid-19-vården. Därefter genomfördes förflyttningar. Förhandlingar genomfördes med fackliga organisationer vid förflyttningar.

Medarbetare förflyttades till de olika covid-19-avdelningar som då fanns samt till IVA. Operationsavdelningen i Ängelholm stängdes för att bidra med resurser till IVA. GAVA användes till covid-19-vård och fick resurser dels från resursteamet, men även från andra verksamhetsområden. VO Specialiserad medicin bedrev covid-19-vård på infektionsavdelningen, men även på andra avdelningar. Deras resurser kom främst från VO Specialiserad medicin, men även från andra verksamheter inom Helsingborgs lasarett.

Bemanningsenhetens resursteam bidrog med alla sina resurser i covid-19-vården på de olika avdelningarna.

Under pandemin har utbildningsenheten tagit fram och hållit utbildningar för medarbetare som har arbetat i covid-19-vården. Utbildningsenheten och chefsjuksköterska har varit drivande i detta arbete.

Regional rekryteringsväg med utskick från centrala GSF (Gemensam Servicefunktion) skedde, där arbetet med telefonintervjuer, fysiska intervjuer samt referenstagning genomfördes av arbetsgrupp bemanning inför eventuell anställning. Kontakter med lärosäten etablerades för rekrytering av undersköterskor genom telefonintervjuer för eventuell anställning. Kontakter med inventerade resurser från andra avdelningar och förvaltningar inom Region Skåne genomfördes – mottagningar och operation samt från andra yrkeskategorier.

De externa resurser som Helsingborgs lasarett lyckades att rekrytera var viktiga tillskott i det covid-19-arbete som fanns. Det var dock interna resurser som förflyttades inom förvaltningen som var avgörande för att hantera covid-19-vården, samt de extra arbetspass som medarbetare ställde upp och genomförde.

Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag

Det ackumulerade värdet under januari-augusti 2021 för inhyrning i förhållande till total personalkostnad är 1,0 %, där det regionala målet att ligga under gränsvärdet 1,5 % uppnås. Under våren 2021 har det skett en gradvis ökning av inhyrd personal till och med sommaren, följt av generellt lägre nivåer under hösten, se bild 15.

Sammanlagt för perioden januari-december 2021 är den totala inhyrningen av personal på nivån 3,3 AOH använda i relation till 4,2 AOH använda motsvarande period 2020. Ängelholms sjukhus hyrde in tre bemanningssjuksköterskor under den mest akuta fasen under våren och två bemanningssjuksköterskor togs in under slutet av året. Under våren och sommaren har också arbetsterapeut- respektive fysioterapeut-resurser hyrts in, se bild 16.

Bild 15: Inhyrd personal vid Ängelholms sjukhus

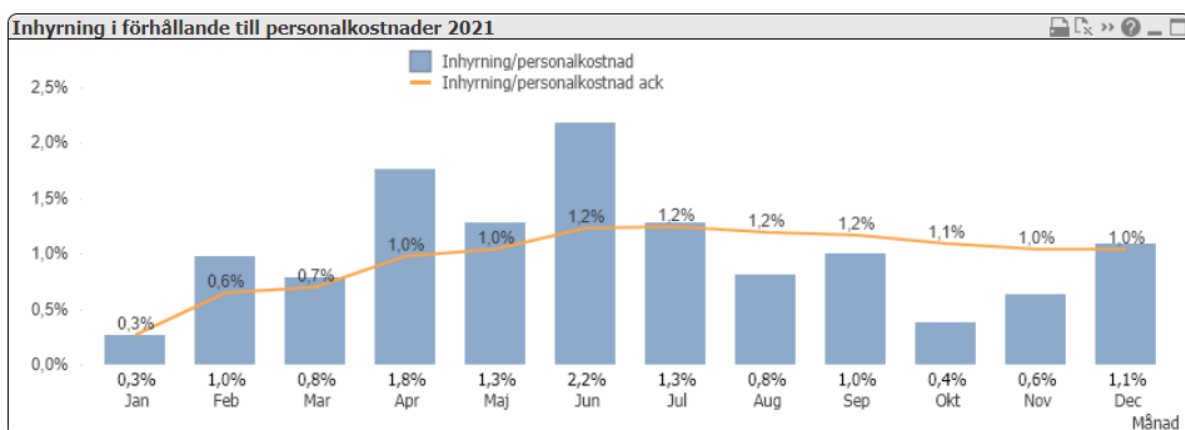
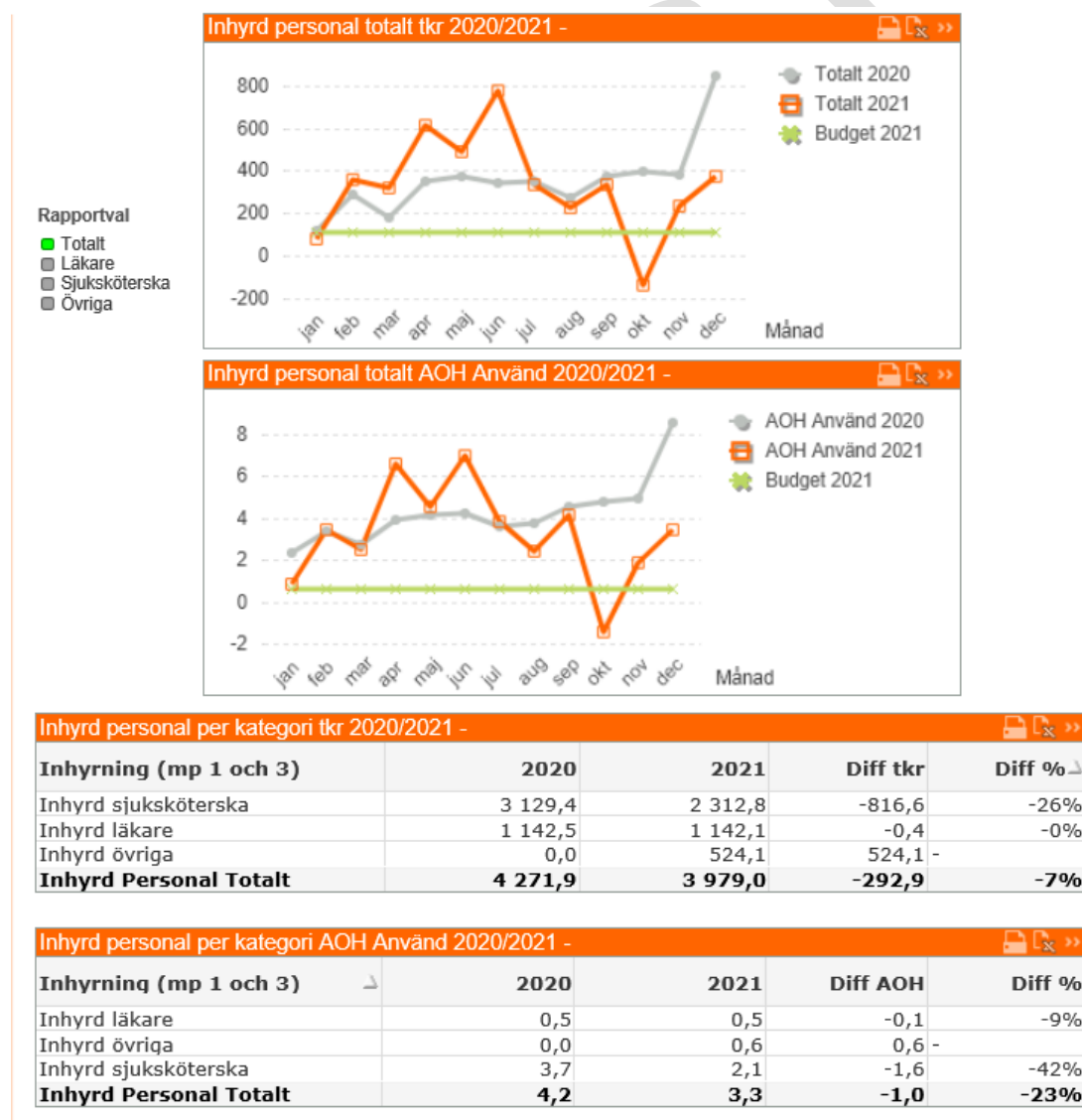


