

Sjukhusstyrelse Ystad
VERKSAMHETSBERÄTTELSE
för verksamhetsåret 2020

Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning	6
Redovisning av mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet	9
SAMLAD UPPFÖLJNING AV KVALITETSOMRÅDEN.....	9
TILLGÄNGLIG HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	9
PERSONCENTRERAD VÅRD	12
HÄLSOINRIKTAD HÄLSO- OCH SJUKVÅRD.....	13
JÄMLIK HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	14
SÄKER HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	15
KUNSKAPSBASERAD VÅRD	16
EFFEKTIV HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	17
PRIORITERADE OMRÅDEN	18
PRODUKTION	21
Redovisning av mål: En drivande utvecklingsaktör	22
KLINISK FORSKNING	22
DIGITALISERING FÖR FRAMTIDENS HÄLSO- OCH SJUKVÅRD	22
Redovisning av mål: Attraktiv arbetsgivare	23
RESULTAT FRÅN MEDARBETARUNDERSÖKNING	23
TRYGGA ANSTÄLLNINGAR.....	23
TYDLIGA KARRIÄR- OCH UTVECKLINGSVÄGAR FÖR MEDARBETARE OCH CHEFER	24
UTVECKLING AV REGIONINTERNA RESURSTEAM.....	25
JÄMSTÄLLDA LÖNER	25
ARBETE MED LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER	25
EN GOD HÄLSOFRÄMJANDE ARBETSMILJÖ	26
SJUKFRÅNVARON SKA MINSKA.....	26
SAMVERKAN MED PERSONALORGANISATIONERNA UNDER COVID-19.....	27
KOMPETENSFÖRSÖRJNING	28
KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPLANER.....	28
RÄTT ANVÄND KOMPETENS.....	29
KOMPETENSUTVECKLINGSINSATSER FÖR SJUKSKÖTERS KOR	29
KOMPETENSUTVECKLINGSINSATSER FÖR UNDERSKÖTERS KOR/SKÖTARE MED FLERA	29
KOMPETENSFÖRSÖRJNING; ÄLDRE MEDARBETARE	29
UTBILDNINGSUPPDRAGET	30
OBEROENDE AV INHYRNING FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG	30
UTVECKLING AV ANSTÄLLNINGSVOLYM OCH ARBETAD TID	31
UTVECKLING AV VÅRD AV BARN (VAB) UNDER COVID-19.....	31

BISYSSLOR	33
Redovisning av mål: En långsiktigt stark ekonomi	34
RESULTAT OCH PÅVERKAN AV COVID-19.....	34
INTÄKTER (INKLUSIVE COVID-ERSÄTTNING)	35
ÖVRIGA KOSTNADER	36
INVESTERINGAR.....	37
BYGGNADINVESTERINGAR/EXTERNA FÖRHYRNINGAR	37
UTRUSTNINGINVESTERINGAR.....	37
Miljöredovisning	38
Krisberedskap och säkerhet	40
Uppföljning av arbetet med intern kontroll	42
Bilaga – resultatredovisning	43

Förord

Nämndsordförande

Sedan månadsskiftet februari-mars 2020 har jag haft det stora förtroendet att vara ordförande i sjukhusstyrelsen för Lasarettet i Ystad. Vid min första kontakt med lokaltidningen Ystads Allehanda fick jag frågan om jag hade varit på lasarettet tidigare och vad jag visste om det. Att lasarettet är ett av Skånes fyra akutsjukhus visste jag och hur det såg ut inne i lokalerna hade jag sett genom Wallander-filmerna. Men mer visste jag inte. Istället lät jag medarbetarna själva beskriva vilken verksamhet som bedrivs och ganska snabbt insåg jag vilket privilegium jag har som får se hur väl arbetet på Lasarettet i Ystad fungerar på nära håll. Under året har jag haft många bra samtal med verksamhetsföreträdare men också, när tillfälle gavs, fått lov att vara ute i verksamheten.

Året som gått har dominerats av Coronapandemin. Den har påverkat hela vårt samhälle och inte minst inneburit en stor utmaning för sjukvården. Lasarettet i Ystad har varit snabbfotade i att ställa om verksamheten för att möta det ökade vårdbehovet och minska risken för smittspridning. Mycket tid, kraft och energi har lagts ner för att få de nödvändiga förändringarna på plats. Lasarettets medarbetare har gjort imponerande insatser och är värda stort beröm. Till alla er – ingen nämnd och ingen glömd – vill jag rikta mitt och styrelsens stora och varma tack för era arbetsinsatser i dessa prövande tider. Samtidigt vill jag också rikta ett stort tack till Lasarettets alla samarbetspartners - kommunerna i vårt upptagningsområde, primärvården, sjukhuset i Simrishamn, med flera. Jag vill också rikta ett stort tack till hela styrelsen för det gemensamma ansvarstagande som vi har tagit under året. Det har bland annat inneburit digitala berednings-, grupp- och styrelsemöten, men även den viktiga medborgardialogen blev digital - vi har ställt om, istället för att ställa in.

Samtidigt som pandemin varit vårt största fokus har vi även arbetat med framtiden. För att möta det nya normala och på bästa sätt arbeta med det uppdämda vårdbehovet har styrelsen tagit ett antal initiativ för att stärka sjukhuset profilmråden och dess ekonomi. Därtill har styrelsen gemensamt med sjukhusledning arbetat med att definiera Lasarettets kortsiktiga och långsiktiga vision. Vi har i den andan initierat en pilot tillsammans med Skånes universitetssjukhus SUS gällande ortopedi, där Lasarettet i Ystad kan utöka sin operationskapacitet. Dessutom har vi mot slutet av 2020 startat upp ett pilotprojekt tillsammans med Servicenämnden där ”vårdnära servicemedarbetare” för första gången tagit plats på Lasarettet. Dessa två pilotprojekt kommer att fortsätta utvecklas under 2021 och exemplifierar den fantastiska innovationskraft som finns inom Lasarettet.

För egen del tycker jag det kommer bli särskilt spännande att fortsätta vårt arbete med Lasarettets vision och gå från ord till handling. Trots fortsatt fokus på Coronapandemin är jag övertygad om att 2021 kommer bli ett spännande och utvecklande år. Vårt målmedvetna arbete för att utveckla lasarettet ska resultera i god tillgänglighet, vård av hög kvalitet och en bra arbetsmiljö för alla medarbetare. Lasarettet i Ystad har framtiden för sig och en viktig roll att spela i det skånska sjukvårdssystemet, jag ser fram emot att vara delaktig i att förverkliga den framtiden.

Christer Sörliden (L)
ordförande Sjukhusstyrelse Ystad

Sjukhuschef

Sammantaget har det gångna året innefattat ett intensivt arbete – ett arbete som inte gått obemärkt förbi. Samtidigt befinner vi oss i en av våra värsta kriser under våra yrkesmässiga liv, covid-19 som på många sätt förändrat vår vardag med omställningar under det gångna året både yrkesmässigt och privat, för att ta oss an de stora utmaningar som pandemin inneburit. På Lasarettet i Ystad och inom sjukvården i stort är vi utsatta för ett extremt tryck.

Som en del i att ytterligare stärka Lasarettet i Ystads roll som akutsjukhus har vi under året tagit över det organisatoriska ansvaret för ortopedin från Hässleholms sjukhus. Trots pandemin har vi därutöver lyckats bredda den ortopediska verksamheten med ytterligare ortopedi under hösten, vilket förbättrat tillgängligheten för målgruppen av patienter. Vi har även påbörjat en intern strukturförändring vad gäller konsolidering av vårdplatser och gjort lokalmässiga anpassningar för att skapa förutsättningar för förbättrade vårdflöden och ökad tillgänglighet.

