

Preliminär

Sjukhusstyrelse Ängelholms verksamhetsberättelse 2023

Innehållsförteckning

Region Skånes vision och övergripande mål.....	3
Förord	4
Inledning	4
Omställningsarbetet.....	6
Framtidens hälsosystem och vårdens omställning	7
1. Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler.....	8
2. Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet	8
3. Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne	17
4. Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet ..	18
5. Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi.....	27
Produktion	31
Framsynt miljöarbete	34
Robusta och säkra verksamheter	35

Region Skånes vision och övergripande mål

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

Ett år har redan gått på den nya mandatperioden. Ett år för den nya sjukhusförvaltningen Ängelholms sjukhus men också ett år för den nya styrelsen. Inledningsvis har det funnits en ambition i styrelsens arbete att skapa en grund och en förståelse för sjukhusets verksamhet. Vi har lotsats igenom sjukhusets olika verksamheter tack vare ett stort engagemang och kunnande från sjukhusets personal.

Jag kan konstatera att Ängelholms sjukhus kännetecknas av en familjär stämning. Vi är inte ensamma på området utan vi är fler aktörer som samarbetar för att skapa goda förutsättningar för de medborgare i nordvästra Skåne som behöver vård på sjukhuset i Ängelholm. Självklart är jag väldigt tacksam för detta goda samarbete och samtidigt är jag väldigt stolt över det arbete som utförs inom ramarna för styrelsens verksamhetsområde, nämligen medicin och rehabilitering.

2023 har varit ett år där det har funnits en rad utmaningar i både ett regionalt perspektiv och i ett omvärldsperspektiv som har påverkat vår verksamhet. Inte minst en ekonomisk påverkan som har sin grund i oroligheter i vår omvärld och som påverkar oss genom exempelvis globala prisökningar och inhemsk inflation.

Ett annat område som har påverkat vår ekonomi under 2023 är svårigheter inom kompetensförsörjningen. Men det pågår ett kontinuerligt arbete med att möta utmaningarna med ekonomi, tillgänglighet och kompetensförsörjning. Att förändringsarbete ska bära frukt redan efter år är bara dumt att tro utan det behövs ett mod att se ett arbete över längre tid som på sikt kommer bära frukt.

Ett tydligt exempel på detta förändringsarbete som kännetecknas av mod och nytänkande är att utveckla Ängelholms sjukhus till ett innovations- och transformationssjukhus. Inom sjukhuset ramar kommer det att finnas möjligheter i att testa morgondagens sjukvård redan idag. Både kommun, näringsliv, IT och akademien har visat stort intresse. Även om grunden lades redan innan 2023 är det min förhoppning att vi framöver kan växla upp och arbeta vidare med dessa tankar i ett större perspektiv. Vid sidan om arbetet med innovation och transformation är arbetet med digital cancerrehabilitering, osteoporoskollen och samordningen kring den nära vården värt att uppmärksammas.

Med andra ord - Ängelholms sjukhus är en viktig medspelare i det skånska sjukvårdssystemet. De som gör detta arbete möjligt är alla våra medarbetare. Till alla er, ingen nämnd och ingen glömd, vill jag rikta ett stort och varmt tack för det mycket goda arbete som ni alla har genomfört under året. Vi gör bra vård bättre - varje dag!

Christer Sörliden (L)
Ordförande sjukhusstyrelsen
Ängelholms sjukhus

Inledning

Under flera år har Ängelholms sjukhus fört fram ett behov kring Innovation och Transformation för att underlätta omställningen mot nya och digitala arbetssätt. Under 2023 startades en Innovationsenhet på sjukhuset vars uppdrag var att skapa en struktur och organisation för införandet av innovativa arbetssätt. Enheten saknar finansiering och förutsättningarna var således att genomföra uppdraget kostnadsneutralt vilket vi lyckats med. Sjukvårdsuppdraget för sjukhuset är oförändrat jämfört med tidigare år och i detta ingår att ge akutsjukvård och närsjukvård till nordvästra Skånes innevånare. Uppdraget omfattar dessutom rådgivning, rehabilitering, hälsoarbete och forskning.

På Ängelholms sjukhus bedrivs huvudsakligen:

- Akutsjukvård, med akutmottagning för patienter med akuta internmedicinska sjukdomstillstånd under dagtid
- Slutenvård för patienter med internmedicinska sjukdomstillstånd och stroke
- Planerad hälso- och sjukvård inom internmedicinska- och rehabiliteringsmedicinska specialiteter
- Specialiserad rehabilitering i öppen- och slutenvård
- Innovation och transformation för sjukvården

Året som gått – viktiga händelser

- Förvaltningen Skånes sjukhus nordväst avvecklas 2022-12-31, Ängelholms sjukhus och Helsingborgs lasarett blir egna självständiga sjukhusförvaltningar
- Arbetet med nytt ledningssystem inleddes under december månad 2022. Under hösten 2023 gjordes en revidering av åtgärdsprogrammen och målen.
- Under hösten 2022 inleddes satsningen ”Starka tillsammans” som fortsatte under våren 2023 – med bland annat material till arbetsplatsträffar om återhämtning i vardagen.
- En roll som sjukhusövergripande samordnare för nära vård inrättades under mars månad. Denna roll representerar sjukhuset i samtliga nätverk kring Nära vårduppdraget och ansvarar för kontakter med Primärvård och kommunal vård inom uppdraget.
- Maria Hellbom, som även är verksamhetschef på VO (Verksamhetsområde) Rehabilitering, har fått ett utökat uppdrag som biträdande sjukhuschef med ansvar för innovations- och utvecklingsfrågor och är chef för Innovationsenheten.
- Christel Nilsson tillträdde i våras som ny verksamhetschef för VO Medicin.
- Ängelholms sjukhus har implementerat en struktur för primärvården att kunna remittera geriatriska patienter direkt till Dagvårdsenheten i stället för att gå via akutmottagningen.
- Omvårdnadsrundor med konceptet ”SEUPP” på flera avdelningar i både Helsingborg och Ängelholm har införts. Syftet är ett med hög närvaro hos patienterna skapa trygghet, minskar oro och risk för vårdskador genom förebyggande insatser.
- Sjukhusets båda externt finansierade Innovationsuppdrag, digital cancerrehabilitering (DigiCARE) och AI vid osteoporos (Osteoporoskollen) fortskrider enligt plan och har erhållit konkurrensutsatta EU-medel i form av två separata projekt, AMBer (Advanced Modeling of Baltic Cancer e-caRe) och PREPARE:
 - AMBeR: Utveckling av en modell för implementering av digi-kliniskt arbete. Modellen utvecklas och testas i olika nationella och regionala kontexter, Interreg South Baltic.

- Digi-CaRE: Framtagande och driftsättning av en heldigital regionsövergripande rehabiliteringsprocess. Använder och utvecklar befintliga digitala verktyg som omsätts i nya personcentrerade digi-kliniska arbetssätt.
 - PREPARE: Kunskapsbyggande och implementeringsstrategi kring samskapande och innovationsupphandling. Internationell samverkan genom EU Horizon.
- Osteoporoskollen: Innovationsplattform för en proaktiv och personcentrerad osteoporosprocess. Systeminnovation och digitalisering genom tjänstedesign och samverkan.

Verksamhetsförändringar/-övergångar (om det är aktuellt)

➤ Externa verksamhetsförändringar 2023

Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (mnkr)
Kognitiv medicin blir Personaldriven vårdenhet	2023-01-01	30	-25,9

Omställningsarbetet

Omställningsarbetet har huvudsakligen skett på koncernnivå avseende övergripande styrnings- och strukturfrågor inom hälso- och sjukvården, Verksamhets- och producentrelaterade utmaningar inom hälso- och sjukvården, Bemanning och kompetensförsörjning, Inköps och materialförsörjning, Serviceförvaltningarnas roll, mandat och kostnadsutveckling och Administration och IT-stöd.

Lokalt i sjukhusstyrelse Ängelholm har följande arbete skett:

- **Verksamhets- och producentrelaterade utmaningar inom hälso- och sjukvården**
 - Kloka kliniska val har presenterats och diskuterats i framför allt sektionläkargruppen.
 - Specifika läkemedelsgenomgångar har skett med varje sektionsoverläkare, Läkemedelsansvarig läkare (LAL) och berörd verksamhetschef i syfte att skifta förskrivning av dyrare läkemedel mot billigare och likvärdiga läkemedel
 - Regelbunden databaserad styrning har införts för faktabaserade dagliga beslut och förbättring av processer
 - Nära vårdsamordnare tillsattes sjukhusövergripande vilket påtagligt förbättrat samarbetet med kommuner och Primärvård och resulterat i kortare vårdtider inom slutenvården
- **Bemanning och kompetensförsörjning**
 - Det lokala arbetet med Region Skånes Kompetens- och Tjänstemodell har initierats
 - Det systematiska arbetet med rekrytering har förbättrats
- **Administration och IT-stöd**

- Sjukhuset har följt regiondirektörens beslut om att kostnader för administration inte får öka i samband med uppdelningen av förvaltningar
- En regional riktlinje för inventering av IT och Telefoni har tagits fram i samarbete med förvaltning Digitalisering IT/MT (Informationsteknik/Medicinsk teknik).

Framtidens hälsosystem och vårdens omställning

Ängelholms sjukhus har en drivkraft mot att använda ny teknik och digitalisering för att underlätta nya arbetssätt och metoder. I samarbete med förvaltning Digitalisering IT/MT och Innovation Skåne har under året flera projekt genomförts för att underlätta regionens omställning mot Framtidens hälsosystem.

- **Bättre befolkningshälsa**
 - Osteoporoskollen är ett Innovationsprojekt på Ängelholms sjukhus som syftar till att använda teknik hitta fler patienter med benskörhet och på så sätt förhindra frakturer som kunnat undvikas. Totalt kostar dessa frakturer 3 000 mnkr per år i Region Skåne och ger upphov till 58 500 vårddygn.
- **Bättre upplevelse för patienter och medarbetare samt Ökad tillgänglighet**
 - Under 2023 har arbetet med s.k. Öppna kallelser initierats på sjukhuset och under 2024 kommer detta att breddinföras. Det betyder att patienterna själva kan boka en tid som passar dem och på så sätt hoppas vi kunna undvika onödiga återbud med kort framförhållning.
- **Bättre kvalitet och effektivare processer**
 - Införandet av regelbundet databaserad styrning har som mål att alla enheter regelbundet ska samlas kring fakta från sina vårdprocessen och diskutera möjliga förbättringar. I faktabasen ingår även mått på medicinsk- och omvårdnadsmässig kvalitet

1. Övergripande mål: Bättre liv och hälsa för fler

Sektor hälso- och sjukvård

Hälsofrämjande hälso- och sjukvård och förebyggande insatser

➤ Ohälsosamma levnadsvanor ska minska.

All hälso- och sjukvårdspersonal har som uppdrag att i varje kontakt med patienten samtala kring ohälsosamma levnadsvanor, ge råd och remittera vidare vid behov. Till stöd har vårdpersonalen Nationellt vårdprogram men även det regionala riktlinjer som finns i Region Skåne. Ängelholms sjukhus har valt att arbeta med personcentrerad vård, och lägger stor vikt på patientens behov vid varje enskilt möte. I det ingår att utifrån ett holistiskt, salutogent perspektiv se det friska hos patienten, tillvarata hens resurser och stödja hälsofrämjande åtgärder för individen utifrån de förutsättningar som hen har.

2. Övergripande mål: Tillgänglighet och kvalitet

Sektor hälso- och sjukvård

God tillgänglighet

➤ Följsamhet till vårdgarantin

Ängelholms sjukhus har totalt 175 patienter som väntat mer än 90 dagar, där en patient väntat längre än 365 dagar och 31 patienter som väntat mer än 181 dagar. Riktade insatser och införande av Daglig styrning görs för att nå Region Skånes tillgänglighetsmål. Trots det har tyvärr tillgängligheten gått ner sedan januari vilket till stor del beror på svårigheter i läkarförsörjningen på framför allt specialistläkarsidan.

Inflödet av remisser och egna vårdbegäran har ökat under 2023. Det har inkommit cirka 300 fler vårdbegäran jämfört med 2022 vilket är en ökning med 6,6 procent.