Bild 16, inhyrd personal vid Ängelholms sjukhus



Utveckling av anställningsvolym och arbetad tid

Utvecklingen av anställningsvolym

Utfallet för personalvolymen är som helhet fem anställda AOH över budget. Med undantag av några månader i början av året och i slutet av sommarperioden, är det enbart små skillnader mellan månaderna. Se bild 17.

Det är framförallt grupperna ledning/administration respektive undersköterskor som har ökat i förhållande till budget. Gruppen ledning/administrations ökning förklaras i att flertalet enhetschefer var kodade som sjuksköterskor i budgeten och även chefsstöd som var kodade som medicinska sekreterare i budgeten. Därav en minskning i utfallet på både sjuksköterskor samt sekreterare. I utfallet ledning/administration ryms också något utökade stabsfunktioner från SSNV som inte var budgeterade. Undersköterskor har en ökning med 3 anställda på VO Rehabilitering. Det är en vanlig åtgärd att undersköterskor anställs för att stödja upp i verksamheten, då det är svårt att rekrytera bristgrupper som sjuksköterskor, medicinska sekreterare och läkare.

I jämförelse med föregående år framgår det att ökningen är 41 anställda AOH under året. År 2021 registrerades 558 anställda AOH jämfört med år 2020 med 517 anställda AOH, se bild 18 för fördelning inom olika huvudgrupper.

Bild 17, anställda AOH vid Ängelholms sjukhus

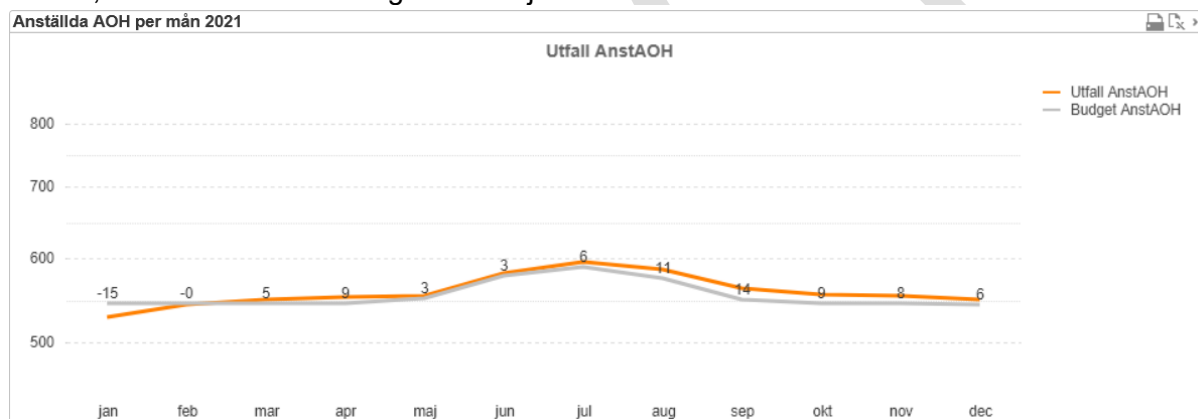


Bild 18, anställda AOH enligt personalbudget samt utfall anställda AOH nedbrutet på huvudgrupp

AID_HuvudGrupp	Budget AnstAOH	Utfall AnstAOH	Diff Anst AOH	Diff %
Tot	553	558	5	0,9%
Ledning / Administration	32	43	12	36,7%
Medicinsk sekreterare	48	46	-2	-3,6%
Läkare	93	94	1	1,3%
Sjuksköterska	164	155	-9	-5,6%
Undersköterska / Skötare	158	161	3	1,7%
Övrig Vård / Rehab / Social	59	59	0	0,4%

Utvecklingen av använda timmar

Det framgår att Ängelholms sjukhus under 2021 genererade 850 000 använda timmar, vilket är betydligt fler jämfört med motsvarande period 2020 (differens ca 132 000 timmar) och ligger över motsvarande nivå för 2019 (differens ca 24 000 timmar). Samtliga personalgrupper har ökat sina använda timmar, jämfört med motsvarande period föregående år. Detta vittnar om ett tydligt och stadigt ökat behov av att knyta an personal och använda personalresursen genomtänkt, i en arbetssituation som har inneburit omställning och högre belastning, se bild 19 och 20.

En närmare analys visar att vissa frånvaroposter minskat medan andra ökat. Sjukfrånvaron har ökat under perioden januari-december 2021 i jämförelse med motsvarande period 2019, medan en sådan jämförelse med motsvarande period 2020 visar på en marginell minskning. Sjukfrånvaron har under pandemin ökat betydligt som ett resultat av tillkommande restriktioner och försiktighetsåtgärder, i jämförelse med tidigare.