Vi har fortsatt att utveckla de digitala lösningarna och ytterligare stärkt vårt samarbete med kommuner, primärvården, privata vårdgivare och övriga aktörer exempelvis Regionservice och Regionfastigheter. Allt för att på bästa sätt skapa en god patientupplevelse och ta oss an de utmaningar som covid-19 inneburit.

Allas engagemang har medfört att vi tillsammans trots en ansträngd situation har klarat att möta stora, nya och till viss del okända utmaningar, samtidigt som vi tagit hand om det normala patientflödet. Det har krävt många och snabba omställningar samt stor uthållighet. Där vi med patientens upplevelse i fokus, ett stort engagemang, handlingskraft, mod och en tvärprofessionell kompetens skapat nya möjligheter.

Verksamhetsberättelsen ger oss möjlighet att stanna upp, reflektera över och summera 2020 innan vi går in i ett nytt år. Personligen känner jag en oerhörd stolthet över allt arbete som presterats. Samtidigt är det svårt att inte blicka framåt. Den kraft som finns i organisationen skapar oss också möjligheter som vi måste ta tillvara framöver när vi nu går in i ett nytt år.

Jag vill säga ett särskilt varmt och stort tack för ert fina arbete, er handlingskraft och ert stora engagemang. Allas insatser är ovärderliga. Med er fantastiska kompetens, er omtanke om patienterna och ett välkomnande bemötande skapar ni tillsammans en unik verksamhet. En verksamhet som jag är väldigt glad och stolt över att få vara en del av. Jag vill även rikta ett tack till vårdhygien och smittskydd samt till både sjukhusstyrelsen och alla personalorganisationer för allt stöd, samarbete och givande samtal under det extraordinära år som förevarit. Avslutningsvis stort tack för det förtroende ni ger mig och mina medarbetare! Det är och har varit en förmån att arbete tillsammans er alla.

Vänligen

Thomas Persson
Sjukhuschef
Lasarettet i Ystad

Inledning

Lasarettet i Ystad (LiY) bedriver akut- och planerad hälso- och sjukvård, förlossningsvård och neonatala samvårdspplatser samt specialistsjukvård med verksamhet dygnet runt. På lasarettet finns akutmottagning och vårdavdelningar samt mottagningar inom flertalet medicinska specialiteter exempelvis kirurgi, urologi, gynekologi, barn- och ungdomsmedicin, neurologi, njurmedicin, lungmedicin, gastroenterologi, geriatrik och hjärtsjukdomar. Från den 1 januari 2020 ansvarar sjukhusstyrelse Ystad även för verksamheten ortopedi som tidigare tillhörde sjukhusstyrelse Hässleholm.

Sjukhusstyrelse Ystad ansvarar också för verksamhet på annan ort i Skåne i nuläget barnmedicin i Trelleborg.

ÅRET SOM GÅTT – VIKTIGA HÄNDELSE

Covid-19: hur har det påverkat verksamheten?

- Den rådande covid-19 pandemin har påverkat alla delar av lasarettet sedan mars månad. Hanteringen av coronasituationen har även påverkat lasarettets möjligheter att arbeta med interna strukturåtgärder och andra områden som finns i den långsiktiga planeringen för lasarettet.
- Sedan den 16 mars har en särskild krisledningsgrupp funnits på lasarettet.
- Från mars månad har lasarettet separerat covid-flödena från andra patientflöden. Initalt sattes triageringstält upp på sjukhusområdet, vilka sedermera tagits bort i takt med att verksamheten gjort lokalmässiga anpassningar. Lasarettet har haft fokus på att öka kapacitet inom intensiv- och internmedicin samt inom akutmottagningsverksamheten för både barn och vuxna. Periodvis har annan vård reducerats för att minska smittspridning. Under året har lasarettet stundvis haft särskilda covid-avdelningar som bemannats genom omfördelning av medarbetare och kritisk skyddsutrustning har samordnats.
- I takt med nya beslut på såväl förvaltnings- som regionnivå har lasarettet anpassat verksamheten efter desamma, exempelvis inrättandet av personalprovtagning.
- Under våren var belastningen relativt låg medan årets sista månader dominerades av covidvård. Insatser för utbildning av personal som ställdes om var stor. Senare under höstens betydligt större andra pandemivåg var sjukhusets pandemiberedskap mycket god och eskaleringsplanen utvecklades i takt med behov av covidvård. Flertalet av sjukhusets medarbetare, såväl i sluten- och öppenvård, har aktivt medverkat i vården. Vårdnivån begränsades under hösten till högflödessyrgasbehandling och IVA vård efter smittfriförklarad covidsjuk. Intensivvårdspersonal har också periodvis tjänstgjort på IVA enheterna på Sus.
- Planeringen av covid-vaccinering är en annan del där Lasarettet i Ystad har i uppdrag att ta ansvar för personalvaccination för vård- och omsorgspersonal i vårt upptagningsområde, regionalt och kommuner inklusive Simrishamns sjukhus och andra privata vårdgivare.
- Under pandemin har den korta sjukfrånvaron och vård av barn ökat då personal anpassat sig efter Folkhälsomyndighetens rekommendationer.
- Covid-19 har haft stor påverkan på tillgängligheten. Både antalet mottagningsbesök och antal elektiva operationer har minskat. Detta har lett till att antalet väntande över 90 dagar har ökat. Samtidigt har remissinflödet minskat (1 875 färre jämfört med 2019), framförallt från primärvårdsenheterna och akutmottagningen. Trots att antalet patienter på väntelistan till nybesök är något lägre når inte andelen väntande patienter inom vårdgarantins 90 dagar samma nivå som de senaste två åren.
- Färre mottagningsbesök har inneburit färre operationsanmälningar, men på grund av neddragning av den elektiva vården har antal väntande till operation ökat och är högre jämfört med förra året. Sex patienter har väntat mer än ett år, en till ett första besök och fem patienter till operation/åtgärd. För samtliga är ombokningarna relaterade till covid-19.

- Totalt har produktionen inom öppenvården minskat med cirka 16 % under året jämfört med 2019. Samtidigt har kvalificerade distanskontakter ökat med ca 18 %.
- Sedan slutet av maj startade delar av den elektiva operationsverksamheten upp igen och från september fram tills december kunde verksamheten i stort bedriva en normal operationsverksamhet. Årets sista månad präglades dock av nya omställningar till följd av en betydande ökning av antalet covid-patienter.