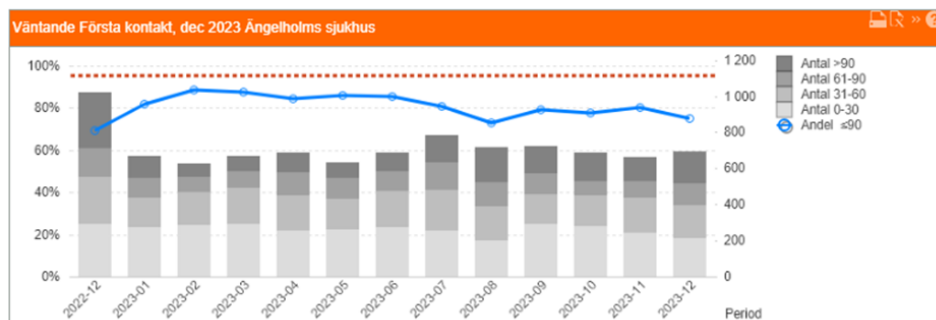
Rehabiliteringsmedicin och Hjärtsjukvård är de enheter som står för störst ökning under året.

➤ Öka tillgänglighet till specialistvård

Antal väntande vid rapportering december 2022 var 1024 patienter i kö. Av dessa tillhörde dock 317 patienter Minnesmottagningen som blev en personaldriven enhet vid årsskiftet. Den

korrekta siffran för jämförelse mellan åren är därmed 707 patienter. I december 2023 väntade 691 patienter på en första kontakt vilket ger en tillgänglighet på 74,7 procent.

Bild 1. Väntande till första kontakt.



Jämlik hälso- och sjukvård

- **Verksamheterna ska kontinuerligt utvärdera vården utifrån ett jämlikhetsperspektiv för att kunna uppnå planperiodens mål att minska omotiverade skillnader i hälso- och sjukvården.**

Ängelholms sjukhus har ett sjukhusövergripande åtgärdsprogram för personcentrerad vård som ska möjliggöra vård på lika villkor och efter patientens behov. Vi har en god samverkan i nära vårdfrågor mellan sjukhus, primärvård och våra kommuner (Ängelholm, Båstad, Klippan, Åstorp och Örkelljunga)

Utifrån ett personcentrerat förhållningssätt, vilket inkluderar hela patientens vårdprocess, strävar Ängelholms sjukhus efter att, i dialog med patient och i förekommande fall närstående, erbjuda vård utifrån varje enskild patients behov och unika livssituation. Ingen patient ska känna att hen särbehandlas negativt av något skäl.

Säker hälso- och sjukvård

Sjukhusets organisation och arbetssätt kring patientsäkerhet bygger fortsatt på ett nära samarbete mellan verksamheterna och chefläkare/cheffssjuksköterska, på nätverk av olika slag och inte minst på den enskilde medarbetarens engagemang i den dagliga vården. Det riskminimerande arbetet utgår i hög utsträckning från förvaltningens risklogg över välkända risker i sjukvården. Sjukhuset har ett patientsäkerhetsråd tillsammans med Helsingborgs lasarett där strategiska patientsäkerhetsfrågor diskuteras och där patient- och närståenderepresentanter ingår. Detaljerade data kring de olika delmålens måluppfyllelse och förvaltningens riskområden framgår i förvaltningens patientsäkerhetsberättelse.

- **Minska förekomsten av trycksår, fallolyckor, vårdrelaterade infektioner och undernäring**

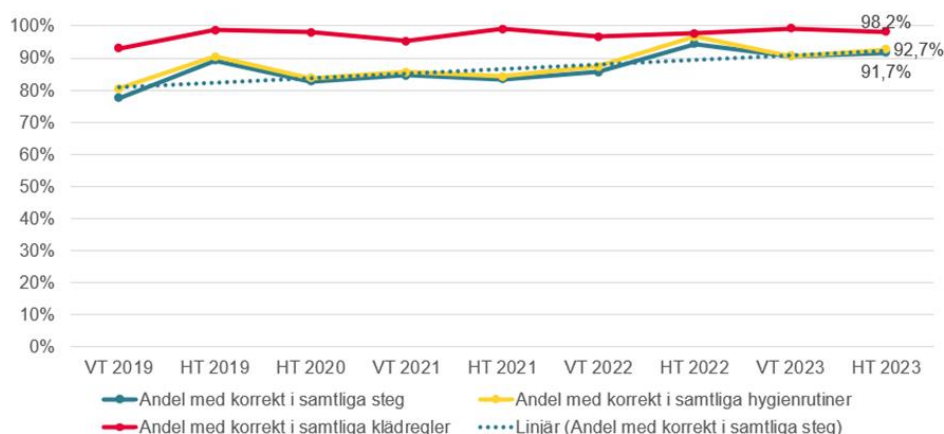
Förvaltningen har under året arbetat kontinuerligt med att minska förekomsten av till exempel trycksår och fallolyckor. Resultaten är stabilt goda dvs relativt oförändrade de senaste åren

med vissa skillnader beroende på omvårdnadsrisk och verksamhetsområde. Omvårdnadsriskerna följs upp kontinuerligt.

ECDC PPM (Europeisk punktprevalensmätning) visar att andel patienter med VRI (vårdrelaterade infektioner) var 7,8 procent. Detta är en betydligt högre andel än vid den senaste mätningen då det var 3,1 procent. Ängelholms Sjukhus har få vårdplatser och enstaka patienter med VRI ger således stort genomslag vid mätningen. Dessutom ger PPM mätningar en ögonblicksbild och man behöver följa VRI under längre tid för att få en säkrare uppfattning. Generellt visar resultat för mätningar av omvårdnadsrisker, inklusive VRI, bra resultat med sjunkande risk att drabbas av vårdskada under de senaste åren.

Vid senaste mätningen av följsamhet till Basala Hygien och Klädrutiner (hösten 2023) agerade 91,7 procent av sjukhusets medarbetare korrekt i samtliga steg.

Bild 3. Följsamhet till Basala Hygien och Klädrutiner



➤ **Minska överbeläggning, utlokalisering samt överflyttning av intensivvårdspatienter.**

På Ängelholms sjukhus finns inga utlokaliserade patienter men belägningsgraden inom slutenvården är närmast konstant över 100 procent och inte sällan upp emot 110-115 procent. Sjukhuset har ett strategiskt mål om att minska belägningsgraden för att förbättra arbetsmiljön och minska patientsäkerhetsriskerna.

Ängelholms Sjukhus har ingen intensivvårdsavdelning. Arbete sker strukturerat med NEWS (National Early Warning Score) inklusive NEWS rond för att i tid hitta de patienter som blir försämrade och har behov av s.k. IVA (Intensivvårdsavdelning) nära vård, på Helsingborgs Lasarett, för att möjliggöra säkra överflyttningar.

➤ **Ökad säkerhet i läkemedelsanvändningen**

Patientsäkerhet gällande läkemedel bygger på rationell läkemedelsanvändning - Rätt läkemedelslista under och efter vårdtiden.

Nyanställda läkare, men även läkare som jobbat en tid, bereds möjlighet till utbildning i Melior och Pascal av kliniska farmaceuter för att patienten ska få rätt läkemedelslista. Under 2023 fortsatte utbildningarna i Melior läkemedelsmodul för läkare (18st) och sjuksköterskor (16st). Kliniska farmaceuter utbildar fortsatt hela verksamheter efter önskemål.

Det finns fortfarande stort behov att förbättra processen kring läkemedelssäkerheten vid ordinationer och detta görs genom att vidareutveckla Skånemodellen (läkemedelsgenomgång på 75 år och äldre och minst 5 läkemedel) och utarbeta nya riktlinjer som bortser från kriterierna ålder och antal läkemedel.

För att så många patienter i slutenvården som möjligt har rätt läkemedel fokuseras arbetet på läkemedelsavstämningar i stället för läkemedelsgenomgångar. Läkemedelsavstämningar görs för att patienterna ska få de läkemedel de använder hemma när de är på lasarettet och att de skrivs hem med en korrekt läkemedelslista. Under 2023 gjordes 1184 läkemedelsavstämningar. Läkemedelsrelaterade problem identifieras ofta i samband med avstämningarna.

Under våren gjordes en PPM (punktprevalensmätning) både i Helsingborg och Ängelholm på läkemedelslistorna vid utskrivning av alla patienter med öppenvårdsdos som tillhör hemsjukvården eller Särskilt boende. Resultatet var positivt då 80 procent av de som skrevs ut hade rätt listor.

Förvaltningens ekonomer, verksamhetschefer, enhetschefer, förvaltningens LAL (läkemedelsansvarig läkare) har haft dialoger med informationsapotekare för att diskutera läkemedelsanvändning och att man håller sig till avtalade läkemedel. På Ängelholms sjukhus görs, två gånger per år, uppföljningar avseende läkemedel med varje Sektionsöverläkare där LAL, Verksamhetschef, ansvarig ekonom och Sjukhuschef deltar. Genom att hålla sig till avtalade läkemedel sparas mycket pengar. Ängelholms sjukhus har gjort ett mycket bra arbete gällande följsamhet till avtalade läkemedel.

➤ **Minska onödig antibiotikaförskrivning**

Antalet försörjningsfarmaceuter fortsätter att öka vilket har lett till säkrare hantering av läkemedel, optimerat sortiment och minskad kassation. Det gemensamma läkemedelsförrådet är färdigställt och läkemedelsautomaten är på plats men ej i drift.

En kvalitetsinventering av sjukhusets alla läkemedelsförråd (23st) gjordes 2020/2021. Under 2023 gjordes en uppföljning som har återkopplats till LASSK (läkemedelsansvarig sjuksköterska), Enhetschef och Verksamhetschef. Vid kvalitetsinventeringen utgår farmaceuterna från den Regionala rutinen för hantering av läkemedel och fokuserar bland annat på Ordning och reda, Sortiment, Temperaturkontroll, Narkotikahantering och Dokumentation. De vanligaste bristerna som upptäcktes var temperaturkontroll, hantering av narkotikaklassade läkemedel och avsaknad av brytdatum men vid uppföljningen sågs en tydlig generell förbättring.

Som en följd av sjuksköterskebristen har farmaceuterna, utifrån konceptet Rätt Använd Kompetens, försökt hitta olika arbetsmoment som de gör i stället för sjuksköterskorna. Farmaceuterna iordningsställer och bereder bland annat infusioner på fler avdelningar.

Läkemedelsansvarig läkare avser under 2024 ha direktkontakt med Strama-nätverket (Samverkan mot antibiotikaresistens) för inhämtande av synpunkter på antibiotikaanvändningen.

Personcentrerad hälso- och sjukvård och personcentrerat arbetssätt ska utvecklas

- **Personcentrerade sammanhållna vårdförlopp ska införas enligt nationell plan och Region Skånes införandeprocess.**

Arbetet med personcentrerat vårdförlopp sker successivt i takt med att vårdförlopp kommer ut. För Ängelholms sjukhus är flera förlopp inte aktuella eftersom vi är ett litet sjukhus som saknar alla opererande specialiteter. I nuläget har följande lokala arbetsgrupper startat:

- Reumatoid artrit
- Kognitiv svikt vid misstänkt demenssjukdom
- Stroke och TIA (transitorisk ischemisk attack)
- Osteoporos
- Hjärtsvikt del 1 (är under introduktion).

- **Fler våldsutsatta personer ska identifieras och stöttas**

Alla chefer har gått region Skånes webbaserade utbildning Våld i nära relationer, och vårdprogrammet implementeras nu på samtliga enheter. Ämnet tas upp på enheternas APT (arbetsplatsträff) och utbildningsinsatser har gjorts till medarbetarna ute på varje enhet. Region Skånes stödmaterial är väl känt ute i verksamheterna. Här spelar kuratorerna en viktig roll i att fånga upp och arbeta med patienter där misstanke finns om våld i nära relation. Alla enheter på sjukhuset har tillgång till kuratorsresurs.

God och nära vård. Nära vård med primärvård som nav

Under våren 2023 har en samordnare för nära vård inrättats på Ängelholms sjukhus, och mellan sjukhus, primärvård och kommun i Nordväst har samarbetet kring sköra äldre fördjupats.

I den delregionala samverkansstrukturen har en beredningsgrupp för nära vård skapats, med representant från Ängelholms sjukhus. En aktivitets- och tidsplan har tagits fram i den delregionala strukturen och beredningsgruppen följer den plan som lagts och rapporterar direkt till den delregionala tjänstemannaberedningen.

Inom beredningsgruppen för nära vård har man gemensamt med primärvård och kommunal verksamhet initialt identifierat ett stort antal förbättringsområden, som har sammanställts i en förbättringsmatris. Utifrån denna har en permanent struktur för två gemensamma arbetsgrupper beslutats och tagits fram, och gemensamma data för uppföljning med tillhörande målnivåer har tagits fram.