Däremot har andra frånvaroformer, som tjänstledighet med lön och semesterledighet, minskat utifrån en strategisk hållning från arbetsgivaren, i en motsvarande jämförelse. Däremot har frånvaroformen tjänstledighet utan lön, dit VAB-ledighet räknas, och även komplement ledighet legat på en tydligt högre nivå under jämförelseperioden 2021, speciellt i förhållande till 2019, men även i mindre del till 2020.

När det kommer till extra närvaro, har posterna timavlönade och fyllnads-/övertid ökat 2021, i jämförelse med motsvarande period 2019 och 2020, som ett sätt att mobilisera personalresurser i pandemitider. Dock visar posten arbetad jour/beredskap på en relativt oförändrad nivå 2021 jämfört med 2019, medan det är en minskning jämfört med 2020.

Pandemin har utsatt verksamheten för en stor utmaning 2021 och 2020, där arbetsgivaren har fått balansera mellan att mobilisera personalresurser för att hantera arbetsbelastningen och samtidigt arbeta med att hitta strategier för att kunna erbjuda en tillfredsställande arbetsmiljö. Det finns ett stort behov av att arbetet kan återgå i mer ordinära former och att personalen kan erhålla återhämtning för att motverka utmattnings.

Bild 19, använda timmar personalkategori

År	AID_HuvudGrupp	Utfall timmar	Diff föreg år	Procent
2021	Tot	849 514	132 335	18,5%
2021	Saknar AID-etikett	294	287	3826,1%
2021	Ledning / Administration	75 771	14 602	23,9%
2021	Medicinsk sekreterare	72 961	8 246	12,7%
2021	Läkare	149 884	26 529	21,5%
2021	Sjuksköterska	222 118	33 606	17,8%
2021	Undersköterska / Skötare	248 833	35 263	16,5%
2021	Övrig Vård / Rehab / Social	79 652	13 802	21,0%
Aktuella val:				
EkUppföljningsnivå2019: Sjukhusstyrelse Ängelholm				
År: 2020, 2021				
Månad: ALLA				

Bild 20, använda timmar

År	2021		2020	Differens med 2021	2019	Differens med 2021
Anst timmar	1 091 914		950 078	-141 835	1 058 857	-33 057
Sjukledighet	-60 167		-60 810	-643	-45 083	15 084
Tjl med lön	-5 746		-3 387	2 358	-10 848	-5 103
Tjl u lön	-124 124		-120 916	3 208	-115 423	8 701
Kompled	-13 252		-12 153	1 099	-12 116	1 136
Semesterled	-102 209		-88 696	13 513	-107 226	-5 017
Timlön	39 484		33 992	-5 493	37 567	-1 917
Fyll/övertid	15 338		10 051	-5 287	11 685	-3 654
Arb jour/bered	8 276		9 021	745	8 249	-27
Anv timmar	849 514		717 179	-132 335	825 661	-23 853

Utvecklingen av Vård av barn (VAB) under pandemin

Som helhet har VAB-frånvaron ökat något under 2021 jämfört med föregående år (2021: 2,40 VAB-dagar i genomsnitt per anställd, 2019: 2,34 VAB-dagar i genomsnitt per anställd). Vid jämförelse av 2021 med föregående år, gällande denna frånvaro, framgår det att den generellt följt utvecklingen under 2020, även om det vissa månader skiljer sig tydligt. Med undantag för januari ligger kurvan för 2021 märkbart högre jämfört med kurvan för 2019, innan pandemin slog till, se bild 21.

Under 2021 har kvinnor haft 2,56 VAB-dagar i genomsnitt per anställd, medan män har haft 1,39 VAB-dagar i genomsnitt per anställd, vilket visar på en tydlig könsskillnad. Med utgångspunkten könsuppdelning över tid, går det konstatera att det i gruppen kvinnor uppvisar en tydlig ökning under 2021 jämfört med 2019, där båda kurvorna annars följer samma M-formade utveckling under åren med en tydlig nedgång under sommarperioden. Motsvarande kurvor för männen är mer oregelbundna, där framförallt tiden efter sommarperioden visar på ökad VAB-nivån under 2021 jämfört med 2019, se bild 22.

Bild 21

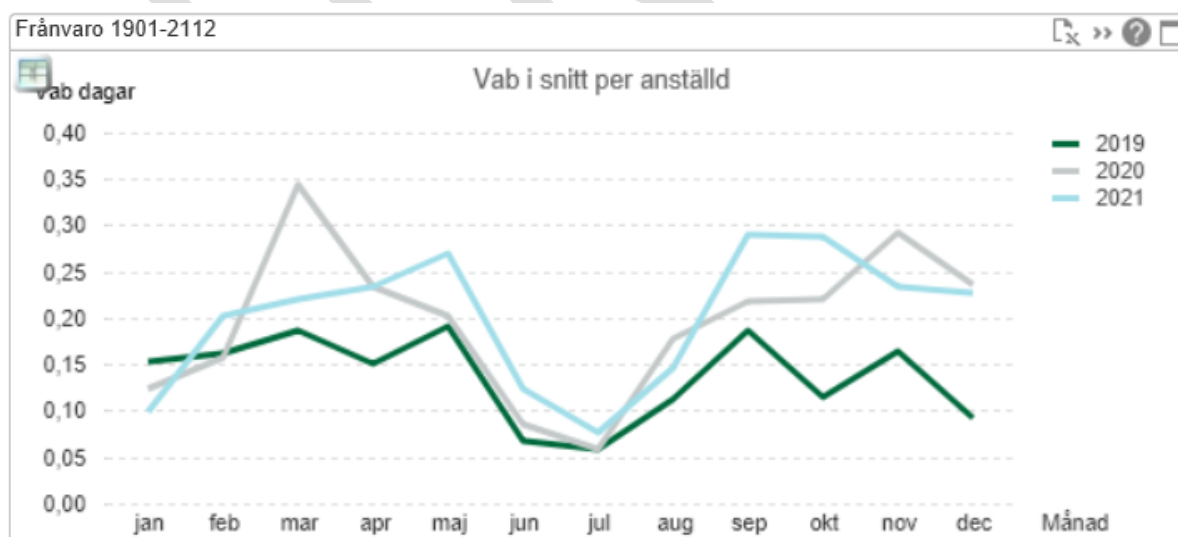
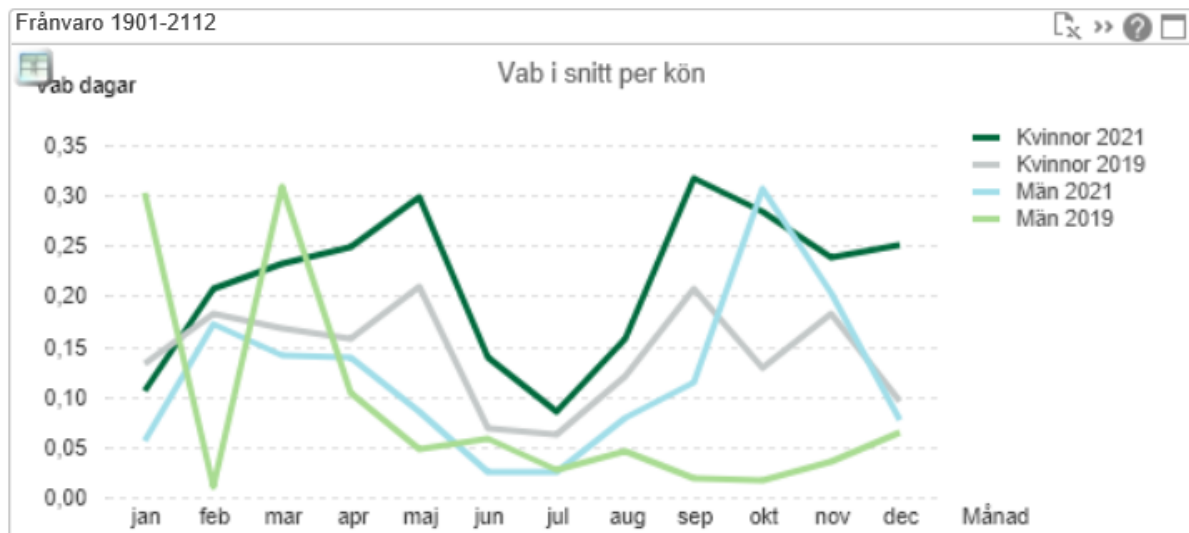