Andra viktiga händelser utöver covid-19

- Tillsammans med Regionsservice har verksamheten under hösten startat ett pilotprojekt med en ny roll som *vårdnära servicemedarbetare* på två enheter på lasarettet. Syftet är att optimera vårdflöden genom att avlasta vårdpersonalen med arbetsuppgifter som inte kräver vårdutbildning.
- Lasarettet i Ystad har initierat och i samverkan med Sus sjukhus genomfört ett pilotprojekt avseende operationer inom den ortopediska specialiteten under perioden 2020-09-01 - 2020-12-31. Syftet med projektet är att förbättra tillgängligheten för regionens invånare genom att avlasta Sus och att skapa en stabil ortopedisk verksamhet i Ystad. Projektet omfattar primärt frakturer i handled, arm och fotled. Projektet har fallit väl ut. Parallellt har lasarettet under hösten arbetat vidare med produktionsstyrning i syfte att ytterligare vidareutveckla arbetssätt. Verksamheten bedömer att Lasarettet i Ystad har kapacitet att utföra fler operationer, utöver befintligt uppdrag. Pilotprojektet ligger i linje med det påbörjade arbetet inom ramen för Framtidens hälsosystem för att möta invånarnas behov av tillgänglighet på mest effektiva sätt.
- Förberedelserna inför implementeringen av Skånes Digitala Vårdsystem (SDV) blir allt mer intensiv och mot bakgrund därav har lasarettet inrättat en lokal styrgrupp för SDV. Lasarettet i Ystad är först ut att implementera SDV.
- Utöver omfattande vårdplatsförändringar inklusive lokalförändringar under året med anledning av pandemin har ett flertal andra större förändringar vidtagits. Exempelvis har lasarettet byggt om för att utöka operationskapaciteten inklusive bytt ut fläktar för att möjliggöra infektionskänslig kirurgi. Därutöver har intensivvårdsavdelningen, vårdavdelningar och mottagningsverksamheter flyttat. Ytterligare förändringar är nödvändiga för att säkra rena och smittade akutflöden på lasarettet.
- En Mobil Intensivvårdsgrupp (MIG) har implementerats på lasarettet under hösten. MIG-teamet bedömer och behandlar patienter med sviktande vitala funktioner utanför intensivvårdsavdelningen och består av intensivvårdsläkare och intensivvårdssjuksköterska och är ett konsultativt och stödjande team.
- Sjukhusets ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete har gått igenom och beskrivits med patient- och medarbetarnivå till förankring i SUS förvaltning.
- En utbildningsenhet har bildats med fokus på kompetensutveckling för medarbetare, teamarbete och samordning av utbildningsinsatser med studenter som gör sin verksamhetsförankrade utbildning på sjukhuset. Enheten har också representation i regionens kunskapsråd och övervakar sjukhusets deltagande i utvecklingen av den kunskapsbaserade vården.
- Lasarettets medicinska ledningsgrupp har vidareutvecklats och rutiner för ledningens patientsäkerhetsronder har införts i syfte att ytterligare stärka patientsäkerhetskulturen på Lasarettet i Ystad.
- Rekrytering av ordinarie verksamhetschef till Verksamhetsområdet Barn, Kvinnosjukvård, Rehabilitering och ÖNH har genomförts.
- Lasarettet har avvecklat "Lila grupp" där ett mindre antal vårdplatser bemannats av enbart underläkare och undersköterskor. Platserna var främst riktade mot utskrivningsklara patienter vilka minimerats på lasarettet under våren.

- Samarbetet med primärvården och närliggande kommuner har utökats vad gäller utskrivningsklara patienter och samverkan inom Hälso- och sjukvårdsavtalet.
- Samarbetet med sjukhuset i Simrishamn kring gemensamma patienter har utvecklats och förbättrats under året.
- Tillgängligheten till första besök samt operation/åtgärd förbättrades successivt fram tills covid-19 pandemin startade. Precis innan densamma hade lasarettet sammantaget den högsta tillgängligheten för båda variablerna relaterat till samtliga sjukhus inom Region Skåne.

VERKSAMHETSFÖRÄNDRINGAR/-ÖVERGÅNGAR

Externa verksamhetsförändringar 2020			
Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Överenskommelse om verksamhetsförflyttning av akut ortopedi har träffats av sjukhusstyrelserna Ystad och Hässleholm	Flytt av verksamhet 2020-01-01	40	Den totala finansieringen och intäkten för uppdraget uppgår till 48 Mkr, 2020 års prisnivå.
Verksamhetsområde rehabilitering delas mellan sjukhusstyrelse Ystad och sjukhusstyrelse Kristianstad	Flytt av verksamhet 2020-01-01.	50	Den totala finansieringen och intäkten för uppdraget uppgår till 38 651 tkr i 2020 års prisnivå.
Överenskommelse om verksamhetsförflyttning av kliniska lärare från sjukhusstyrelse Sus till sjukhusstyrelse Ystad	2020-05-01	3	Ingen uppdragsförändring.
Större interna verksamhetsförändringar 2020			
Verksamhet	Tidpunkt	Antal anställda	Uppdragsförändring (Mkr)
Sammanlagning av två verksamhetsområden	2020-04-01	250	-

Redovisning av mål: Serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet

Måluppfyllelse serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet

En konstant bra tillgänglighet från föregående år har under året sjunkit då pandemin påverkat så gott som alla patientflöden. Lasarettet har följt de regionala riktlinjerna och förvaltningsövergripande beslut som fattats kopplade till pandemin och anpassat verksamheten fortlöpande. I krisledningsstaberna på alla nivåer med stöd av chefläkarfunktionen har en god följsamhet till överenskomna prioriteringar för akut- och planerad vård enligt de nationella prioriteringsriktlinjerna säkrats. Ett intensivt samarbete med och närvaro av hygiensjuksköterskor har kontinuerligt bidragit till smittskyddsåtgärder ute på enheterna för att patientflödet ska ske säkert ur smittspridningssynpunkt vilket också avspeglats i färre fall med influensa och vinterkräksjuka.

Befolkningen har under året valt att i mindre grad genomföra både planerade och akuta besök. Omställningen till covidvård har fungerat mycket väl och lasarettet har kunnat säkerställa en säker hälso- och sjukvård. Måluppfyllelsen gällande serviceinriktad verksamhet med hög kvalitet bedöms under rådande omständigheter som god.

SAMLAD UPPFÖLJNING AV KVALITETSOMRÅDEN

Övergripande mål

Samtliga Region Skånes kvalitetsområden ska ha en positiv utveckling och minst hälften av indikatorerna inom respektive område ska nå högsta målnivå

Verksamhetsberättelsen går i detalj in på de olika kvalitetsområdena. Nedan redogörs i text, samt i tabeller i bifogad bilaga, för huruvida målnivåerna inom respektive område har uppnåtts under perioden januari – december 2020.

TILLGÄNGLIG HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Tillgänglig hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
God tillgänglighet till hälso- och sjukvård	Följsamhet till vårdgarantin
	Öka tillgänglighet till specialistvård avseende besök samt operation/åtgärd

Följsamhet till vårdgarantin

Enligt lagstadgad vårdgaranti ska patient som väntar i specialistvården få sitt första besök och/eller sin operation/åtgärd utförd inom 90 dagar. Covid-19 pandemin har haft stor påverkan på tillgängligheten under året. Produktionen har varit lägre och följsamhet till vårdgarantin har försämrats, även om den för Lasarettet i Ystad har varit förhållandevis god till första besök. Som en följd av pandemin har många operationer ombokats och i vissa perioder helt ställts in då ingen elektiv kirurgi alls utförts.

Sex patienter har väntat mer än ett år i Ystad, en till ett första besök och fem patienter till operation/åtgärd. För samtliga har väntetiden förlängts på grund av ombokningar som en följd av covid-19.

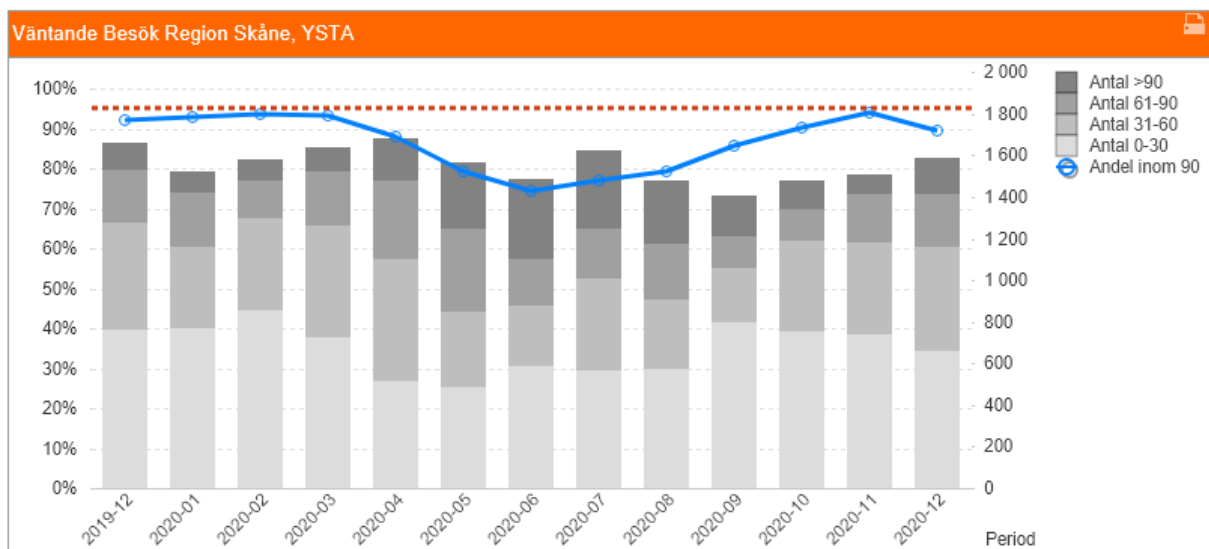
Öka tillgänglighet till specialistvård avseende besök samt operation/åtgärd