Inom ramen för delregional samverkan med kommuner och primärvård deltar förvaltningen förutom i delregional tjänstemannaberedning även i följande arbetsgrupper:

- Arbetsgrupp SVU (Samverkan vid utskrivning), som bland annat ska öka samverkan mellan kommun och region samt ge vägledning och stöd kring lokalt samarbete i kommunerna.
- Arbetsgrupp medicinsk kvalitet, som i huvudsak hanterar medicinska och läkemedelsrelaterade frågor utifrån aktivitets- och tidplanen.
- Delregional Beredningsgrupp Nordväst.

Arbetet som genomförs i de två gemensamma arbetsgrupperna återrapporteras till beredningsgruppen för att sedan fortsätta arbetet enligt den regionala strukturen. Ängelholms sjukhus är i och med detta en tydlig del av den regionala samt delregionala strukturen i nära vård.

Under våren startade dagliga punktmätningar över utskrivningsklara totalt på sjukhuset. En mer aktiv dialog förs med respektive kommun för att förbättra flödet och minimera antalet utskrivningsklara patienter på sjukhuset. Detta har på så vis sänkt medeltiden för utskrivningsklara patienter med ca 0,5 dygn per vårdtillfälle.

En viktig del i vårt arbete inom nära vård är att minska andelen undvikbara återinskrivningar på sjukhuset. Genom ett gemensamt arbete med primärvård och kommun har en rad förbättringspunkter identifierats som skulle kunna minska andelen återinläggningar för sköra äldre, till exempel genom att säkra upp korrekta läkemedelslistor, bättre gemensam planering kring utskrivning, omsorgskoordinering mellan akutmottagning och kommun för att initiera insatser, samt att införa system för att identifiera patienter med risk för återinläggning.

Dessa förbättringspunkter finns med i respektive arbetsgrupper ovan, för att arbeta vidare med.

➤ **Implementera handlingsplaner för god och nära vård. I enlighet med Överenskommelse om en god och nära vård**

Ängelholms sjukhus arbetar tillsammans i den delregionala samverkansstrukturen med den aktivitets- och tidsplan för Nära Vård som etablerats. Under 2023 som del i delregional tjänstemannaberedning samt i beredningsgruppen för nära vård enats om en handlingsplan för nära vård samt påbörjat ett arbete under respektive punkt. Den handlingsplan som man enats om har fyra punkter, *Samverkan region och kommun, personcentrerad vård,*

I beredningsgruppen har man enats följande gemensamma mål

- Oplanerad återinskrivning ska minska.
- Utskrivningsklara patienter ska vara så få som möjligt.
- Korrekta läkemedelslistor.

Hittills har vi genomfört följande aktiviteter under 2023 avseende Nära vård:

- Definition av gemensamma mål och målnivåer.

- Uppföljningsdata presenteras varje månad inklusive återinskrivningar och utskrivningsklara per kommun.
- Direktkommunikationslinje som komplement till avvikelshanteringen implementerad.
- Gemensam rutin för antibiotika intravenöst i kommunal öppenvård implementerad.
- Direktlinje till specialistmottagningarna för kommunens sjuksköterskor implementerad.
- Auskultation för ca 15 personer (sjukhus, hemsjukvård, hemtjänst, biståndshandläggare) har genomförts.
- Farmaceutvalidering av samtliga dospatienters läkemedelslistor (Pascal) beslutad i Helsingborg.
- Handlingsplan för att minska återinläggningar påbörjad.
- Beslut om breddinförande av Mobila team närsjukvård med planerad utrullning i nordväst senast 1 juni 2024.

Resultat som uppkommit under 2023:

- Antalet felaktiga läkemedelslistor har minskat.
 - Ängelholms sjukhus uppvisar en positiv trend för utskrivningsklara patienter och når i princip målet.
 - Hittills ses inte någon säker gynnsam trend när det gäller andel återinskrivna patienter men ett breddinförande av mobila team borde ge effekt under hösten 2024.
- **Specialiserad strokerehabilitering i hemmet ska bedrivas i samverkan med berörda vårdaktörer från såväl kommunal som regional verksamhet och med samordning i Vårdsamverkan Skåne.**

Under 2023 har arbetet med att stärka den personcentrerade vården och rehabiliteringsprocess fortsatt på Ängelholms sjukhus. Bland annat har arbetet med att införa rehabiliteringsmetodik intensifierats, och planering för att ytterligare stärka uppföljning efter strokevård har genomförts. Parallellt har sjukhusets strokeavdelning haft stora utmaningar med att bemanna såväl på läkar- som sjuksköterskesidan. Mot bakgrund av detta, och att de mobila teamens organisatoriska placering i Region Skåne har utretts, har vi inte bedömt att ett införande av ESD-team skulle ha förutsättningar att lyckas under året och därför avvaktat.

➤ **Implementering av utvecklad basonkologisk verksamhet**

Det finns ingen onkologisk verksamhet på Ängelholms sjukhus. Däremot drivs enheten för Cancerrehabilitering, som arbetar mot patienter på både Helsingborgs lasarett och Ängelholms sjukhus, från VO Rehab i Ängelholm. Enheten driver ett framgångsrikt Innovationsprojekt och har nyligen erhållit externa EU-medel för sitt framtida arbete.

➤ **Fortsätta öppna upp de fastställda vårdplatserna**

Under 2023 har ett antal initiativ för att öka antalet öppna vårdplatser utretts. Främsta orsaker till att platser inte är öppna är bemanningssituation, där brist på såväl sjuksköterskor som specialistläkare fortsatt ställer verksamheten inför stora utmaningar. Situation med brist på specialistläkare har hanterats dels med intensifierat rekryteringsarbete, dels med införande av nya modeller för bemanning på vårdavdelningar, till exempel genom att ge ST-läkare ökat ansvar under handledning och som del i utbildning. Inom verksamhetsområde rehabilitering har flera lyckade rekryteringar av ST-läkare i rehabiliteringsmedicin på så sätt bidragit till att

avdelningen successivt kunnat gå mot ett minskat beroende av hyrläkare för att hålla rehabiliteringsplatser öppna.

Sjuksköterskebemanning i slutenvård fortsätter att vara ett svårlöst problem. Ett antal medarbetare har lämnat verksamheten, antingen för att gå vidare till annan anställning, för studier, föräldraledighet eller pensionering, vilket är förväntat och på många sätt positivt för vård och omsorg som helhet. Dessvärre är nyrekrytering av sjuksköterskor mycket utmanande. Vi har fortsatt att arbeta aktivt med kompetensförsörjningsplanen, och viss nyrekrytering har kunnat göras, men inte i tillräcklig omfattning. Av de aktiviteter som genomförts kan nämnas

- Annonsering i kombination med sociala medier
- Aktiv kontakt med tidigare medarbetare med erbjudande om att återvända
- Personliga kontakter/socialt nätverk
- Samtlig personal från bemanningsföretag som tjänstgjort på avdelningen har erbjudits anställning
- Erbjudande om flexibla tjänster då intresserade sökande har särskilda behov relaterade till exempel till privat situation
- Annonsering specifikt rotationstjänster stroke-hjärtavdelning respektive stroke-akutmottagning (hösten 2023)

- **Arbetet med att patienter digitalt ska kunna boka in sina tider efter remiss och bedömda åtgärder på samma sätt på jämförbara mottagningar ska fortsätta i ökad takt.**

Arbetet pågår i enlighet med plan, men vissa problem i anslutning till mottagningsverksamheternas karaktär återstår att lösa. I vissa delar, så som öppenvårdsrehabilitering, handlar det om utmaningen att identifiera vilka delar av det planerade rehabiliteringsförloppet som kan öppnas för egen tidbokning. Det kan även handla om att patienter har kognitiva svårigheter som hindrar dem från att använda invånartjänster fullt ut, använda bank-id et c.

Psykisk hälsa

Ängelholms sjukhus erbjuder psykosocialt stöd av kurator till patienter och närstående i samband med allvarlig sjukdom. Kuratorn ansvarar även för att, i samråd med övrigt vårdteam, säkerställa att en övergång till annan vårdnivå sker om och när så behövs.

I de rehabiliteringsprogram som genomförs i grupp och enskilt är psykosociala aspekter mycket viktiga. Patienter och i vissa fall närstående erbjuds möjlighet att bearbeta och hantera sin sjukdomsupplevelse. Det arbetet fortgår. Av särskilt intresse är det helt digitala rehabiliteringsprogram som erbjudits inom ramen för projektet DigiCaRe, där bland annat särskilda onlineutbildningar byggts upp som hjälper patienten att förhålla sig till och hantera sin situation.

- **Arbetet med att förebygga suicid i enlighet med Region Skånes nollvision och Handlingsplan för suicidprevention 2018-2022 ska fortsätta. PHHN (Psykiatri-, habiliterings-, och hjälpmedelsnämnden) ansvarar för samordningen av det suicidpreventiva arbetet.**

Ängelholms sjukhus arbetar enligt regionens nollvision och handlingsplan för suicidprevention. I det medicinska ansvaret ligger att bedöma patientens behov oavsett om det är somatisk eller psykisk ohälsa. Sjukhuset har öppenvårdspsykiatrisk verksamhet inom dess byggnad och därmed korta kontaktvägar. Även om denna verksamhet ligger inom en annan förvaltning ska remittering och behov av konsult hanteras enligt region Skånes riktlinjer. När det gäller somatisk ohälsa hos personer är det viktigt att den psykiatriska verksamheten uppmärksammar behov av rätt specialistvård.

- **Beroendevården behöver utvecklas så att vårdens aktiviteter blir en väl fungerande helhet ur individens perspektiv. Samverkan ska förbättras och struktureras mellan primärvård, specialiserad vård, kommunala insatser och andra berörda parter.**

Samverkan mellan alla aktuella parter är en förutsättning för att vi ska kunna ge våra patienter en god och säker vård. För att patienten ska få rätt insatser utifrån dennes behov efter utskrivning är det viktigt med välfungerande samverkan mellan kommun, primärvård och slutenvård. För att detta ska fungera krävs att samtliga vårdgivare använder SIP-(samordnad individuell planering) och SVU-processerna (samverkan vid utskrivning) på ett bra sätt för att fånga upp patientens behov av vård och insatser.

- **Den somatiska ohälsan hos personer med psykisk sjukdom ska särskilt uppmärksammas genom målinriktade insatser såsom ökad medvetenhet, kompetenshöjande insatser och samverkan inom berörda vårdnivåer.**

Verksamheten behöver ta fram rutiner för ett strukturerat arbete med levnadsvanor, information/utbildning om psykisk sjukdom samt somatisk samsjuklighet. Gemensamma utbildningsinsatser mellan primärvård, kommun och psykiatri ska initieras. Insatser från flera huvudmän ska vid behov tydliggöras genom en samordnad individuell plan.

Tillgänglig och effektiv akutsjukvård

- **Effektivt omhändertagande av patienter som söker akutsjukvård.**

Vi arbetar för att möjliggöra för en bra och säker triagering så att rätt patient tas om hand på vår akutmottagning. Bra och patientsäkra rutiner finns för att triagera patienten till högre eller lägre vårdnivå. Triagering sker alltid av erfaren sjuksköterska. Vi arbetar för att nå region Skånes mål när det gäller tid till första bedömning samt 4 timmars målet på akutmottagningen. Jämn och hög kompetens eftersträvas för samtliga yrkeskategorier. Vi lägger stor vikt vid handledning till våra medarbetare och arbetar ständigt med kompetenshöjning.

Nivåstrukturerings och profilering

Nivåstrukturerings och profilering är snarast en regional fråga och arbetet inom detta område sker övergripande. Ängelholms sjukhus skulle kunna ha en större verksamhet och en tydligare inriktning – förslag på detta har lämnats in för regional prioritering och bedömning.

3. Övergripande mål: Hållbar utveckling i hela Skåne

Sektor hälso- och sjukvård (uppdaterad)

Digitalisering

- **Digitala tjänster ska fortsatt utvecklas och införas i hälso- och sjukvården och goda erfarenheter, avseende användningen av e-tjänsterna på 1177.se och digital vård under pandemin, ska tillvaratas**

Digitaliseringsarbetet äger rum på olika nivåer, där introduktion av system så som e-labs, öppen tidbok och tjänster via 1177.se sker succesivt i takt med övriga vårdgivare i Region Skåne

Under 2023 har sjukhusets resurser för innovation och utveckling samlats i en egen enhet, som även samordnar förberedelse för Skånes digitala vårdssystem och systematiskt införande, stöd och uppföljning av digitala hjälpmedel så som till exempel Medanets-telefoner för registrering av NEWS-vården och digitala pulstavlor samt stöd för användning av BlåAppen i patientmötet. Vid Ängelholms sjukhus finns även ett uppmärksammat projekt där en regionövergripande och helt digital mottagning för cancerrehabilitering (Cancerrehabilitering Skåne Online) byggts upp och testas.