Bild 22



Bisysslor

Nedan anmälningar avser bisysslor som inkommit och hanterats under 2021 för Ängelholms sjukhus, se bild 23.

Bild 23

	Medgivna bisysslor		Avslagna bisysslor	
	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS	Antal med koppling till RS	Antal utan koppling till RS
Läkare	1	0	0	0
Övriga	1	0	0	1
Totalt	2	0	0	1

Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

Resultatmål

Ett av de viktigaste målen för Ängelholms sjukhusstyrelse är en långsiktigt stark och stabil ekonomi som balanserar med sjukhusets vårduppdrag. Återhållsamhet och full kostnadskontroll inom alla verksamhetsområden gäller.

Resultat – Resultatet för perioden är -13,5 Mkr vilket är 9,1 Mkr sämre än föregående år. Den huvudsakliga anledningen till årets underskott är den pågående pandemin som medfört såväl ökade kostnader som uteblivna intäkter.

Prognos – Helårsprognosen bedömdes efter oktober månad till -8,9 Mkr. Helårseffekterna av ökade kostnader och minskade intäkter avseende Covid-19 är beräknade till totalt 24,0 Mkr. Ersättningen avseende januari-juni uppgick till 16,8 Mkr. Loggböcker skrivs varje månad och beräknas av respektive ekonom.

Det aviserades en prognosförbättring om 0,8 Mkr från Regionservice i oktober avseende lägre kostnader för patientmåltider som skulle slutregleras med en kreditfaktura i december. Dessvärre ändrades detta besked i december och förklarades av Regionservice stora problem med leveransdata och sjukhusstyrelsen fick ingen kreditering av kostnaderna. Detta

trots att vi beställt färre portioner i vårt riktade dagliga förbättringsarbete med att minska matsvinnet och förbättra rutinen för patientmåltidsbeställningar.

Bild 24

Resultaträkning	Utfall Tkr	Budget Tkr	Avvikelse	Prognos Tkr
Regionbidrag	458 900	458 900	0	458 900
Patient/trafikantavgifter	7 077	7 992	-915	7 392
Försäljning av verksamhet	56 427	53 424	3 003	55 374
Försäljn av varor och tjänster	64 336	61 738	2 598	63 306
Spec destinerade statsbidrag	6 783	1 894	4 890	6 422
Bidrag och övr intäkter	25 443	15 611	9 832	25 721
Intäkter	618 967	599 559	19 408	617 114
Lönekostnader	-247 087	-235 149	-11 938	-247 006
Arbetsgivaravg o pensioner	-111 888	-107 614	-4 274	-112 878
Övriga personalkostnader	-3 597	-4 289	692	-4 289
Kostnader för inhyrd personal	-4 052	-1 360	-2 692	-3 460
Köp av verksamhet	-8	-5	-3	-5
Material och tjänster	-95 822	-87 842	-7 980	-91 650
Läkemedel	-70 662	-64 982	-5 680	-67 982
Fastighetskostnader	-55 406	-53 349	-2 057	-54 675
Övriga kostnader	-38 645	-39 760	1 115	-38 855
Avskrivningar	-4 739	-4 634	-105	-4 634
Finansiella intäkter	6	0	6	0
Finansiella kostnader	-544	-576	32	-576
Kostnader	-632 444	-599 559	-32 885	-626 009
Resultat	-13 477	0	-13 477	-8 895

Intäkter – Intäkterna är totalt sett 19,4 Mkr bättre än budget vilket till största delen förklaras av ersättning för merkostnader avseende Covid-19 på 16,8 Mkr, vaccinationsersättning samt ökad försäljning av verksamhet, varor och tjänster. Ersättning för asylsökande patienter är högre än budgeterat beroende på en enstaka patient som legat inlagd på sjukhuset med mycket lång vårdtid. En del intäkter såsom patientavgifter och försäljning av röntgentjänster, osteoporos är lägre än budgeterat som en följd av pandemin. Intäktsutvecklingen jämfört med föregående år är 7,7 procent, (44,1 Mkr).

Personalkostnader – Personalkostnaderna avviker med -15,5 Mkr mot budget för perioden och är 30,9 Mkr högre än föregående år. Ökningen beror, i princip uteslutande, på åtgärder kopplade till pandemin. Till exempel kan nämnas upp emot 20 extra vårdplatser som var öppna under stor del av våren, enhet för Personalprovtagning och Personalvaccination samt överföring av enheten för Cancerrehabilitering från Helsingborgs sjukhusstyrelse. I jämförelse mot föregående år finns även en ökning av personalkostnader kopplat till en nyöppnad eftervårdsavdelning (EVA) som ersätter tidigare köpta vårdplatser för medicinskt färdigbehandlade patienter i Höganäs.