En sedan länge god tillgänglighet har påverkats av covid-19. Tillgängligheten till besök har hela året varit sämre än föregående år. För operation/åtgärd var tillgängligheten de första månaderna bättre än 2019 men från april dyker kurvan och resten av året är tillgängligheten, som en följd av pandemin, klart sämre än föregående år.

Väntande patienter besök och operation/åtgärd

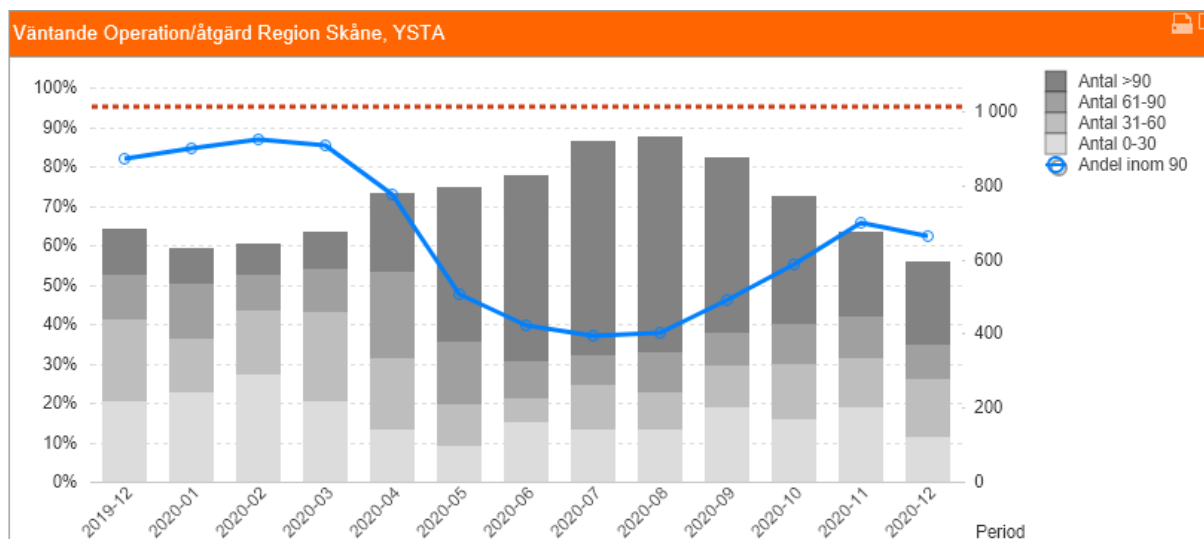
Antalet patienter på väntelistan till nybesök har varit något lägre, på grund av ett minskat remissinflöde, men andelen väntande patienter inom vårdgarantins 90 dagar når inte samma nivå som de senaste två åren. Under 2020 inkom 1 875 färre remisser jämfört med 2019. Covid-19 pandemin har påverkat inflödet och minskningen ses främst från primärvårdsenheter och akutmottagningen på lasarettet.

Under året har produktionen varit lägre och många ombokningar, både av patient och verksamhet, har gjorts vilket inneburit att patienter står kvar på väntelistan. Totalt har 170 patienter vid årets slut väntat mer än vårdgarantins 90 dagar, ett 40-tal fler än december 2019.



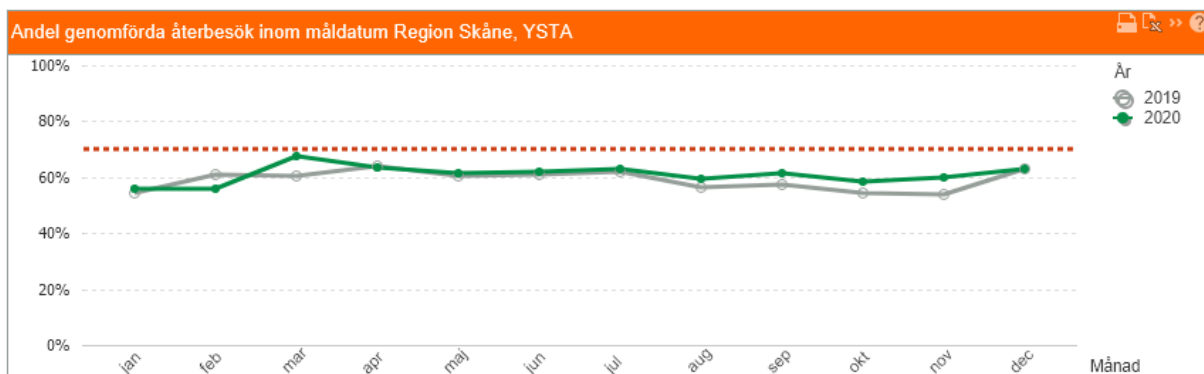
Även väntelistan till operation innehåller fler långväntande patienter, drygt 220 patienter har nu väntat mer än 90 dagar. Väntelistan ökade i antal perioden april – augusti men har sedan betats av efterhand, under några höstveckor var operationsverksamhetens produktion nästintill normal. Vid årets slut väntade knappt 600 patienter på sin operation/åtgärd i Ystad.

Under året har totalt 4008 operationer utförts vid lasarettet, 800 färre än föregående år. Minskningen beror på covid -19 där en stor del av operations- och anestesipersonalen arbetade på IVA under tre månader.