Klinisk forskning

Vid Ängelholms sjukhus pågår endast en liten del forskning eftersom sjukhusets huvudsakliga inriktning är bred sjukvård. Sjukhuset har en professor i Rehabiliteringsmedicin, en docent i experimentell ortopedi (tillika sjukhuschef) och ett fåtal disputerade läkare. Den vetenskapliga produktionen på sjukhuset är mindre än 10 vetenskapliga publikationer / år.

- **Den kliniska forskningen ska öka.**

Regeringens har lagt fram utredningen och förslag på åtgärder för att skapa bättre förutsättningar för kliniska prövningar och att öka kliniska forskning. Regionens ambition är att bedriva en forskning och innovation av hög nationell och internationell kvalitet. Sjukhusen i Helsingborg och Ängelholm kan bidra genom den höga kompetens som finns till utvecklingen av morgondagens hälso- och sjukvård, tillväxt och bättre hälsa för fler. För att uppnå dessa mål samarbetade ledningen för FOU (forskning och utveckling) under 2023 med regionens olika förvaltningarna, universitet och industri för att hitta lösningar på bättre strukturer för samarbete, utförande, vilka strukturer som behövs samt kompetensförsörjning. Dock krävs det ett tydligt uppdrag från hälso- och sjukvårdens ledning, öronmärkta resurser och en minskad administrativ börda från företagen för att kunna öka antalet kliniska prövningar i Region Skåne enligt en enkätundersökning som Forum Söder har genomfört.

4 Övergripande mål: Attraktiv arbetsgivare, professionell verksamhet

Region Skånes attraktivitet som arbetsgivare har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Att vara en attraktiv arbetsgivare med en professionell verksamhet innebär att ständigt arbeta för att skapa en attraktiv arbetsplats, stödja medarbetarutveckling och använda kompetensen rätt.

Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes stora utmaningar. En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. Bedömningen är att dagens och framtidens utbildningsvolym inte kommer räcka till för att säkerställa tillgången på rätt kompetens. Förändringar behövs av såväl arbetssätt som kompetensstruktur för att möta kompetensförsörjningsutmaningen.

➤ Bemanning av verksamheten

Bemanningsarbetet har, framför allt för slutenvården, varit mycket tidskrävande och svårt. Då vissa enheter saknar en stabil grundbemanning arbetar cheferna intensivt för att få ihop sin bemanning vid korta vakanser. Det arbetas även aktivt med bemanning vid öppning av extra vårdplatser och vak. Då det saknas ordinarie resurser och timanställda bemannas dessa pass ibland genom övertid. Här pågår arbete med analys och åtgärder för hur arbetet med vak kan utvecklas. Bemanningsenheten är behjälplig att tillsätta pass vid korta vakanser men även de saknar tillräckligt med medarbetare för att täcka verksamhetens behov. Vi har stor svårighet att rekrytera flera av våra yrkesgrupper där sjuksköterskor och specialistläkare är allra svårast att rekrytera.

Inom VO medicin har två medicinavdelningar tillfälligt konsoliderats. Syftet med detta är underlätta bemanningssituationen och förbättra arbetsmiljön. Fördelar med förändringen är att en större avdelning, flera sjuksköterskor kan ge stöd och avlasta varandra och med det skapa fler vårdplatser på avdelningen. Bemanningsituationen är mindre sårbar och på sikt blir det en bättre arbetsmiljö genom tätare sjuksköterskebemanning. Förändringen var nödvändig men skapar även oro och behov av att arbeta ihop nya arbetslag och kulturer. Det finns en handlingsplan för att på sikt kunna öppna en till vårdavdelning på nytt.

Då det råder stor brist av sjuksköterskor och svårigheten att rekrytera erfarna medarbetare har introduktionen förstärkts. I introduktionen för nyexaminerade sjuksköterskor jobbar i par i ett arbetslag under handledning med färre antal patienter och möjlighet till stöd från handledare/mentor och utbildningsenhet.

Strokeavdelningen har under våren och sommaren haft flera uppsägningar och svårigheter att tillsätta vakanserna som uppstått. Bemanningsituationen på strokeavdelningen är kritisk då

de saknar flera sjuksköterskor. HR har genomfört avslutsamtal för att kartlägga varför medarbetarna valt att sluta. Ett mycket aktivt rekryteringsarbete har pågått och resulterat i ett par nyanställningar.

Hyrstopp och dygnsvila

Bemanningen påverkades av begränsningar i inhyrningen av bemanningspersonal som infördes första oktober. Ängelholms sjukhus har använt sig av ett fåtal sjuksköterskor via bemanningsföretag men då bristen på sjuksköterskor är stor påverkar detta bemanningen. En stor insats genomförs regionalt för att göra sjukhusen oberoende hyrpersonal vilket på långsikt kan skapa goda möjligheter till kompetensförsörjning på kort sikt skapat en oro över att klara bemanningen. Ängelholms sjukhus har arbetat för att attrahera hyrpersonal till att ta en anställning på avdelningarna men tyvärr har vi inte varit speciellt lyckosamma.

Under våren har utbildning hållits för chefer och chefsstöd med anledning av de nya reglerna för dygnsvila som började gälla första oktober 2023. Läkarnas regelverk börjar gälla första februari 2024. Verksamheterna signalerade utmaningar med att hantera den oplanerade frånvaron, dels för att det saknas bra systemstöd men även för att bemanningssituationen redan innan det nya regelverket trädde i kraft var ansträngd. Det har stundtals varit utmanande att lösa bemanningssituationen efter den första oktober och vid oförutsedda händelser har avvikelser från regelverket förekommit.

➤ Utvecklingen av anställningsvolym - månadsavlönade

I december 2023 fanns det 505 månadsavlönade medarbetare varav 448 med tillsvidareanställning. Antalet månadsavlönade december 2022 var 521 varav 489 tillsvidareanställda. Det har skett förändringar i organisationen som påverkar statistiken avseende antalet månadsavlönade i jämförelse med samma period föregående år. Kognitiv medicin är sedan januari 2023 en egen förvaltning och allmäntjänstgöringsläkarna har ändrats i organisationsträdet. Dessa faktorer är beaktade i siffrorna nedan och antalet avser månadsavlönade.

Ängelholms sjukhus har i december 2023 elva färre sjuksköterskor, 24 färre undersköterskor och sex färre specialistläkare i jämförelse med samma period föregående år.

Det har varit svårt att tillsätta vakanta tjänster och försörja sjukhuset med rätt kompetens, detta har påverkat antalet vårdplatser. Bristen på sjuksköterskor påverkar behovet av undersköterskor. Aktivt rekryteringsarbete pågår ständigt, en strategi har även varit att anställa fler ST-läkare för att skapa långsiktig kompetensförsörjning på läkarsidan.

➤ Resultat från medarbetarenkät

Resultatet för HME (hållbart medarbetarengagemang) vid senast genomförd medarbetarenkät har ett ökat index på 79 i jämförelse med 2022 års HME som hade ett index på 77. 2023 års HME-index är i jämnhöjd med Region Skånes totala HME-resultat.

Chefer på alla nivåer inom Ängelholms sjukhus har ansvarat för att förankra resultatet genom att samverka, föra dialog och aktivt driva förbättringsarbetet framåt och tillsammans med medarbetare genomföra förbättringar utifrån enkätens resultat.

Med syfte att främja transparens, kommunikation, dialog, mål och styrning inom Ängelholms sjukhus, har sjukhuschef återinfört ledningskommentar som publiceras på intranätet.

Avseende förvaltningsgemensamma frågor, har det för år 2023 tagits fram riktade frågor avseende medarbetarnas upplevelse gällande förtroende för ledning och förvaltningsspecifika mål som avser ”Hög medicinsk kvalitet och säkerhet, god tillgänglighet till vård, gott ledarskap och bra arbetsmiljö samt drivande inom innovation och teknik.”

➤ **Trygga anställningar**

I Regions Skåne är målsättningen att samtliga tillsvidareanställda ska ha heltid som norm och att deltid ska vara en möjlighet. Det innebär att alla tillsvidaretjänster annonseras som heltidstjänster, där deltid kan vara en möjlighet om medarbetaren önskar. Cheferna följer upp tjänstgöringsgraden i de årliga medarbetarsamtalen. Majoriteten av alla medarbetare är anställda på 100procent, den totala sysselsättningsgraden är 97,8procent. Visstidsanställningar används enbart när det är adekvat.

➤ **Tydliga karriär- och utvecklingsvägar för medarbetare och chefer**

Under 2023 har tre medarbetare fått möjlighet att gå Region Skånes utvecklingsprogram för framtida chefer. Implementering av samtalsmodulen i det nya digitala stödsystemet kompetensplattformen har påbörjats under hösten. I kompetensplattformen kommer chefen och medarbetaren bland annat hantera medarbetarsamtal och individuell utvecklingsplan. En projektorganisation är startad för att påbörja införandet av Region Skånes karriär och tjänstemodell.

➤ **Jämställda löner**

Lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen har skett regionövergripande och i början av 2024 kommer resultatet för 2023 att delges förvaltningen. I kartläggningen som avsåg 2022 identifierades inga osakliga löneskillnader på Ängelholms sjukhus.

➤ **Arbete med lika rättigheter och möjligheter**

Likarättsarbetet är en angelägenhet för alla och är också kopplat till Region Skånes arbete som en attraktiv arbetsgivare. Ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter gagnar medarbetare, patienter, resenärer och samarbetspartners. Insatser ska även fortsatt göras gentemot nuvarande och framtida medarbetare för att säkerställa ett bemötande med omtanke och respekt, vilket är en förutsättning för att öka förtroendet för Region Skåne.

Region Skåne har nolltolerans gällande kränkande särbehandling. Likarättsarbetet är en viktig del av de löpande processerna och utgår från lagstiftningen angående diskriminering. Alla medarbetare vid Ängelholms sjukhus ska ha samma förutsättningar för rekrytering, lön- och

anställningsvillkor, kompetensutveckling, arbetsmiljö och bemötande på sin arbetsplats. Under hösten 2023 har implementering av Region Skånes medarbetaridé påbörjats.

➤ **Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)**

2023 års övergripande resultat av den årliga SAM-uppföljningen såväl som årets resultat av medarbetarenkät ligger till grund för förvaltningsövergripande åtgärder som formulerats i en handlingsplan för 2024. Handlingsplan avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattas av förvaltningsspecifika arbetsmiljömål utifrån tre områden.

Region Skånes arbetsmiljöpolicy

Fortsatt arbete med att synliggöra Region Skånes arbetsmiljöpolicy och utifrån policyn formulera förvaltningsspecifika mål med syfte att konkretisera och vägleda fortsatt arbetsmiljöarbete och underlätta uppföljning av mål för förvaltningens medarbetare och chefer.

Fördjupat arbete gällande organisatorisk och social arbetsmiljö Fortsatt arbete utifrån pågående arbetsmiljöprojekt ”Starka tillsammans” samt uppföljningsprojektet ”Ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete-Att främja förutsättningarna för att skapa attraktiva och hållbara arbetsplatser”. Uppföljningsprojektet omfattas av kompetenshöjande insatser i form av föreläsningar och workshop för förvaltningens chefer och skyddsombud. Efterföljande arbete planeras kring friskfaktorer.

Samordning av policydokument, riskbedömningar och undersökningar

Fortsatt förbättringsarbete kommer att ske med syfte att främja delaktighet och förbättrad tillgänglighet av förvaltningens dokument genom förbättringsarbete gällande digital samordning av policydokument, riskbedömningar och undersökningar.

Attraktiv arbetsplats

Region Skånes arbetsplatser ska vara trygga och säkra för såväl medarbetare som alla som befinner sig i någon av Region Skånes verksamheter. En attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö är en av de avgörande förutsättningarna för att möta kompetensutmaningen.