Övriga kostnader – I avvikelserna för verksamhetsanknutna kostnader är det främst läkemedelskostnaderna som ökar kraftigt både jämfört med budget (5,7 Mkr) och mot föregående år (5,3 Mkr). En del av ökningen avser switch till dyrare läkemedel på grund av covid-19 pandemin. Kostnaden för inhyrd personal, framförallt sjuksköterskor ökar mot budget (2,7 Mkr) medan den minskar jämfört med föregående år (0,2 Mkr). Kostnaden för inhyrda sjuksköterskor inom slutenvård är helt kopplade till pandemin och samtliga dessa hyrsköterskor har avslutats under hösten. På vår dialysavdelning finns en inhyrd sjuksköterska i tjänst och på vår neurologimottagning finns en inhyrd läkare på deltid.

En påtaglig kostnadsökning för material och specifika förbrukningsartiklar har skett på grund av global brist och en kraftigt ökad volymefterfrågan. Kostnader ökar kraftigt både jämfört med budget (8,0 Mkr) och mot föregående år (7,1Mkr).

Kostnaden för insulinpumpar som i flertalet tidigare uppföljningar ökat kraftigt mellan åren minskar nu jämfört mot samma period föregående år med 1,8 Mkr. Detta är sannolikt en effekt av genomförd handlingsplan.

Kostnadsutveckling – Kostnadsutvecklingen jämfört med samma period föregående år är 9,2 procent och merparten är en direkt följd av kostnader relaterade till pandemin (utökat antal vårdplatser, inrättandet av personalprovtagning och personalvaccination för covid-19) Andra är definierbara utifrån kända utökningar av uppdrag och kommer tillsammans med en intäkt (eftervårdsavdelning, post-covid mottagning samt organisatorisk flytt av enheten för Cancerrehabilitering).

Efter justering av jämförelsestörande kostnader stannar kostnadsutvecklingen för året på 3,0 procent.

Bild 25

Kostnadsutveckling	Utfall ack 2020	Utfall ack 2021	Jmf 2021/2020 %
Kostnader Ählms sjukhusstyrelse	-579 230	-632 444	9,2%
EVA-avdelning (istället för Höganäs enheten)	0	-8 716	
Cancerrehab	0	-1 698	
Post Covid mottagning	0	-1 048	
Vaccinationsenhet	0	-3 953	
Covidkostnader	0	-21 659	
Kostnader exkl. jmf störande poster	-579 230	-596 419	
Kostnadsutveckling exkl. jmf störande poster		-17 189	3,0%

Nettoeffekten av Covid-19 för Ängelholms sjukhusstyrelse under året är 18,9 Mkr. Merkostnadsersättning avseende covid-19 relaterade kostnader för januari-juni erhöles med 16,8 Mkr. Den ekonomiska påverkan från covid-19 avtog efter lättade restriktioner under hösten för att sedan öka igen under slutet av året. Merkostnader som inte är ersatta uppgår till 4,9 Mkr.

Bild 26, covid-effekt Ängelholms sjukhus 2021

Resultaträkning	Negativa effekter jan-dec tkr	Positiva effekter jan-dec tkr	Nettoeffekter jan-dec tkr	Kommentarer
Patientavgifter	0,9		0,9	Minskade pat.avg
Övriga intäkter och bidrag inkl statsbidrag		-3,6	-3,6	Ersättning sjuklön, bidrag
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	1,4		1,4	Minskad försäljning klin.fys
Verksamhetens intäkter	2,3	-3,6	-1,3	
Personalkostnader	11,9		11,9	Öppning extra vpl - fler ssk, usk, läkare, övertid, dyra lösningar, sjuklön
Köp av verksamhet, material och tjänster	4,4	-1,5	2,9	Ökade kostnader sjukvårdsmaterial/ minskade kostnader lab, rtg

Kostnader för inhyrd personal	2,2		2,2	Brist på personal
Läkemedel	1,2		1,2	Switch till Tysabri pga. Covid19
Övriga kostnader och bidrag	2,0		2,0	Öppning extra vpl
Verksamhetens kostnader	21,7	-1,5	20,2	
Totalt	24,0	-5,1	18,9	

Vaccinationsenhet Covid-19 - En vaccinationsmottagning för vaccination av medarbetare inom hälso- och sjukvården, kommunal vård & omsorg, LSS brukare och assistenter samt en stor andel riskpatienter startades med mycket kort varsel under januari månad. Uppdraget förändrades vid ett stort antal tillfällen under våren och likaså vaccintillgången.

Lokaler färdigställdes på Södra sjukhuset vilket medförde en del merkostnader samt att vi timanställde pensionerade sjuksköterskor för att sköta uppdraget. Beslut om ersättning för detta uppdrag kom under uppdragets slutfas och uppgick till 150–181 kr per given dos vaccin vilket inte täcker de kostnader som uppdraget medförde. Vi fick även uppdrag om att starta ett mobilt vaccinationsteam under hösten som varit ute på olika evenemang i nordvästra Skåne. Till exempel har vaccinationer genomförts på Rögles hockeymatcher och Örkelljungadagen där vi erbjöd publiken vaccinationer.

Vaccinationsverksamheten uppvisade en förlust för perioden motsvarande 1,0 Mkr.

Bild 27

Resultat jan-dec 2021 vaccinationsenhet Ängelholms sjukhus	
Antal vaccinationer jan-dec	18 009
<i>Ersättning per stick 150-181 kr</i>	
Ersättning kr	2 961
Intäkt	2 961
Personalkostnader	-3 400
Lokalkostnader	-279
Övriga kostnader	-274
Kostnad	-3 953
Resultat	-993

Handlingsplanen för Ängelholms sjukhusstyrelse har bestått av följande vidtagna åtgärder:

- Restriktivitet i återbesättning av tjänst
- Reducerade kostnader för röntgen/laboratorieundersökningar
- Åtgärder för optimerat resursutnyttjande
- Ökat samarbete Helsingborg-Ängelholm
- Ökad digitalisering
- Åtgärder för minskade materialkostnader

Det finns även flera planerade åtgärder som dessvärre inte kunnat genomföras på grund av Covid19 pandemin:

- Effektivisera schemaläggning och produktionsplanering
- Fortsatt prioriterad uppföljning läkemedelskostnader
- Ökad samordning Helsingborg-Ängelholm
- Införande av bemanningsnyckeltal
- Effektivisering av servicefunktioner
- Minskade vakinsatser
- Effektivisering av utnyttjande av lokaler

Investeringar

Byggnadsinvesteringar/externa förhyrningar

Ängelholms sjukhusstyrelse har inga bygginvesteringar.