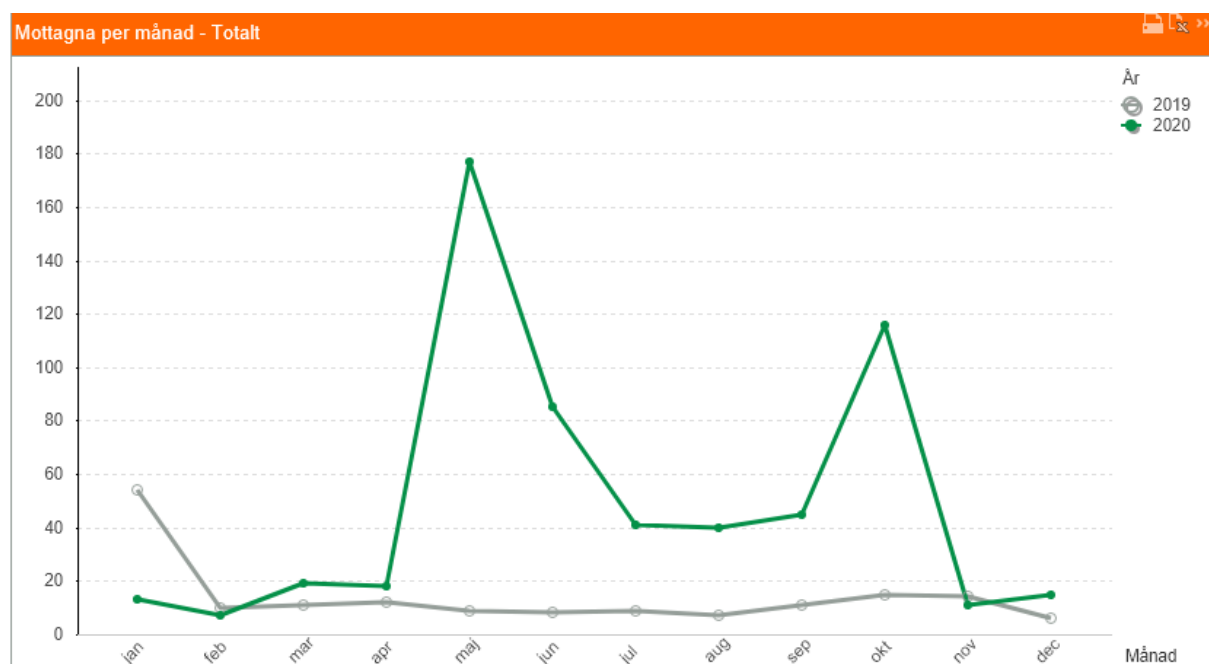
Genomförda återbesök

Andel genomförda återbesök har svårt att nå målet om 70 % inom medicinskt måldatum. Väntelistor kvalitetssäkras kontinuerligt i verksamheterna och en del återbesök omprioriteras. Nästan 1 300 planerade fysiska besök (de flesta återbesök) har omvandlats till indirekta vårdkontakter, d.v.s. kvalificerade brev- och telefonkontakter samt videokontakter. Resultatet för andelen genomförda återbesök inom medicinskt måldatum har inte påverkats av covid-19.



Samordning av patienter

Sedan länge samordnas kontinuerligt neurologipatienter (två per vecka) från Lasarettet i Ystad. Som en följd av covid-19 har samordningsbehovet utifrån vårdgarantin i år varit större. Ledig kapacitet hos Praktikertjänst i Simrishamn har utnyttjats och dit har 270 patienter samordnats. Totalt har nästan 600 patienter från Ystad samordnats till annan vårdgivare under året, vilket är en stor ökning jämfört med 2019 då 166 patienter samordnades. Även om samordningen från Ystad har ökat under året så utgör den endast en minimal del (1,5 %) av den totala samordningen i Region Skåne under 2020.



Diagrammet visar vårdgarantipatienter som mottagits hos annan vårdgivare.

PERSONCENTRERAD VÅRD

Personcentrerad hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Stärka partnerskapet mellan patient och hälso- och sjukvården</i>	Patientens förtroende för hälso- och sjukvården ska öka genom att upplevelsen av tillgänglighet, bemötande och respekt, information och kunskap samt delaktighet och involvering förbättras
	Ökad användning av de digitala lösningarna
	Utveckla sömlös vårdkedja för patienten utifrån behov
	Fler våldsutsatta personer ska identifieras och stötts

Pandemin har på många sätt varit ett hinder i arbetet kring den personcentrerade vården. Tillgänglighet till mottagningsbesök och operationer har minskat och möjlighet för den enskilde patienten att ta emot besök vid inläggande vård har begränsats avsevärt. Patienterna har informerats enligt de rutiner som funnits och uppmanats att söka akut om besvären förvärrats. Läkare har varit mer tillgänglig för telefonbesök och digitalt besök och som nämndes ovan har nästan 1 300 planerade fysiska besök (de flesta återbesök) omvandlats till indirekta vårdkontakter, d.v.s. kvalificerade brev- och telefonkontakter samt videokontakter.

Samarbetet mellan primärvård, kommuner och sjukhus har däremot markant förbättrats där vårdkedjan tenderar att bli allt mer sömlös. Gemensamma utbildningsinsatser i samverkan vid utskrivning har genomförts digitalt tillsammans med primärvården och de fem kommunerna samt Sjukhuset i Simrishamn. Den samordnade individuella planen har synliggjorts för samtliga vårdaktörer där en ökad hänsyn till patientens önskemål möjliggjorts.

1177.se har varit en central faktor för informationsspridning och blivit ett verktyg för många av patienterna att söka information i och att läsa sin journal.

Hjärtvårdsavdelningen har haft utbildning i patientkommunikation för att i det direkta mötet optimera informationsutbyte och öka patienternas delaktighet.

De standardiserade vårdförloppen har ökat i antal att omfatta andra diagnosområde än cancer såsom exempelvis stroke.

Utbildning har genomförts för alla medarbetare inom barn- och kvinnosjukvård med fokus våld i nära relationer och barnens utsatthet i dessa situationer.

Under året har ca 50 medarbetare deltagit i en halvdagsutbildning; *Att våga se, våga fråga och våga agera utifrån våld i nära relationer*. Föreläsningen handlade om hur personal kan bli bättre på att upptäcka våld samt hur barn drabbas och hur gravida påverkas.

HÄLSOINRIKTAD HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Hälsoinriktad hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Stärka primär- och sekundärprevention inom hälso- och sjukvården</i>	Förbättra sekundärprevention för patienter med hjärt-kärlsjukdom, diabetes och stroke

Relaterat till nuvarande pandemi är nedan nämnda grupper betydligt mer riskutsatt på grund av distansering till sjukvården. Oro för att uppsöka sjukvården i kombination med inställda öppenvårdsbesök på grund av covid-19, kan ge negativa effekter för patientgrupper såsom äldre, sköra och multisjuka och som innan pandemin deltagit i preventiva insatser.

Gruppen KOL-patienter är en skör grupp som är beroende av preventiva insatser men också behandlande insatser och som i pandemin distanserat sig från sjukvården och därefter inkommit i ett akut tillstånd. Det är i dagsläget oklart vilka effekterna blir av isoleringen för de äldre och sköra patienterna.

Inom hjärt- och kärlsjukdom 2020 har hjärtintensivavdelningen (HIA) aktivt arbetat med kost som förebygger hjärt- och kärlsjukdom. Samtliga patienter på HIA erhåller ett utbildningsmaterial vid ankomst som innehåller evidensbaserad information kring kost och livsstilsvanor. Inneliggande patienter erhåller endast SNR-kost (Svenska näringsrekommendationer) och alla onyttiga varor på enheten är utbytta mot hälsosammare val. Detta arbete är kopplad till hjärtmottagningen som följer upp bland annat patienterna som varit inlagda med hjärtinfarkt. Allt för att patienterna ska få samma information i alla instanser. Verksamhetsområdet har även utbildat ytterligare två tobaksavvänjare under året och HIA har påbörjat deltagande i två läkemedelsstudier.

Diabetespatienter är en grupp som redan idag lever autonomt "till vardags" med hjälp av individuellt anpassade hjälpmedel. Mycket sköts per telefon då kontaktsjuksköterska/läkare kan följa blodsockerkurvor via Diasend, ett system för diabetsdata. På grund av ändrade lipidmål har fler patienter satts in på blodfettsänkare.

Lasarettet har deltagit i ett kvalitetsprojekt som slutfördes i början av 2020. I projektet ingick verksamheten i en triangelrevision i Skåne som innebar att strokeenheter granskade både sig själv och varandra. Utifrån resultatet har lasarettet under året arbetat med att förbättra sekundärpreventionen för patienter med stroke. Pm och lokala riktlinjer för strokepatienter har

uppdaterats och kriterier för behandling av högt blodtryck har skärpts. Därutöver har tum-EKG har införts, vilket möjliggör monitorering av hjärtrytmen i hemmet.