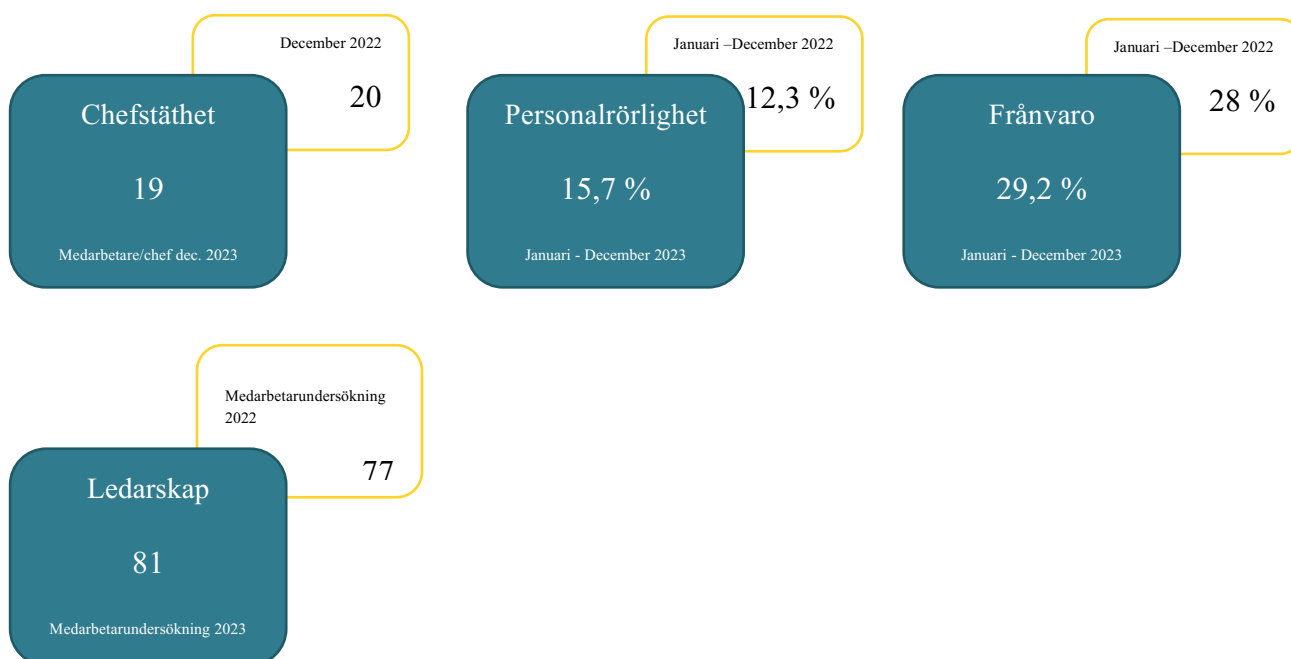
➤ **Sjukfrånvaro**

Den totala sjukfrånvaron minskar från 6,3 procent till 6,1 procent vid jämförelse mellan 2022 och 2023. Den korta frånvaron minskar med 0,45 procentenheter medan den långa ökar med 0,26 procentenheter. Den positiva trenden gällande korttidsfrånvaron förklaras delvis av att covid påverkade sjukfrånvaron mycket under våren 2022 men även systematiskt arbetsmiljöarbete. Enhetscheferna jobbar aktivt med rehabilitering och följer kontinuerligt korttidsfrånvaron för att fånga upp signaler och anpassa arbetet för att förebygga frånvaro. Vid långtidssjukskrivning arbetas det aktivt med plan för återgång och insatser. En djupare genomlysning har genomförts tillsammans med HR-partner under året.

Under våren har enhetscheferna arbetat vidare med material kopplat till ”Starka tillsammans” för att stärka kultur och återhämtning parallellt med nya kompetenshöjande insatser inom ramen för arbetsmiljöprojektet ”Ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete-Att främja förutsättningarna för att skapa attraktiva och hållbara arbetsplatser”.

➤ **Samlad analys av de regiongemensamma KPIer (Key Performance Indicators) som är knutna till målområdet Attraktiv arbetsplats**

Key Performance Indicators KPI	Förklaring
Chefstäthet	Antal medarbetare per chef i genomsnitt
Personalsrörlighet	Andel externa avgångar exklusive pension
Frånvaro	Andel total frånvaro dvs inte enbart sjukfrånvaro utan även tjänstledighet, föräldraledighet, VAB och semester
Återhämtning	Andel semester i förhållande till uttag och sparade dagar
Närvaro	Andel total närvaro inklusive mer- och övertid samt använda timanställda
Utökad närvaro	Endast mer- och övertid samt använda timanställda
Ledarskap, motivation och styrning	Index från medarbetarundersökning



Flera av cheferna inom vår verksamhet har många medarbetare, de nio enhetschefer (exkl. bemanning, dagvård och mobila teamet) som ansvarar för omvårdnadspersonalen ute i verksamheten har i genomsnitt 36 månadsavlönade medarbetare. Enhetschefen med flest medarbetare hade i december 48 medarbetare. Ett arbete pågår med att titta på enhetschefernas förutsättningar, arbetsmiljö och möjligheter till stöd.

Den externa personalsrörligheten exkl. pension har ökat något, detta kan delvis förklaras av organisatoriska förändringar, där AT-läkarna (allmäntjänstgöring) medför att andelen ökar. Totalt antal månadslönade som lämnade oss för annan arbetsgivare var 2023 102 personer

jämfört med 82 personer 2022. Av dessa var 17 är kopplade till AT-läkarna som inte var med i organisationsträdet under 2022. Ängelholms sjukhus jobbar aktivt med kompensationsplan och flera stora regionala aktiviteter är på gång, de största som påverkar personalrörligheten är lika villkor, kompetens och karriärmodeller och hyrstopp. Dessa ska på sikt förhoppningsvis bidra till att fler söker sig till sjukhuset men även att medarbetarna väljer att stanna i vår verksamhet.

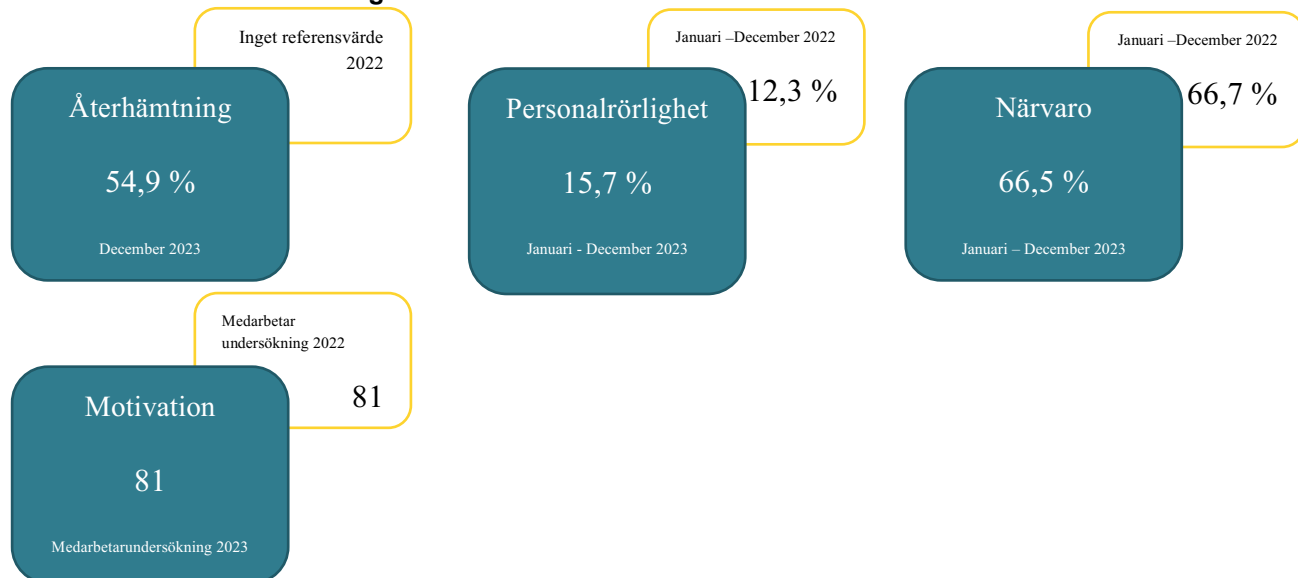
Under 2023 har 74 digitala avgångsenkäter skickats ut varav 52 valt att besvara vilket ger en svarsfrekvens på 70 procent. De fyra främsta orsakerna till att medarbetarna valt att avsluta sin anställning är i rangordning; lön, ledarskapet på sin arbetsplats, personliga skäl och arbetstiderna. Drygt 50 procent av de som lämnat uppger att det kan tänka sig att komma tillbaka till Region Skåne.

Ett par mindre trender avseende frånvaro går att utläsa. Studier med lön alternativt utbildningslön har ökat, medarbetare har läst specialiseringar. Tidigare har det i regel inte varit specialistsjuksköterskor anställda på sjukhuset. I arbetet med karriär och kompetensmodellen kommer verksamhetens behov av framtida kompetens analyseras vilket eventuellt kommer påverka antalet medarbetare som läser specialistutbildning framöver. Uttag av föräldraledighet, tjänstledighet utan lön har ökat medan sjukfrånvaro och semesteruttag har minskat.

Stöd och medarbetarutveckling

Lärande och kompetensutveckling är idag en självklarhet genom hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare både förväntas och behöver skapa utrymme till lärande i vardagen. Region Skåne ska ge förutsättningar för medarbetare att utvecklas i takt med ett ständigt föränderligt arbetsliv.

➤ Samlad analys av de regiongemensamma KPI:er som är knutna till målområdet Stöd medarbetarutveckling



KPI Återhämtning är andel semester i förhållande till uttag och sparade dagar. Ett aktivt arbete med planering pågick under våren för att säkerställa att medarbetarna skulle få sin sammanhängande semester under sommarperioden. Verksamheter har anpassats och konsoliderats. Ett par medarbetare har valt att flytta ett par semesterveckor alternativt dagar till annan period på året. Återhämtning är mycket viktigt och prioriteras. Då många medarbetare har sparade semesterdagar påverkas procenttalet i KPI, uttaget av ordinarie semesterdagar motsvarar 89procent av totalt antal ordinarie semesterdagar.

➤ **Fortsatt satsning på utbildningsanställningar och utbildningslön för sjuksköterskor. Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor**

Tillsammans med Högskolan i Kristianstad har Helsingborg och Ängelholm anordnat en utbildning i handledning 7,5 högskolepoäng. Utbildningstillfällena var på båda orterna jämnt fördelade. Syftet med kursen är att deltagarna ska utveckla kunskap om, beredskap och förståelse för att handleda såväl studenter under verksamhetsförlagd utbildning som nya medarbetare.

Under året har nyexaminerade sjuksköterskor som arbetar på sjukhuset i Ängelholm deltagit i det obligatoriska introduktionsprogrammet kliniskt basår. De har också fått en dags introduktion utanför avdelningen på KTC (Kliniskt träningscentrum) för att kunna fördjupa sig i vissa moment och reflektera tillsammans.

Ängelholms sjukhus har haft sju sjuksköterskor som ingår i introduktionsprogrammet med rotationstjänst ”Ny sjukskötersketjänst”. Konceptet bygger på att medarbetarna arbetar sina första två år inom olika verksamheter med förstärkt stöd, utbildning och reflektion. Detta är i projektform och Ängelholm sjukhus samarbetar med Helsingborgs lasarett. Syftet med konceptet är att få en strukturerad introduktion och möjlighet att bredda sin kompetens inom olika områden för att få en trygg start på sin karriär.

Vidare är det fyra sjuksköterskor som läser specialistutbildningar såsom vård av äldre, akutsjukvård och medicin.

➤ **Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare med flera**

Ängelholms sjukhus och Helsingborgs lasarett har under 2023 haft kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor. Utbildningsdagarna har riktat sig till samtliga undersköterskor, både nyutbildade och erfarna. Medel för detta har funnits från kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Deltagarna har fördjupat sina kunskaper och förståelse i somatisk och psykiatrisk omvårdnad för att kunna hantera olika vårdssituationer, samt bidra i teamet med sin kompetens. Dessa kompetensinsatser kommer att fortsätta under 2024.

Under 2023 har 15 undersköterskor på Ängelholms sjukhus utbildat sig till Handledare steg 1 & 2 i regi av Vård och omsorgscollege (VOC). Utbildningen genomfördes på Klippans Komvux och på Ängelholms Komvux. Välutbildade handledare är viktigt för att säkerställa god kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet (APL) och Lärande i arbete (LIA), men även för introduktion av nyanställda och prao (praktisk arbetslivsorientering). Handledare har också en viktig uppgift när det gäller att intressera fler för yrket, som till exempel att handleda personer som gör sin praktik inom ramen för olika arbetsmarknadsinsatser. Utbildningen ger deltagarna möjlighet att arbeta som handledare för elever på reguljär utbildning (APL), praktikanter samt nyanställda. Dessutom får de möjlighet att arbeta som valideringshandledare, lärlingshandledare och LIA-handledare för Yrkeshögskolestuderande (YH). Målet är att alla undersköterskor på Ängelholms sjukhus ska ha denna handledarutbildning. Vidare så har tre undersköterskor utbildat sig till Språkombud under året. Även detta i regi av VOC och utbildningen genomfördes av Ängelholms VUX.