Utrustningsinvesteringar

Ängelholms sjukhusstyrelse har under innevarande år en disponibel utrustningspott om 2 Mkr. Under året har inköpts och installerats 2 EKG-apparater till Akutmottagningen, (2020 års pott), 1 EKG-apparat vardera till Kognitiv Medicin och Diabetesmottagning. Vi har också investerat i patientnära analysinstrument till vårt mobila team. Det finns ett pågående inköpsuppdrag på en ultraljudsapparat till reumatologimottagningen samt en planerad investering av övervakningsenheter till Neuro/Stroke.

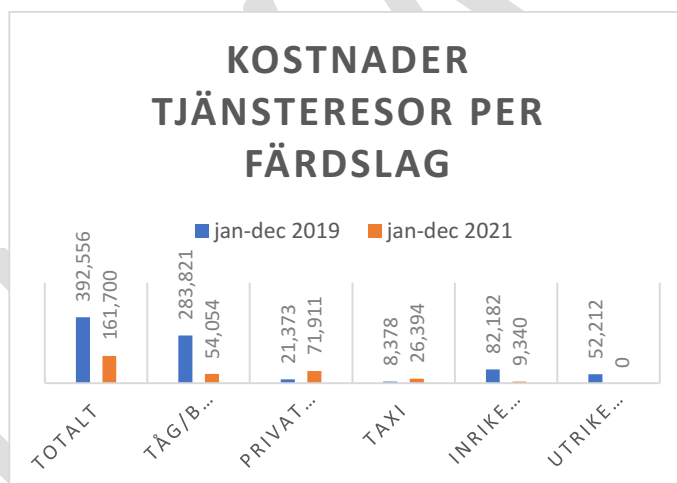
Miljöredovisning

Miljömål för Ängelholms sjukhusstyrelse följer de regiongemensamma miljömålen med fokus på några delmål. Förutom dessa mål hade Ängelholms sjukhus ett eget mål inom matsvinn. Under stora delar av verksamhetsåret 2021 har förvaltningen befunnit sig i eskaleringsläge på grund av Covid-19 pandemin. Arbetsuppgifterna prioriterades om vilket påverkade det strategiska miljöarbetet. Huvudfokus under 2021 var att kunna säkerställa hälso- och sjukvård för patienter.

Fossilbränslefri, klimatneutral och klimatanpassad verksamhet

Delmål: Digitala möten istället för tjänsteresor.

Bild 28



Diagrammet ovan visar kostnader för tjänsteresor som genomfördes av verksamheter inom Ängelholms sjukhusstyrelse under 2021 jämfört med tjänsteresor under 2019 innan pandemin. Den totala andelen tjänsteresor år 2021 minskade med 59 procent vilket kan ses som en effekt av restriktioner om fysiska möten och utbildningar under Covid-19 pandemin. Andelen digitala möten via IT-systemet Teams som genomfördes under 2021 kan inte redovisas i denna rapport eftersom data inte är tillgängliga.

Diagrammet visar också att användning av privat bil i tjänsten och taxi ökade under 2021 jämfört med innan pandemin.

Hälsosam miljö

Delmål 1: Hantera kemikalier på ett säkert sätt

Enligt handlingsplan för 2021 för förvaltningen skulle detta delmål uppnås genom utfasning av kemiska produkter enligt utfasningslista och bedömning av risker vid hantering av de kemiska produkterna. Arbetet med detta delmål var delvis pausad under 2021 på grund av pandemin. Riskbedömningen kunde inte genomföras på driftnivå som planerat på grund av

omprioritering av arbetsuppgifter under 2021. Även utbildningsmaterialet som skulle tas fram av den regionala miljögruppen var försenat.

Delmål 2: Minska förskrivning av antibiotika

Resultat kan inte redovisas i denna rapport eftersom data inte är tillgängliga. Det ska istället redovisas vid uppföljning av miljöarbetet på ledningens genomgång under våren 2022. Se även text ovan i avsnitt för läkemedel.

Hållbar resursanvändning

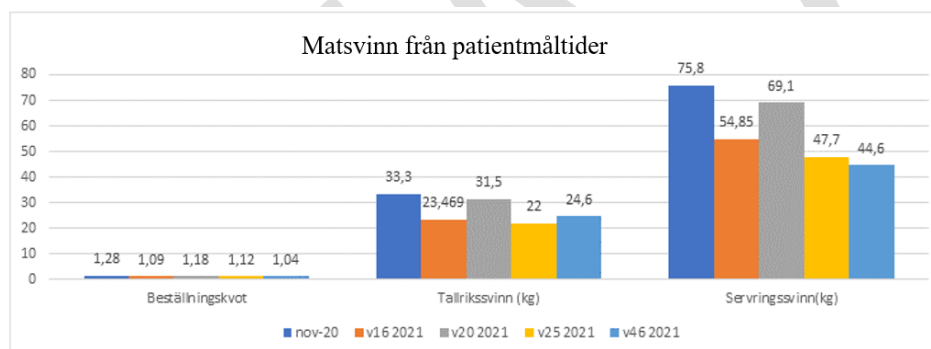
- Delmål 1: Minska konsumtion av förbrukningsmaterial
- Delmål 2: Minska läkemedelskassation
- Delmål 3: Minska plastavfall

Resultat kan inte redovisas i denna rapport eftersom data inte är tillgängliga. Det ska istället redovisas vid uppföljning av miljöarbetet på ledningens genomgång under våren 2022.

Eget delmål: Minska matsvinn från patientmåltider genom optimering av beställningen.

Under 2021 arbetade Ängelholms sjukhus aktivt med att optimera beställning av patientmåltider. Arbetet utgick från att minska antalet överbeställning av måltider för att förebygga matsvinn. Resultat från mätningar, som genomfördes under 2021 och november 2020 visar att genom ett nära samarbete mellan vårdpersonal och servicepersonal kan antalet överbeställningar styras och därmed minska matsvinnet.

Bild 29



Stark miljöprofil

- Delmål 1: Öka miljökunskaper och medvetenhet
- Delmål 2: Aktivt arbeta med miljökommunikation

Gemensamma utbildningsinsatser som planerades för år 2021 kunde inte genomföras på grund av Covid-19 läget. Istället har enstaka introduktionsutbildningar om Hållbar Sjukvård för nya medarbetare, chef och miljöombud genomförts. Kommunikation om miljö- och hållbarhetsarbete har skett via miljöhemvisten samt fyra "månadensmiljöbilder" som publicerades under 2021.