Under 2020 har uppstart skett inom njursjukvården genom ett fempunktsprogram:

1. Intensifiera och utveckla det preventiva arbetet
2. Öka antalet njurtransplantationer
3. Öka andelen självdialys
4. På kort sikt: Möta det ökade dialysbehovet
5. På lång sikt: Förstärka det regionala arbetet kring dialyskapacitet, preventiv vård, nya arbetsformer och digitalisering inklusive bildandet av en grupp för samordning av njursjukvården med hög medicinsk kompetens.

JÄMLIK HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Jämlig hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Omotiverade skillnader i vård, behandling och bemötande ska minska</i>	Metoder för att identifiera, analysera och följa upp omotiverade skillnader ska utvecklas
	Omotiverade skillnader inom vård av patienter med hjärt- kärlsjukdom, diabetes och stroke ska minska

Den nya kunskapsorganisationen med personcentrerade standardiserade vårdförlopp och uppföljning i kvalitetsregister ger en god förutsättning för att kunna erbjuda en jämlig hälso- och sjukvård.

För hjärt-kärlsjukdom, diabetes och stroke följs aktuella parametrar i kvalitetsregister och uppmärksamhet ges till skillnader som uppmärksammas genom expertråden. Patientutbildningar finns och rehabiliteringsinsatser finns fortsatt men i mindre utsträckning under pandemiåret. Inom barn- och kvinnosjukvård har läkare deltagit i utbildning i HBTQ-frågor. Informationsmaterial på olika språk tas fram inom barnsjukvården för att öka kunskapen om olika sjukdomar hos föräldrarna.

Utifrån en regional utredning planeras för att Ystad tillsammans med tre andra sjukhus ska utöka verksamheten inom SVF hematuri för att avlasta SUS sjukhus. I samband med detta har en process etablerats tillsammans med Bild och funktion, en s.k. "One stop clinic" vilket innebär att patienten gör hela sin utredning inkluderande röntgenundersökning, endoskopisk undersökning av urinblåsan, provtagning, vid behov narkosbedömning. När det blir aktuellt med operation ges patienten sin operationstid i handen samma dag. Detta koncept är hämtat från ibland annat Uddevalla. Patienten slipper ett extra besök på sjukhuset och slipper också vänta på operationstid.

Utifrån en regional utredning har ett arbete startats för att flytta över definierade volymer av subakuta och akuta ortopediska operationer från Malmö/Lund till Ystad. Projektet benämns Vardagstraumatologiskt centrum och innefattar två steg, varav det första sattes igång under hösten 2020 och innefattar främst handledsfrakturer och andra dagkirurgiska subakuta operationer. Projektet har fallit väl ut och planering pågår för steg 2 som innefattar även höftfrakturer. Denna del är ett betydligt större projekt och innefattar omdirigering av ambulanser, etablering av rutiner för hela vårdprocessen etc. Arbetet har försenats av två faktorer, dels ventilationsproblem på operationsavdelningen, dels covid-19-pandemin. Ventilationsproblemen är åtgärdade och lasarettet har nu välfungerande ventilation och goda resultat på genomförda luftkvalitetsmätningar på samtliga operationssalar.

Både ortopediprojektet och införandet av "One-stop-clinic" är ett led i arbetet med att öka effektiviteten och förbättra tillgänglighet för regionens invånare och således bidra till en jämlik hälso- och sjukvård.

SÄKER HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Det nyligen uppdaterade ledningssystemet för systematiskt kvalitets- och patientsäkerhetsarbete vid Lasarettet i Ystad har under 2020 kommit på plats, prövats och alltmer integrerats i SUS förvaltning som under året startat ett gemensamt arbete i både en förvaltningsövergripande styrgrupp och nätverk för patientsäkerhet. Enheterna på lasarettet har fortsatt utveckla sitt patientsäkerhetsarbete vad gäller avvikelshantering genom engagerade medarbetare med stöd av patientsäkerhetsutvecklare. Antalet rapporterade patientavvikelse har under det gångna året ökat med 12,5 procent (890 till 1001). Ökningen beror sannolikt på en ökad rapporteringsbenägenhet. Uppföljning av avvikelser sker kontinuerligt i ledningsgrupper på de olika linjenivåerna med stöd av patientsäkerhetshandläggare. Kvalitets- och patientsäkerhetsparametrar presenteras av verksamheterna i sjukhusledningens kvartalsdialoger och i medicinsk ledningsgrupp för diskussion och spridning av goda förbättringsarbeten. Sjukhusledningen har under året startat med patientsäkerhetsdialoger med fokus patientsäkerhetskultur och corona-beredskap genom möte med medarbetare ute på de olika enheterna.

Pandemin som fått en betydande dignitet i vårdens vardag under hösten har medfört stort fokus på vårdhygienarbetet och samarbete mellan enheter för att lösa behov av isoleringsplatser och vårdplatsutnyttjande samtidigt som patienten erbjuds rätt kompetens utifrån sitt vårdbehov. Riskanalyser har genomförts för att belysa patientsäkerheten i de olika eskaleringsstegen.

Säker hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Minska vårdskador</i>	Minska förekomsten av trycksår, fallolyckor, vårdrelaterade infektioner och undernäring
	Minska överbeläggning, utlokalisering samt överflyttning av patienter
	Ökad säkerhet i läkemedelsanvändningen
	Minska antibiotikaförskrivningen

Det förebyggande arbetet med riskbedömningar (mål > 79,5 %) avseende trycksår och fall når målnivåerna. Riskbedömning för undernäring har ökat från 75 till 80 procent. Dialog har skett på enheterna i syfte att öka kvaliteten i de vårdplaner som upprättas då patienterna har någon form av risk för att få trycksår, att falla eller bli undernärda.

Utfallet från årets två punktprevalensmätningar (PPM) avseende trycksår visar att förekomsten av trycksår är fortsatt låg. Vid vårens mätning hade inga trycksår kategori 2-4 uppkommit på sjukhuset och vid höstens mätning hade 1 patient trycksår grad 2-4 som uppkommit under vårdtiden. Genomgång av trycksårsresultatet sker i närtid till mätningen med både enhetschefer och i de sjukhusövergripande nätverken för patientsäkerhet och sår (kommunrepresentant ingår). Dessutom har utbildning i förflyttningsteknik och inventering och utbyte av madrasser genomförts under året som en del i sjukhusets övergripande trycksårnätverk.

Andel identifierade riskpatienter för fall har ökat från 39 till 44 procent. Antal vårdplaner i relation till antal riskpatienter har ökat (från 87 till 90 procent) och antalet vårdplaner i relation till antalet inläggande patienter har ökat från 38,7 till 44 procent. Det identifieras fler patienter som anses ha

risk för fall, det är högre kvalitet i både riskbedömningar och i vårdplaner. En utbildning i fallprevention riktad till läkargruppen har genomförts. Ett ökat antal fallolyckor i relation till covidpatienter och isolering har inte kunnat ses. I avvikelssystemet är den vanligaste patientavvikelsen som har registrerats fallrelaterad händelse.

Flera av SKR:s PPM mätningar av basala hygienrutiner och VRI har ställts in med tanke på pandemin. Riktade hygienronder har införts med fokus covid hygienåtgärder. Fokus i uppföljning har varit en sjukhusövergripande handlingsplan för att förebygga vårdrelaterade infektioner. Nätverk infarter som startat inom patientsäkerhetsnätverket erbjuder utbildning genom "infartskola" till sjuksköterskor samt övervakar nya rutiner och material. Kliniska farmaceuter har engagerats i organisation och hygienförbättring i läkemedelsförråd.

Patienter med risk för undernäring ska identifieras och adekvata åtgärder ska sättas in i enlighet med vårdprogram. Av det totala antalet ineliggande patienterna har 13 procent bedömts ha riskfaktorer för undernäring och för 85 procent finns en vårdplan. Antalet vårdplaner kopplade till patienter med risk för undernäring har ökat från 80-85 procent mellan 2019-2020. Dietister deltar regelbundet vid enheternas pulsmöte för att snabbt identifiera patienter med behov av näringsstöd.