Språkombud är medarbetare med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av chefen för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och för en bättre kommunikation. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. I uppdraget som språkombud innefattas bland annat att ha ett särskilt ansvar för frågor om språkutveckling på arbetsplatsen, att stötta kollegor i frågor som gäller språkutveckling, t. ex. vid dokumentation, telefonsamtal med mera, att tillsammans med chefen arbeta för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande samt att använda olika verktyg för att säkerställa att informationen uppfattas av alla medarbetare.

Använd kompetensen rätt

➤ Redogör för arbetet med rätt använd kompetens.

Det pågår kontinuerligt arbete med rätt använd kompetens ute i verksamheterna. En stor genomlysning har genomförts på rehabiliteringsavdelningen för att se över rehabiliteringsmetodik, processflöde och kompetens. Detta arbete innefattar bland annat hur de olika professionerna samarbetar i team kring våra patienter och vem som gör vilka arbetsuppgifter. Genomlysningen har fortsatt inom öppenvårdsrehabilitering.

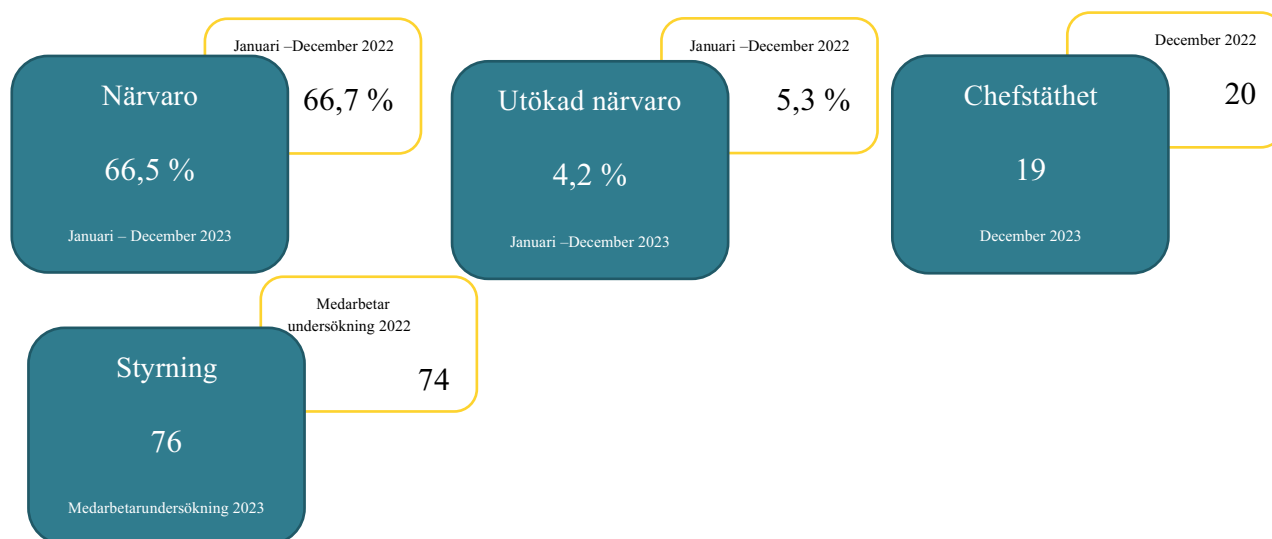
Medicinavdelningen har infört patientansvariga läkare på avdelningen för att stärka teamarbetet och kontinuitet. Sedan hösten genomförs ronderna på eftermiddagen för att skapa bättre framförhållning och planering för patienterna.

En genomlysning av enhetschefers arbetsmiljö har genomförts och arbetet för att avlasta genom uppgiftsväxling och förenkla administration har påbörjats. Mycket arbete görs idag via blanketter och papper innan det förs in i system.

- **Arbetet med att breddinföra servicemedarbetare kommer att startas upp i slutet av 2022 och ha fullt fokus under hela 2023**

Ett förberedande arbete för att införa servicemedarbetare genom Regionservice har pågått under året. Fyra medarbetare övergick till Regionservice, från och med första december är samtliga servicemedarbetare i deras regi.

- **Samlad analys av de regiongemensamma KPIer som är knutna till målområdet Använd kompetensen rätt**



Den utökade närvaron innefattar timavlönade, övertid och fyllnadstid. Totalt har den minskat 1,1 procentenheter. Den största minskningen ligger i timavlönade 0,8 procentenheter. Likt tillsättningen av månadsavlönade upplevs det även svårare att hitta rätt kompetens för timanställning samt att matcha tillgängligheten mot verksamhetens behov. Flera av våra timanställda har annan huvudsaklig sysselsättning. Övertiden har i jämförelse med föregående år minskat med 0,3 procent

Arbetet med rätt använd kompetens är en förutsättning för att lyckas med kompetensförsörjningen framöver. Nya arbetssätt och ny teknik ställer höga krav på omställning. Våra medarbetare kommer i högre takt behöva utveckla sin kompetens och sjukhuset kommer på sikt behöva rekrytera in nya yrkesgrupper/ kompetens inom nya områden. Då det råder brist på medarbetare inom våra största yrkesgrupper ställer det krav på verksamheten att tänka i nya banor. En utmaning är att driva denna omställning samtidigt som bemanningssituation i det kliniska arbetet tidvis är ansträngd. Chefer tillsammans med sina medarbetare utvecklar kontinuerligt verksamheten. Att reflektera, analysera och komma fram till nya lösningar kräver engagemang och tid. Här är det viktigt att skapa förutsättningar. Ett arbete pågår för att implementera ett ledningssystem som ska strukturera förbättringsarbetet och uppföljning av mål.

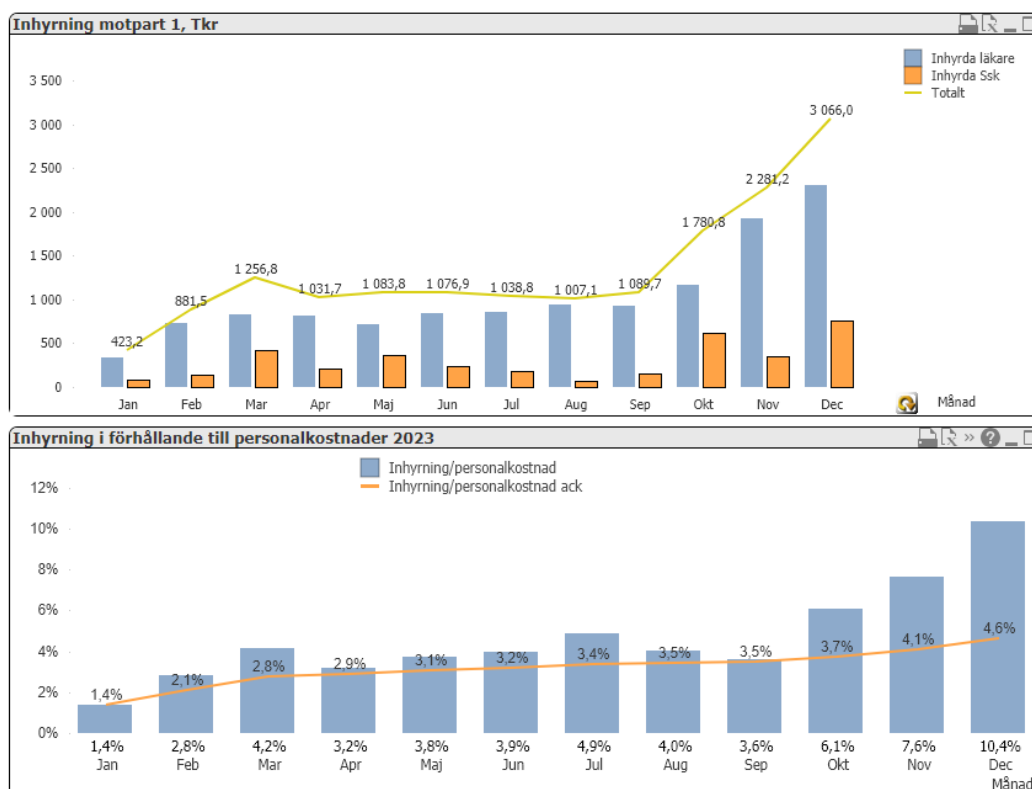
➤ **Oberoende av inhyrning från bemanningsföretag**

Inhyrning av personal från bemanningsföretag har ökat mycket, kostnaden för året är totalt 16,3 mnkr vilket är 9,3 mnkr mer än samma period föregående år. Inhyrningen i förhållande till de totala personalkostnaderna är ackumulerat för året 4,6 procent vilket överstiger Region Skånes mål om max 1,5 procent.

På specialistläkarsidan har pensionsavgångar och ett fåtal uppsägningar inneburit att hela sektioner tappat kompetens vilket medfört ökade kostnader för inhyrning. Vi har även haft en del naturliga avgångar för sjuksköterskor där vi normalt kunnat nyrekrytera men där vi inte haft några sökande till de lediga tjänsterna.

För 2024 kommer hyrstoppet av sjuksköterskor medföra att vi inte längre kommer att ha några inhyrda sjuksköterskor. Bristen på specialistläkare gör att vi dessvärre kommer att fortsätta med hyrläkare från bemanningsföretag, dock i något mindre omfattning.

Bild 6. Kostnader för inhyrning



5. Övergripande mål: Långsiktigt stark ekonomi

Samtliga nämnder/styrelser

Resultatmål

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

Resultatet för perioden är -56,9 mnkr, vilket också är budgetavvikelsen.

Prognosen för året var -56,0 mnkr, (9 procent av vår omsättning), vilket med facit i hand blev en prognosavvikelse med -0,9 mnkr. Prognosavvikelsen berodde på lite högre inhyringskostnader för ”Ny sjukskötersketjänst” från Helsingborgs lasarett samt på förändring av personalskulder.

Den huvudsakliga anledningen till årets redovisade underskott är kompetensbrist och bristen på vårdplatser. Detta har medfört avsevärt ökade kostnader vid öppnandet av extra vårdplatser vilket skett regelbundet och med mycket dyra och kortsiktiga lösningar.

➤ Resultat

Tabell – Resultaträkning

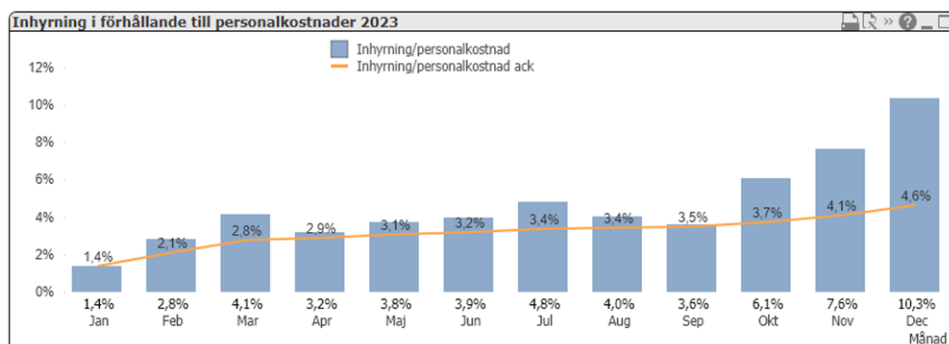
Resultaträkning	Utfall Mkr	Budget Mkr	Avvikelse	Prognos Mkr
Patientavgifter	8,1	7,3	0,7	7,7
Övriga intäkter och bidrag inkl statsbidrag	28,2	42,4	-14,1	28,6
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	117,6	116,4	1,1	117,0
Regionbidrag	457,0	457,0	0,0	457,0
Intäkter	610,9	623,1	-12,3	610,4
Personalkostnader	-353,6	-352,3	-1,3	-360,5
Köp av verksamhet, material och tjänster	-109,3	-103,7	-5,6	-106,5
Kostnader för inhyrd personal	-18,0	-5,9	-12,1	-12,2
Läkemedel	-86,8	-78,8	-8,0	-85,9
Övriga kostnader och bidrag	-95,0	-77,7	-17,3	-96,3
Kapitalkostnad	-5,1	-4,7	-0,4	-5,1
Kostnader	-667,8	-623,1	-44,7	-666,4
Totalt	Totalt	-56,9	0,0	-56,0

Intäkterna avviker med -12,3 mnkr jämfört med budget vilket främst består av internt avkastningskrav. Avvikelsen mot föregående år är 0,7 mnkr.