Krisberedskap, civilt försvar och säkerhet

Krisberedskap

Med utgångspunkt i uppdrag och mål har verksamheten kontinuerligt identifierat:

- samhällsviktig verksamhet och annat som är skyddsvärt
- kritiska aktiviteter som alltid måste fungera.
- risker och hot mot samhällsviktig verksamhet och det som bedömts skyddsvärt.
- kritiska beroenden (produkter och tjänster) för det som bedömts samhällsviktigt och skyddsvärt.

Säkerhet

Arbetet med hantering av säkerhetsrisker inom förvaltning Skånes sjukhus nordväst drivs enligt internationella standarder (SS-ISO) och evidensbaserade rekommendationer. Arbetet planeras, leds och samordnas av Enheten för fastighet, säkerhet och miljö. Den övergripande ambitionen är att tillförsäkra ett kontinuerligt, systematiskt och processorienterat arbete med hantering av de säkerhetsrisker som Ängelholms sjukhus och verksamheter exponeras och kan exponeras för.

En *Responsgrupp* har tillskapats med funktionen att ge stöd åt sjukvårdande verksamhet vid exempelvis misstänkt läkemedelsstöld avseende utredning, orsaksanalys, uppföljning och åtgärdsförslag.

En förvaltningsövergripande säkerhetsskyddsanalys har genomförts vilken kommer att ligga till grund för det vidare arbetet med säkerhetsskydd inom ramen för kontinuitetshantering, civilt försvar och samhällsviktiga funktioner.

Med start under hösten 2021 har arbetet med hantering av säkerhetsrisker i tillämpliga delar börjat samordnas med förvaltningens strategiska miljöarbete avseende lagefterlevnad, lagkontroll och ledningens genomgång. Denna samordning har redan visat sig medföra ökad systematik och kontroll vilket ger tydlighet och effektivitet i det löpande arbetet med hantering av säkerhetsrisker och genererar nytta åt förvaltningen. Hanteringen av säkerhetsrisker får genom detta också en tydligare profil som naturlig del av verksamheten. Samordningsarbetet leds av förvaltningens strategier avseende miljö respektive säkerhet.

Under 2021 har Räddningstjänsten genomfört tillsyn på Ängelholms sjukhus enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO). Tillsynen samordnades av Enheten för fastighet, säkerhet och miljö och genomfördes i samverkan med representant för fastighetsägaren. Tillsynen gav vid handen att förvaltningens systematiska brandskyddsarbete var gott. Ett systematiskt samverkansarbete avseende organisatorisk brandsäkerhet har inletts tillsammans med annan värdförvaltning med verksamhet i sjukhusets lokaler för att ytterligare förbättra det systematiska brandskyddsarbetet.

Ett säkerhetshöjande förbättringsarbete avseende hantering av nyckelkort och behörighet i passersystem har genomförts för Ängelholms sjukhus. Ambition och syfte med detta har varit att få kontroll och systematik beträffande tilldelning av nyckelkort för att tillförsäkra att endast behöriga personer har tillträde till sjukhusets lokaler. Detta arbete utgör dessutom regionalt pilotprojekt för nyckelkortshantering.

Krisberedskap

Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst har utifrån den regionala kris- och katastrofmedicinska handlingsplanen arbetat för att uppfylla de åtaganden som presenteras i katastrofmedicinska överenskommelsen mellan Enhet för Kris, Säkerhet och Miljö (KSM) och förvaltningen.

En hel del arbete inom kris- och katastrofmedicin planerades och påbörjades framförallt under kvartal tre och fyra då covid låg i ett lugnare läge i landet men avstannades när en ny våg gjorde sitt intåg.

- Checklistor finns hos nyckelfunktioner.
- Katastrofombud finns på samtliga avdelningar/enheter.

Verksamheten har upprättat en kontinuitetsplan baserad på genomförda konsekvensanalyser och riskbedömningar. Förmågan att kunna hantera en

katastrofmedicinsk händelse trots covid ansågs god även om det hade medfört en stor ansträngning för alla verksamheter.

- Katastrofmedicinsk handlingsplan 2020 med tillhörande pandemiplan planeras att revideras under våren 2022. Planen kommer att länkas samman med Helsingborgs plan för att tydliggöra de gemensamma plattformarna samt öka samarbetet.
- Kris- och katastroforganisationen tillsammans med FSM, kommer att omorganiseras inom förvaltningen för att påvisa gemensamma nämndare, tydliggöra ansvarsområden och effektivisera utskottsarbete.

För att uppfylla de regionalt uppsatta målen arbetar Ängelholms sjukhus efter regionens mål för systematiskt risk- och sårbarhetsarbete – (SRSA) – och därtill kontinuitetshantering. Arbete pågår kontinuerligt för att identifiera och beskriva skyddsvärda och samhällsviktiga verksamheter. Sjukhuset har flera aktiviteter som alltid måste fungera till exempel akutmottagningar och dialysverksamhet. Leverensbrister av vatten, el, säker IT-service mm, kan utgöra allvarliga hot mot sjukhusets verksamheter. Arbetet med att utarbeta en samlad krisplan för alla tänkbara driftstörningar utifrån ett kontinuitetssperspektiv, stannade av under senhösten pga covid.

- Förutom covid-pandemin har beredskapshöjningar under 2021 i stort sett skett på grund av IT-systemhavrier. För detta finns en krisplan och i sjukhusets katastrofutskott utvärderas inträffade händelser och övningar. Erfarenheter och förbättringsförslag dokumenteras.
- Representanter från SSNV deltog i en stor, regional nödvattensövning i november 2021 tillsammans med Länsstyrelse, Livsmedelsverket, Enheten för Kris Säkerhet och Miljö (KSM), kommuner i nordvästra Skåne, mfl. Resultatet från övningen kommer att ligga som grund till en generisk regional nödvattensplan under KSM som sedan skall lokalt anpassas till förvaltningens två sjukhus under 2022.

Verksamheten har utbildat och övat relevant personal som berörs av arbetet med samhällsviktig verksamhet samt krisberedskap. Möjligheten för verksamheten att utbilda och öva relevant personal som berörs av katastrofmedicinsk beredskap under rådande pandemi har varit ytterst liten. Även de utbildningar som körs i regional regi av KSM ställdes nästan helt in 2021.