Tillgängligheten till vårdplatser har inte förbättrats under året dock har samverkan med kommunerna om utskrivningsklara patienter intensifierats. Överbeläggning har ökat något under året (6,48) medan utlokalisering minskat något (2,72). Överflyttning av patienter internt har ökat då covid-19 misstänkt patient initialt isoleras i väntan på provsvar s.k. "slussfunktion", dock har snabbtester inneburit en förbättring under senare delen av året. I slutet på året har patienter med covid-19 vid hög belastning flyttats till SUS och patienter som smittfriförklarats från covid-19 har fått fortsatt IVA vård i Ystad.

Arbetet med säker utskrivningsprocess har fortgått i samverkan med kommunerna genom gemensam utbildning och med fokus läkemedels säkerhet med rätt läkemedelslista och utskrivningsinformation i läkargruppen. Farmaceuter har vid läkemedelsgenomgångar uppmärksammat läkemedelsavvikelser som rapporterats och hanterats av speciellt utsedd senior läkare med pedagogisk återkoppling till läkargruppen.

KUNSKAPSBASERAD VÅRD

Kunskapsbaserad hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
Öka kunskap om och följsamhet till vårdprogram och riktlinjer	Utveckla och stärka arbetet med kunskapsstyrning i enlighet med den nya nationella strukturen
	Öka användningen av kvalitetsregisterdata i lokalt förbättringsarbete
	Rationell läkemedelsanvändning

Den regionala organisationen för kunskapsstyrning har under året kommit på plats. Nationella vårdprogram används som underlag för regionala och lokala personcentrerade standardiserade vårdförlopp och flera medarbetare från lasarettet ingår i utvecklingsarbetet (t ex förlossning, lungsjukdomar). Uppföljning sker kontinuerligt i sjukhusledningens i kvalitetsdialoger och i den medicinska ledningsgruppen med kvalitetsregister som bas. Framgångsfaktorer och hinder belyses samt goda exempel på utvecklingsarbete sprids i organisationen.

Sjukhusövergripande läkemedelsansvarig läkare och farmaceuter har tillsammans med läkemedelsansvariga läkare och sjuksköterskor implementerat de nya riktlinjerna för läkemedelshantering och läkemedelsanvändning. Regelbunden utbildning i aktuella läkemedelsfrågor

ges till läkargruppen utifrån läkemedelsrådets och STRAMA:s riktlinjer. PID (patient individuella doser) används alltmer på vårdavdelningarna. Försörjningsfarmaceuter är delaktiga i läkemedelsbeställningar och har tillsammans med chefsjuksköterska gjort en översyn av läkemedelsförråd inklusive svansförråd som en del i effektiviseringen.

Lasarettet har under året fortsatt att arbeta aktivt med donationsverksamheten. Under 2020 har en organdonation genomförts på lasarettet.

EFFEKTIV HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Effektiv hälso- och sjukvård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Skapa bästa möjliga hälsa för patienten utifrån tillgängliga resurser</i>	Utveckla effektiv vård inom nära vården
	Överföring av ansvar från slutenvård till öppenvård ska öka
	Uppföljningen av effektiv vård, patientnytta och resultat ska utvecklas

Som en del av det regionala arbetet med normaliseringsprocessen har lasarettet påbörjat arbetet med produktions- och kapacitetsstyrning. Chefer och ekonomer har gått utbildning och under hösten har lasarettet med hjälp av extern konsult upprättat en modell för produktionsplanering.

Specialistmottagningarna överför systematiskt patienter till primärvård när detta är rätt vårdnivå.

Verksamheterna följs regelbundet upp i kvartalsdialoger ur både ekonomiskt och kvalitetsperspektiv. Resultat i kvalitetsregister redovisas liksom vid behov förslag på konkreta förbättringsåtgärder. I dialog med verksamheterna förs också resonemang om vård som inte nödvändigtvis behöver utföras på sjukhuset.

Sjukhusets ledningsgrupp har ett öppet förhållningssätt till både att anta nya uppdrag och överföra uppdrag till annan verksamhet. Genom samverkan inom förvaltningen och framförallt inom processgrupp kirurgi hanteras både patientgrupper med behov av aktuella åtgärder och mer långsiktig uppdragsfördelning. Ett sätt att förstärka de internmedicinska patientprocesserna är samverkan i SUS förvaltning vad gäller läkarresurser där det periodvis funnits brist.

Generellt är samarbetet mycket gott mellan Lasarettet i Ystad- Simrishamns sjukhus- Primärvården- och de fem kommunerna i lasarettets närområde (Simrishamn, Skurup, Sjöbo Tomelilla, Ystad). I vissa avseenden har samarbetet utvecklats till följd av pandemin medan ett flertal icke covidrelaterade utvecklingsområden avstannat av samma orsak.

Det pågår mycket arbete nationellt genom de statliga överenskommelser som finns för både regioner och kommuner. En gemensam målbild för God och Nära vård i Skåne ska tas fram. Som ett led i detta arbete genomfördes i oktober en workshop med representanter från tjänstemannaberedningen till Centralt Samverkansorgan. Lasarettet i Ystad finns med i denna gruppering. Under workshoppen blev det tydligt att Vårdsamverkan Skåne utgör en god grund till arbetet med God och nära vård.

Den nuvarande utvecklingsdelen, "Hälso- och sjukvårdsavtalets del B", är daterad mellan 2016–2020. I arbetet med att revidera densamma har samtliga delregioner gjort en utvärdering av hur långt man kommit inom de fyra utvecklingsområdena; utveckling av teambaserad vårdform för de mest sjuka, utveckling av insatser för tidvis sviktande, utveckling av arbetssätt och stöd för personer i riskgrupper, utreda förutsättningar för att samorganisera rehabilitering och hjälpmedelsförsörjning. Det är tydligt att arbetet inte kunnat fortgå som tilltänkt under 2020 till följd av pandemin. Parallellt

pågår flera andra utvecklingsprojekt inom ramen för arbetet med God och Nära vård och framtidens hälsosystem. Den nationella överenskommelsen om God och Nära vård ligger väl i linje med vårt pågående arbete med utvecklingsavtalet. Sammantaget finns det många delar i vårt gemensamma arbete som bör sättas samman i en uppdaterad utvecklingsdel vilket kräver mer tid. Målsättningen är en ny gemensam regional utvecklingsplan från september 2021.

När det gäller Handlingsplan för Mobilt läkarstöd finns uppdrag till alla sjukhus gällande sjukhusläkarnas medverkan i den kommunala hälso- och sjukvården. Formerna för detta måste tillskapas delregionalt i samverkan mellan Region Skåne och kommunerna. Kommunerna har lyft fram behovet att utreda vad det blir för konsekvenser när läkarstödet utgår från sjukhus istället för från primärvården exempelvis risker för ansvarsförskjutningar och på vilket vis detta då kan hanteras. Från Region Skåne finns ett behov av att se över gällande ersättningsystem kopplat till handlingsplanen. Vidare behövs ett fördjupat resonemang kring dimensioneringen i utredningen och att det gemensamma arbetet med insatser utifrån Socialtjänstlagen fortsätter.