Personalkostnaderna för perioden är 1,3 mnkr högre än budget. Ökningen mot budgeterad kostnad beror främst på, (trots flertalet budgeterade vakanta tjänster), öppnande av extra vårdplatser/överbeläggningar som måste bemannas med mycket dyra lösningar såsom kvalificerad övertid, extra ersättningar samt sociala avgifter på dessa. Avvikelsen mot föregående år är 0,5 mnkr ökad kostnad.

Kostnaden för inhyrd personal från bemanningsföretag är under innevarande år 18,0 mnkr. Detta är en ökning med 12,1 mnkr jämfört med budget och med 9,3 mnkr jämfört med föregående år. Det är framför allt läkare vi hyr och behovet av inhyrda läkare har ökat kraftigt på grund av vakanta tjänster som ej ännu kunnat återbesättas. Hyrläkare finns på neurologimottagning, lung/allergimottagning, medicinavdelningar samt på stroke- och rehabiliteringsavdelning. Vi har några få inhyrda sjuksköterskor och de finns på slutenvårdsavdelningarna inom både medicinavdelningarna samt på strokeavdelningen.

Diagram - Inhyrd bemanning (mp 1) i relation till personalkostnaderna är ackumulerat 4,6 procent.

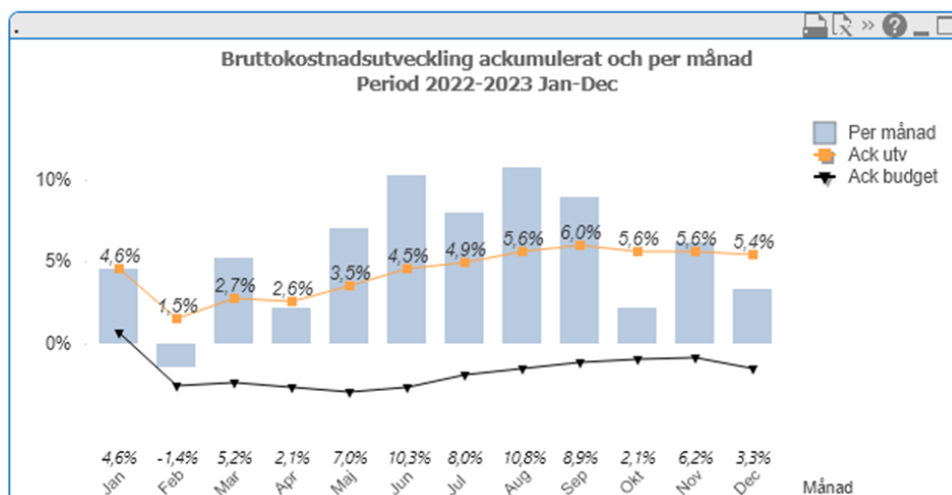


Verksamhetsanknutna kostnader avviker med 5,6 mnkr mot budget och består främst av ökade kostnader för lab- och röntgen. Avvikelsen mot föregående år är -3,3 mnkr.

Läkemedelskostnaderna avviker mot budget med 8,0 mnkr. Hela budgetunderskottet beror på ett mycket sällsynt dyrt läkemedel (Onpatro) som ökar kostnaden eftersom vi identifierat fler patienter med "Skellefteåsjukan" än tidigare år. Varje patients läkemedel kostar ca 4,0 mnkr per år. (Vi finansieras för dessa läkemedel motsvarande denna kostnad på intäktssidan). Avvikelsen mot föregående år är -12,2 mnkr.

Övriga kostnader avviker med -17,3 mnkr mot budget. Det interna avkastningskravet har en större budgetavvikelse, (17,6 mnkr) vilket innebär en något positiv budgetavvikelse på resterande övriga kostnader.

Tabell – Bruttokostnadsutveckling



Bruttokostnadsutveckling – Den ackumulerade bruttokostnadsutvecklingen jämfört med samma period föregående år är 5,4 procent. Här är hänsyn tagen till att Kognitiv medicin är en personaldriven enhet och den jämförelsestörande kostnaden är borttagen föregående år.

➤ Åtgärder för en ekonomi i balans

Kostnadsreducerande och intäktshöjande åtgärder har identifierats i en handlingsplan som beslutades på sjukhusstyrelsens sammanträde i april. Eftersom prognosen är försämrad sedan dess har förvaltningschefen fått i uppdrag att ta fram en ny långsiktig handlingsplan.

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

Investeringar

Byggnadsinvesteringar/externa förhyrningar

Ängelholms sjukhusstyrelse har under innevarande år haft en disponibel byggpott om 2 mnkr.

Ombyggnad av njurmottagning och dialysmottagning är försenad och beräknas starta under våren 2025. Renovering/byte av personalkök i administrationslokalen är i princip slutförd, det återstår endast målning och nedpendling av tak av ett tidigare gemensamt läkemedelsförråd. En ny lokal i anslutning till slutenvårdsavdelningarna är renoverad till ett sjukhusgemensamt läkemedelsförråd med nya läkemedelsautomater.

Utrustningsinvesteringar

Ängelholms sjukhusstyrelse har under innevarande år en lokal utrustningspott om 2 mnkr. Under året har tre takliftar köpts in och installerats, nya omklädningskåp är inköpta samt en uppgradering av ett ultraljud är genomfört. Det finns även ett pågående inköpsuppdrag på en ultraljudsapparat till Akutmottagningen där upphandling pågår.

Sjukhuset har också regionala utrustningspottar avseende njurmottagning/dialys om 5,3 mnkr, patientövervakningssystem, PÖV om 3,5 mnkr och läkemedelsautomater om 2,4 mnkr.

Nya dialysmaskiner har delvis köpts in och resterande väntas köpas in när lokalerna är färdigrenoverade. Vi har även bytt ut dialysmottagningens vattenanläggning som var undermålig. Patientövervakningssystemet är delvis inköpt och läkemedelsautomaterna är inköpta men ännu inte i drift.

Produktion

Slutenvård

Antalet vårdtillfällen i slutenvård har under året minskat med 5 procent i jämförelse med föregående år. Medelvårdtiden minskar med drygt 9 procent jämfört med föregående år.

Att vårdtillfällen/vård dagar och antalet unika patienter minskar jämfört med föregående år förklaras huvudsakligen av problem som finns med att bemanna vårdplatser utifrån behov. Ett antal vårdplatser har dessvärre inte kunnat öppna igen efter sommarneddragning, vilket gett effekter på slutenvårdsproduktion.

Tabell Medelvårdtid

Specialitet	Medelvårdtid jan-dec 2022	Medelvårdtid jan-dec 2023	Diff 2023-2022	Antal utskr jan-dec 2022	Antal utskr jan-dec 2023	Diff 2023-2022
Intermedicin	5,2	4,7	-8,3%	4 094	3 758	-8,2%
Rehab/Geriatrik	6,8	5,8	-14,1%	1 093	1 188	8,7%
Totalt	5,5	5,0	-9,2%	5 187	4 946	-4,6%
	5,5	5,0	-9,2%	5 187	4 946	-4,6%

Öppenvård

Det totala antalet besök i öppen vård ökar med 1 procent jämfört med föregående år. Produktionsökningen sker på antalet läkarbesök samt kvalificerade distanskontakter medan besök hos övriga vårdgivare minskar. När det gäller digitala besök använder vi oss av - Digitalt när det är möjligt – fysiskt när det behövs.

Patienter ska få vård på rätt vårdnivå och vi har ökat vårt samarbete med primärvården. Vi har påbörjat ett omställningsarbete med att patienter inte ska få ett måldatum för återbesök utan

istället höra av sig till sitt team om behov av vård uppstår. På detta sätt får vi en högre tillgänglighet inom elektiv vård.

Under 2023 har den Region Skåne-övergripande digitala cancerrehabiliteringsmottagningen Cancerrehabilitering Skåne Online (CRSO) öppnat fullt och börjat producera besök. Mottagningsbesök sker här i digital form. Samtidigt har en andel besök återgått till att vara fysiska vid andra mottagningar. Visst produktionsbortfall i kategorin Övriga vårdgivare kan förklaras av tillfälliga vakanser i vissa grupper av vårdgivare under första halvan av året. Flertalet vakanser återbesattes under andra halvan av 2023.

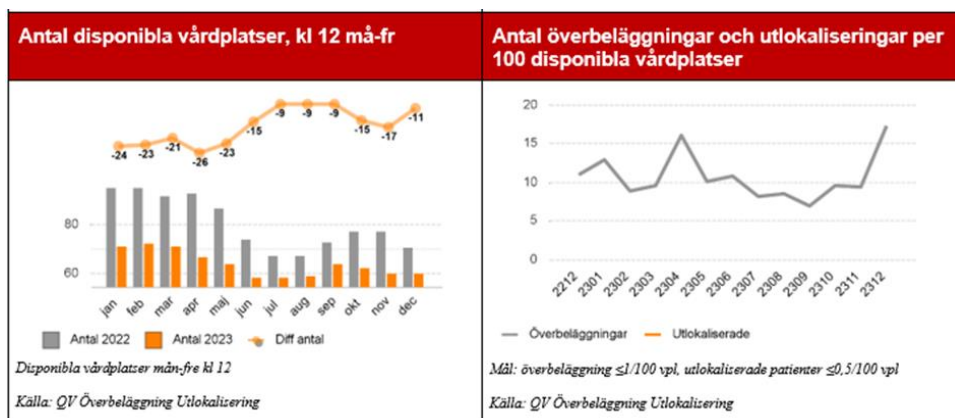
Covidvaccinationsverksamhet har under 2023 återgått i primärvårdens regi, efter att under 2022 ha skett vid den särskilda Covidvaccinationsmottagning som då under perioder var öppen vid Ängelholms sjukhus men organiserad under Sjukhusstyrelse Helsingborg.

OBS! - Nedanstående tabell är exklusive Kognitiv Medicins produktion 2022 som från och med 1 januari i år är en personaldriven enhet. Detta för att få jämförbara siffror mellan åren.

Tabell Produktion

Somatik exklusive personaldriven vårdenhet 2022	Period jan- dec 2022	Period jan- dec 2023	Avvikelse antal 23-22	Avvikelse % 23/22
Sluten vård (antal)				
Vårdtillfällen (avslutade sjukhusvårdtf)	5 187	4 946	-241	-5%
Vård dagar (periodiserade)	29 560	25 139	-4 421	-15%
Unika individer	3 867	3 652	-215	-6%
Öppen vård (antal)				
Kvalificerade distanskontakter	7 567	8 332	765	10%
Besök	42 663	43 048	385	1%
varav läkarbesök	22 721	24 498	1 777	8%
varav övriga vårdgivare	19 942	18 550	-1 392	-7%
därav vaccinationer	62	34	-28	-45%
Unika individer	17 109	15 377	-1 732	-10%
Total somatisk vård (antal)				
Unika individer	20 976	19 029	-1 947	-9%

Diagram - Disponibla vårdplatser/överbeläggningar/utlokaliserade patienter



Disponibla vårdplatser

Sjukhuset har jämfört med föregående år i genomsnitt haft drygt 16 färre disponibla vårdplatser under året. Sjukhusets eftervårdsavdelning med 8 disponibla vårdplatser stängdes i juni månad 2022 eftersom Helsingborgs lasarett öppnade upp motsvarande platser i Helsingborg. Avseende våra egna patienter med behov av eftervård integrerades dessa platser på respektive avdelning.