- Mindre katastrofmedicinska utbildningar med ett par avdelningar
- Stabsmetodikutbildning via KSM i november skjuts fram till februari 2022

Informationssäkerhet

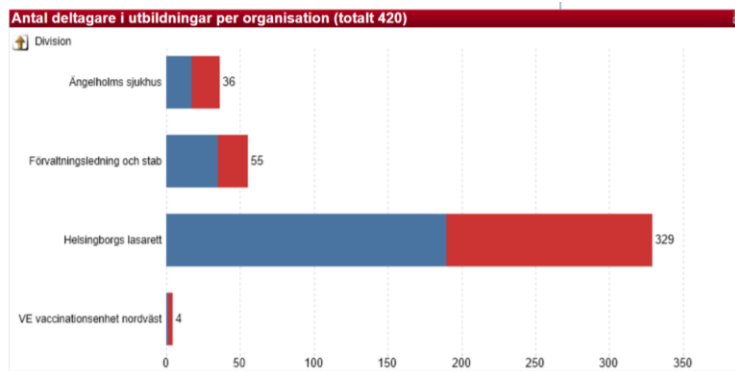
Till skillnad mot 2020 har sjukhuset under året kommit igång med verksamhetsförlagd informationssäkerhetsutbildning. Det har även bedrivits utbildningar i såväl digitalform (TEAMS) som i hybridform. Information rörande informationssäkerhet och dataskydd har även bedrivits via: intranätet, säkerhetsavdelningens hemvist och genom att förvaltningens informationssäkerhetsansvarige varit tillgänglig för att stötta i uppdykande frågeställningar.

Förvaltningens informationssäkerhetsansvarige/dataskyddssamordnare deltar aktivt i olika forum för att kontinuerligt följa utvecklingen på dataskyddsområdet, GDPR.

Utbildning

Vad gäller de obligatoriska utbildningen Säker Informationshantering, som ska genomföras vart annat år, har 420 (12 procent) medarbetare genomfört utbildningen varav 360 (9 procent) är godkända.

Bild 30



Från den 1 november 2021 gäller en ny rutin för Patienter med skyddade personuppgifter. Ett 60-tal utbildningar har genomförts inom förvaltningen. Riktad utbildning och information har även skett rörande scanning kopplat till skyddade personuppgifter. Även vad gäller loggkontroller har det skett en positiv utveckling.

Bild 31



Kriterierna i det högra diagrammet är, fullt utläst:

- Riktad kontroll vid misstanke
- Riktad kontroll på patientens begäran
- Riktad kontroll av forcering av spärr/nödöppning
- Riktad kontroll av annan anledning

Ett antal, 7–10, anmälningar är inskickade till IMY, Integritetsskydds Myndigheten, avseende personuppgifter som skickats hem till fel patienter och hamnat utanför region Skånes sekretessområde. Dessa har lämnats utan åtgärd av IMY.

Det övergripande syftet är att över tid följa utvecklingen, både den digitala såväl som den kriminella arenan, för att säkerställa ett gott skydd av både medborgarnas personuppgifter såväl som vårdens förmåga att leverera en säker och trygg vård.

Intern kontroll

Kontrollmiljö

Arbetet med att utveckla den interna kontrollen är en integrerad del i sjukhusets uppföljning och styrning. Intern kontroll har diskuterats på politiks nivå, inom sjukhusledningen samt vid facklig samverkan.

Riskbedömning

Risker identifieras löpande i verksamheten, detta dokumenteras på olika sätt och ett arbete för att systematisera och effektivisera arbetet med intern kontroll har initierats.

Förvaltningens ledningsgrupp följer regelbundet upp verksamheternas utvecklingsarbete.

Kontrollaktiviteter

Uppföljning av intern kontroll sker i samband med verksamhetsberättelserna per delår och år. Uppföljning av målområden som kompetensförsörjning, tillgänglighet och ekonomi sker regelbundet både vid förvaltningsledningens dialogmöten samt vid sjukhusstyrelsens sammanträden. GSF (Gemensam Stödfunktion) hanterar kontrollaktiviteter för målområden som avser efterlevnad av regelverk för god ekonomisk förvaltning samt verkställighet.

Information/kommunikation

Information/kommunikation sker i sjukhusledningen och i verksamheternas ledningsgrupper. Information om beslutad verksamhetsplan, budget och internkontrollplan sker sjukhusledningens gemensamt vid facklig samverkan. Intern kontroll diskuteras vid sjukhusstyrelsens sammanträden, framför allt i samband med delårs- och årsuppföljning.

Uppföljning/utvärdering

Måluppfyllelse redovisades för styrelsen enligt regionala anvisningar för månadsuppföljning 2021. Vid bristande måluppfyllelse fattar sjukhusstyrelsen, som en del i den interna kontrollen, beslut i syfte att förbättra måluppfyllelsen.

Nämndens uppföljning av intern kontroll

Bild 32

	1–3: Inget agerande krävs - acceptera
	4–8: Håll under uppsikt - uppmärksamma
	9–12: Reducera riskerna - åtgärda
	13–16: Direkt åtgärd krävs - minimera.
	Uppgift saknas

Riskområde Hållbar utveckling har nedvärderas till "grön risk". Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet och långsiktig stark ekonomi bedöms vara fortsatt "röd risk".

Bild 33

	P	DR	ÅR
Bättre liv och hälsa för fler	9	9	9
Tillgänglighet och kvalitet	9	9	12
Hållbar utveckling i Skåne	1	1	1
Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet	16	16	16
Långsiktig stark ekonomi	16	16	16

Bild 34

	Område
Kontrollmiljö	Fördelning av kontrollarbetet omfattar olika funktioner som exempelvis sjukhuschef, ekonomichef, HR-chef och GSF. Fördelning av kontrollarbetet anges i den interna kontrollplanen.
Riskbedömning	Uppföljning av planen har hanterats av sjukhusledningen enligt mallen som gått igenom samtliga områden och i det arbetet gjort en riskbedömning. Uppföljning och avvikelser diskuteras i syfte för att förbättra rutiner, initiera informations- och/eller utbildningsinsatser.
Kontrollaktiviteter	Den interna kontrollen samt revisionsgranskningar har bidragit till fokus på följsamhet till regionala rutiner och medfört att brister uppmärksammas och åtgärdats. Exempel är interna och legala regler för representation samt följsamhet till avtal.
Info/Kommunikation	Uppföljningen presenteras för sjukhusstyrelsen som fattar beslut om riskbedömningen.
Uppföljning/utvärdering	Respektive enhet och verksamhetsområde ansvarar för uppföljning och i de fall avvikelser upptäcks, diskuteras dessa på dialogmöten, stabsmöten och förvaltningsledningens möten. Därefter rapporteras avvikelserna till styrelsen.

UTKAST