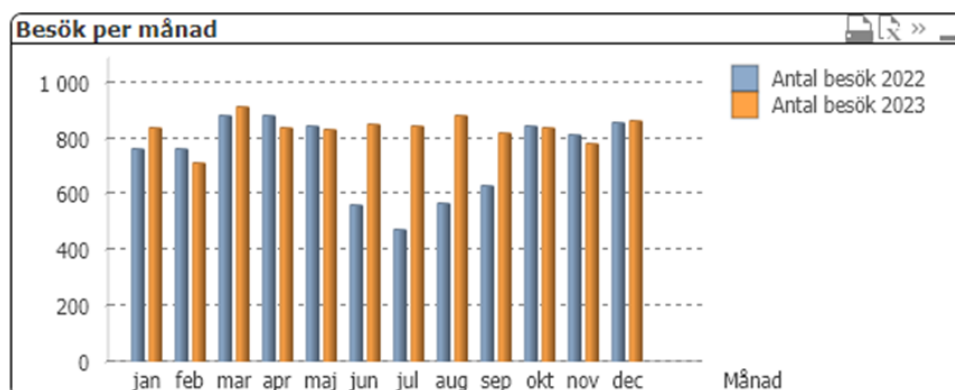
Överbeläggningar och utlokaliserade patienter

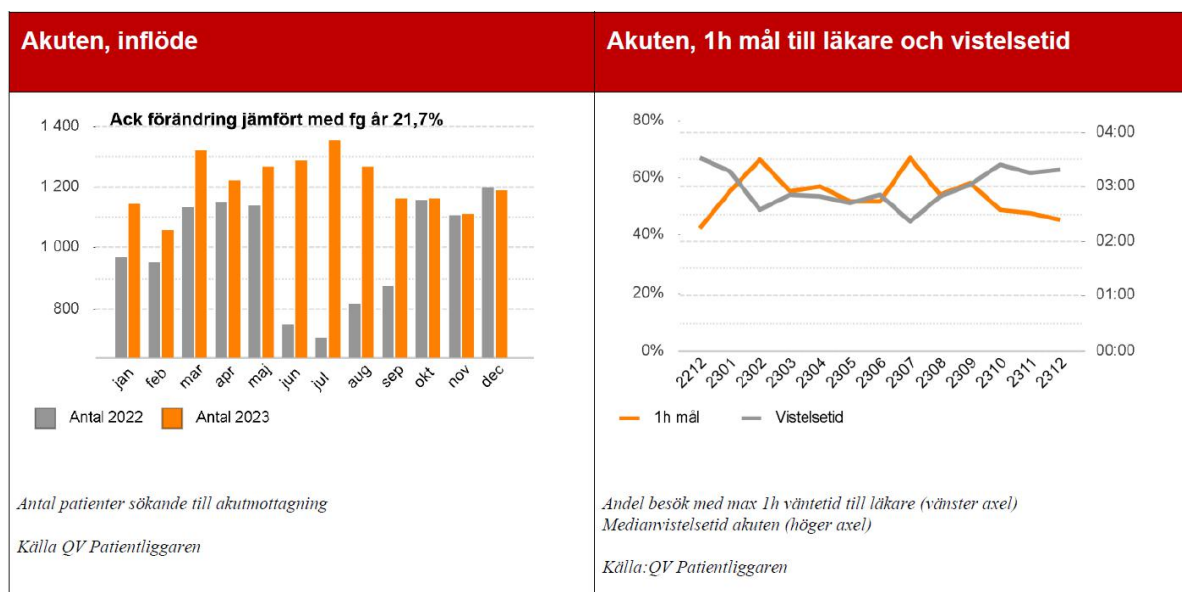
Ängelholms sjukhus redovisar en kraftig ökning av antalet överbeläggningar. Detta är en ohållbar lösning som hanteras genom medarbetares engagemang och bemanning har huvudsakligen skett med hyrpersonal, övertid och extra ersättningar men även tidvis omställning av personal från öppenvård till slutenvård. Detta är inte en långsiktigt hållbar lösning som är dyrköpt avseende både arbetsmiljö och medarbetarskap. Det är heller inte en ekonomiskt hållbar lösning. Sjukhuset har inga utlokaliserade patienter.

Akutmottagning

Inflödet och antalet genomförda läkarbesök på akutmottagningen ökar kraftigt. Inflödet ökar med 21, 7 procent och förklaras delvis med att under sommarmånaderna juni – september 2022 hade akutmottagningen helgstängt. Vi hade även reducerade öppettider på vardagar 8–17 (i stället för 8–20), eftersom personalen ställts om att arbeta inom slutenvården. Andelen patienter som läggs in i slutenvård är 40 procent (läkarbesök), föregående år 39 procent.

Diagram - Läkarbesök akutmottagning





Vi eftersträvar att alla patienter ska ha en första bedömning av läkare inom en timme efter triagering samt vistelsetiden på akutmottagningen ska understiga 4 timmar. Det finns tillfälle när vi inte når upp till våra mål och det beror bland annat på ett ojämnt inflöde av patienter på akutmottagningen. Utbildningsläkarna som bemannar får god handledning av specialister och det är viktigt ur ett lärandeperspektiv. Kompetensutveckling och fortbildning sker för alla yrkeskategorier för att upprätthålla en hög tillgänglighet patientsäkerhet och medicinsk kvalitet.

Framsynt miljöarbete

Under 2023 arbetade Ängelholms sjukhus med fyra miljömål som ingick i två fokusområden.

Fokusområde 1 – Resurseffektiv och cirkulär ekonomi

Verksamheter inom Ängelholms sjukhus hade som mål att minska matsvinn från patientmåltider genom optimering av beställningen. Vision med detta mål var att verksamheterna inte beställde måltider över den volymen som behövdes. Indikator för att mäta resultatet var beställningskvot dvs kvoten mellan antal beställda måltider och antal ätande patienter. Målet var att beställningskvoten inte skulle överstiga 1,0 jämför med år 2022.

Resultatet från mätningen under hösten 2023 är positivt eftersom ingen överbeställning skedde under 2023. Beställningskvoten är 0,97. Det totala matsvinnet per beställd portion är 57,7 gram vilket innebär en minskning på 20,2 procent.

Fokusområde 3 – Frisk och hälsosam miljö

Under år 2023 arbetade verksamheter inom Ängelholms sjukhus med tre del mål:

1 Minska antalet kemiska produkter i förvaltningens utbyteslista

Det fanns en produkt *Welland Adhesive Remover spray*, som skulle kunna bytas ut i förvaltningens utbyteslista. Resultatet var negativt eftersom produkten fortfarande används på enheten.

2 Utbildning riskbedömning, avseende hantering av kemiska produkter, för enhetschef

Vision med detta mål var att öka enhetschefers kunskap vad gäller säkerhantering av kemiska produkter på arbetsplatsen. Målet var att samtliga enhetschefer, vars enhet hantera kemiska produkter, skulle genomgå utbildningen i en datasal eller digitalt via Teams. Resultatet var positivt då samtliga enhetschefer deltog på utbildningen.

3 Riskbedömning av kemiska produkter i KLARA systemet

Vision med detta mål är att genomföra riskbedömningen för samtliga kemiska produkter som har en eller flera faropiktogram. Målet var att riskbedömningen skulle genomföras för 75 procent av produkterna under år 2023. Resultatet var positivt. Inom VO Rehabilitering nordvästra Skåne har 100procent av kemiska produkterna riskbedömts medan inom VO Medicin har 89procent av produkterna riskbedömts.

Robusta och säkra verksamheter

Krisberedskapsförmåga

Ängelholms sjukhus har utifrån den regionala kris- och katastrofmedicinska handlingsplanen arbetat för att uppfylla de åtaganden som presenteras i katastrofmedicinska överenskommelsen mellan Koncernkontoret och förvaltningen.

En utsedd kris- och katastrofmedicinsk ledningsgrupp finns etablerad vid beredskapshöjning. En övning har utförts under 2023 där hela Kris och ledningsgrupp var närvarande. Under 2023 har Ängelholms sjukhus vid några tillfällen gått upp i stabsläge. Orsaken har varit på grund av telefoni och nätverksproblem.

Krisberedskap och risk- och sårbarhetsanalys

Arbete med att säkra för påverkan på Ängelholms sjukhus, både gällande yttre och inre driftstörningar och som kan innebära stor risk för verksamheten, arbetas med kontinuerligt. Framtagande av handlingsplaner för olika driftstörningar på avdelningsnivå har påbörjats under 2023. (Vissa regionala handlingsplaner inväntas för att kunna ge god riktning på

förvaltningsnivå). Arbetet görs ihop med krisombud och följer de områden som Koncernkontoret via SBHM (Området för säkerhet, beredskap, hållbarhet och miljö) har identifierat som gör vården extra sårbar vid störning eller avbrott. Dessa handlingsplaner ligger i grund till avdelningarnas/enheternas egen krisplan. Det prekära personalläget (brist) i hela regionen inverkar på arbetet och det framskrider saktare än initialt planerat. Arbetet kommer att fortsätta under hela 2024.

Ledningssystem för säkerhetsarbetet

Ledningssystemet för säkerhet är under ständig utveckling och anpassas kontinuerligt utifrån de risker som syns i det uppföljande arbetet. Under början av året 2023 utfördes en undersökning som heter ”Effektiv samordning för trygghet (EST)”. 1100 medarbetare som har sin arbetsplats i Ängelholm svarade på undersökningen. Resultatet gav en inblick att medarbetare känner sig över lag trygga på sjukhusområdet dock framgick att det finns förbättringsåtgärder. Bland annat finns tidpunkter sent på dygnet då man anser att området kring parkeringshuset upplevs otryggt. Handlingsplan och förbättringsåtgärder planeras under kommande år ihop med både fastighetsägare och bevakningsleverantör för att reducera denna negativa upplevelse.

Under hösten påbörjades ett arbete med att se över sjukhusets beställning av bevakningstjänster där ett nytt förslag är under utredning.

Under året inträffade det en mindre brand på MAV A i Helsingborg och lärdomarna från denna implementeras även i Ängelholms brandskyddsorganisation.

Beredskap för hot- och våldssituationer

De regionala riktlinjerna för hantering av hot- och våldssituationer kommuniceras som en integrerad del i det strategiska och taktiska säkerhetsarbetet vid regelbundna möten inom säkerhetsnätverket samt vid specifika tillfällen för utbildning och föreläsningar.

Säkerhetsarbetet är ständigt levande och anpassas utifrån lokala händelser och trender i samhället eller lokalt i syfte att alltid ha en tillräckligt god beredskap att hantera alla typer av oönskade händelser avseende hot och våld. En uppåtgående trend år 2023 var att antalet hotfulla kontakter till vården från patienter och besökare via telefon eller 1177 ökade i antal. Enhet fastighet säkerhet miljö och beredskap tog därför fram utbildningen ”Arga, otrevliga, hotfulla patienter i telefon, via 1177 eller vid fysiska besök” och hann genomföra denna för några avdelningar i förvaltningen. Arbetet kommer att fortgå under 2024.

Informationssäkerhet

Vad gäller informationssäkerhetsutvecklingen på individnivå är genomförandet av utbildningen Säker informationshantering ett mått vi kan följa upp. Under 2023 anmälde sig ca 15 procent av personalen till denna utbildning som är giltigt i två år. Dock anses detta för lågt och insatser planeras för att öka upp genomförandet av utbildningen under 2024.

Under året har ett antal konsekvensanalyser genomförts inom informationssäkerhet och besök på några arbetsplats träffar för att utbilda hur man digitalt förvarar sin information på ett säkert sätt.

Hög driftssäkerhet fastigheter

Under året har egenkontroller för tekniska utrymmen utförts enligt plan samt regelbunden övervakning av styrlarmsdator. Installation av nytt ställverk i byggnad 08 innebär en mer säker elförsörjning inom norra sjukhusområdet. Avveckling av snabbtelefonianläggning och nedmontering av omodernt hjärtlarm har ersatts med ny teknik och uppdaterade larmkedjor. Det har genomförts åtgärder som stärker inre skalskydd för att förebygga att obehöriga tar sig in i verksamhetslokaler

Robusta IT-system

Mot verksamheterna arbetas det med kontinuitetshantering (ingår i krisplan) tillsammans med motparter inom andra förvaltningar såsom Region Fastigheter. Reservrutin vid IT-haveri finns och skall kopplas ihop med kontinuitetshandlingen.

Arbete med säkra IT-system har fortgått med att säkra upp Region Skånes drift samt säkra upp gentemot attacker utifrån på grund av det ökade säkerhetsläget i världen.

Förmåga att hantera samhällsstörningar

Möjligheten för verksamheten att utbilda och öva relevant personal som berörs av kris- och katastrofmedicinsk beredskap har fortsatt varit påverkat under året beroende på vårdplatssituationen och personalbrist.

- Förvaltningens Krisledningsgrupp har fått uppfräschning i stabsmetodik samt en övningsdag med scenarioträning.

1 person har genomgått Myndigheten för samhällsskydd och beredskaps Stabschefskurs. Planering för 2024 att fler i förvaltningen ska få stabschefsutbildning

Robusta upphandlingar

Arbetet inom kontinuitet sker fortlöpande och baseras på samhällsviktig verksamhet och den prioritering av akutsjukvård som finns inom regionen.

- Ett läkemedelslager som regionen har bekostat är under utveckling. Läkemedel som är vitala och frekvent restnoterat kommer att lagerföras på ett bättre sätt. En läkemedelsautomat som är under utveckling kommer att finnas i detta förråd vilket möjliggör att fler avdelningar delar på sällanläkemedel i större utsträckning samtidigt som säkerheten kring hanteringen av läkemedel ökar.

Samverkan med yttre leverantörer som till exempel OneMed och ApoEx har stundom varit bristfällig då varor och läkemedel fortsatt att restnoterats. Samarbetet med andra

sjukvårdsförvaltningar samt leverantörer till exempel Medicinsk Service, Unilabs mm har fungerat tillfredställande.