PRIORITERADE OMRÅDEN

Akutsjukvård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Tillgänglig och effektiv akutsjukvård</i>	Öka tillgängligheten i akutsjukvården
	Säkerställa kompetensförsörjning avseende specialistläkare och specialistsjuksköterskor

Lasarettet arbetar kontinuerligt med att öka tillgängligheten i akutsjukvården genom att minska väntan till första läkarbesök. Dessvärre har pandemin genom triageering av osmittad/smittad patient under 2020 försvårat detta arbete, dels på grund av provtagning av covid-19 och dels på grund av lokaler som inte är anpassade till nuvarande behov/volymer av smittat och osmittat patientflöde. Det planerade projektet med primärvårdstriageering som skulle startat i mars 2020 fick skjutas upp på grund av pandemin. Under våren 2021 kommer ytterligare ett projekt starta upp som förväntas öka tillgängligheten till akutsjukvården. Projektet innefattar uppstart av s.k. korttidsplatser där patienter med en förväntad vårdtid på < 24 h omhändertas.

Som en följd av pandemin har antal sökande till akutmottagningen i Ystad, liksom i övriga Skåne, sjunkit under året. Däremot var sökmönstret relativt normalt under sommarperioden och Lasarettet i Ystad fortsätter att ha en relativt hög belastning dessa månader jämfört med övriga akutmottagningar i Skåne.

Under året har omfattande insatser gjorts inom akutsjukvården både avseende arbetsätt och anpassningar av lokaler då pandemin ställt andra krav på patientflödet och snabba beslut. Genom gott ledarskap och stort engagemang från medarbetare har omställningen hanterats mycket väl.

Att säkerställa kompetensförsörjning avseende specialistläkare och specialistsjuksköterskor sker genom fortsatt följsamhet till akutläkarreformen där lasarettet tilldelas två nya ST-läkartjänster varje år. Akutläkarna har därför enligt inväxlingsplan i liten omfattning börjat växla in andra specialiteter på akutmottagningen och kommer under 2021 växla in ytterligare. Målet är att akutläkare ska bemanna 2/3 av patientarbetet på akutmottagningarna i Region Skåne. Vad gäller specialistsjuksköterskor har verksamheten även här kontinuerlig fortbildning genom tilldelade utbildningstjänster. Lasarettet bidrar dessutom med en av två utbildare i regionens akutläkarprogram.

Cancervård	
Övergripande mål	Delmål
<i>Högkvalitativ cancervård i hela Skåne</i>	Fortsatt utveckling av standardiserade vårdförlopp (SVF)
	Förbättra tillgången till cancerrehabilitering

Cancervården har haft hög prioritet under hela pandemin, både vad gäller operationer och mottagningsbesök. Dock har restriktionerna för patienter äldre än 70 år och patientens val haft en påverkan på vårdsökandet, både till primärvård, akutmottagning och planerade mottagningsbesök.

De största standardiserade vårdförloppen (SVF) på Lasarettet i Ystad är tjock-ändtarm-, urinblåse-, prostata-, lung- och huvud/halscancer. Under 2020 startades totalt 1 184 SVF vilket är en minskning med 2019 då 1 212 SVF startades. Inom tjock-ändtarmscancer har antalet startade SVF ökat med 57 st. Antalet startade SVF har däremot minskat inom urinblåsecancer (76), prostatacancer (25), lungcancer (18) och huvud/halscancer (21). Tidigt under pandemin fattades ett regionalt beslut om förändrade riktlinjer för utredning och kontroll av prostatacancer. Minskningar inom lungcancer och huvud/halscancer beror troligtvis på minskat sökande.

Totalt antal startade behandlingar under året ligger på 398, vilket är en minskning med 2019 då antalet låg på 454. Det kan vara en del av patienterna som väntar på start av behandling i 2020 års siffror. Ledtiderna för tjock-ändtarmscancer har kortats med 15 dagar och för lungcancer med 20 dagar.

Förlossnings-, neonatalvård och kvinnors hälsa	
Övergripande mål	Delmål
<i>God förlossnings-, neonatalvård och kvinnohälsa</i>	Säker vård i samband med barnafödande - gravida och födande kvinnor upplever tillgänglig, trygg och sammanhållen vård
	Andel kvinnor som röker under graviditet ska minska
	Tillgänglig neonatalvård

Statistiken gällande säker vård i samband med barnafödande visar en förbättring under 2020 jämfört med både 2019 och 2018. Lasarettet är glada över att fortsatt ha låg kejsarsnittsfrekvens i Robson grupp 1. Verksamheten har arbetat extra mycket för att minska antalet stora blödningar (>1000 ml) i samband med vaginal förlossning vilket ytterligare har minskat under 2020. Arbetet har gett resultat och lasarettet tangerar uppsatta mål. Andelen minskad blödning vid kejsarsnitt har minskat betydligt jämfört med 2019.

Lasarettet följer de regionala riktlinjerna gällande igångsättning i vecka 41, samtliga kvinnor kallas för kontroll och eventuell igångsättning. Vid fyra tillfällen har barnet dött i magen under 2020, samtliga innan v 37.

Trots pågående pandemi har lasarettet genomfört förlossningsträning för alla medarbetare och obligatoriskt CTG-prov (övervakningsutrustning som används i samband med förlossning) för barnmorskor och läkare. Lasarettet har obligatorisk bäckenbottenutbildning och sutureringskurs för läkare och barnmorskor. Dessutom har träning för läkare vid sugklocka genomförts. Teamträning-kunskapsöverföring mellan seniora läkare och barnmorskor och nya gällande förlossning för förstföderskor med barnet i säte har skapats. Lasarettet har stått som värd för SFOG:s (Svensk Förening för Obstetrik och Gynekologi) jourförberedande utbildning för ST-läkare från hela landet som för första gången genomfördes digitalt med mycket gott betyg.

Antalet förlossningshänvisningar till andra sjukhus har varit färre än föregående år vilket kan bero på att antal förlossningar minskat något under 2020, lägsta på fem år. Lasarettet har dock kunnat ta emot kvinnor från SUS sjukhus samt hjälpt till med planerade kejsarsnitt relaterat till pandemin.

Under hösten har BB-rum 10 byggts om till ett modernt förlossningsrum vilket innebär att familjen kvarstannar på rummet under hela vårdtiden.

Kvinnosjukvården har under hela pandemin haft täta regionala möten för ett gemensamt synsätt i hela Skåne vilket har fungerat utmärkt. Partner utan symtom har hela tiden fått vara med vid förlossningen, dock inte stanna kvar. Vid ultraljud har möjlighet till Facetime erbjudits och under sommaren möjliggjordes det att delta vid planerade kejsarsnitt. En liten andel av kvinnorna som fött barn i Ystad har varit covid-positiva. Under december började lasarettet med att snabbtesta både den födande och partnern inför förlossningen.

Under 2020 har fokus varit på neo-samvård vilket fallit väl ut och resulterat i en bättre arbetsmiljö och ökad patientsäkerhet, det påbörjade arbetet fortgår under 2021 med fokus på teamarbetet. CEPS-utbildning, en pedagogisk modell för teamträning och simulering av akuta händelser med nyfödda barn som inte mår väl i samband med förlossningen, har genomförts för alla yrkeskategorier.

Under våren framtvängades nya arbetsätt för att möta pandemin bl.a. en tidig hemgångsmottagning, denna inrättades i andra lokaler med lugnare miljö och har uppfattats mycket positivt av barnmorskor, undersköterskor och inte minst nyblivna föräldrar.

PRODUKTION

Vårdproduktion

Somatik	Period jan-dec 2019	Period jan-dec 2020	Avvikelse antal	Avvikelse %
Sluten vård (antal)				
Vårdtillfällen (avslutade sjukhusvårdtf)	9 325	8 934	-391	-4,2%
Vård dagar (periodiserade)	38 218	35 947	-2 271	-5,9%
Unika individer	6 862	6 820	-42	-0,6%
Öppen vård (antal)				
Kvalificerade distanskontakter	15 761	18 528	2 767	17,6%
Besök	108 376	91 313	-17 063	-15,7%
varav läkarbesök	75 841	65 042	-10 799	-14,2%
varav övriga vårdgivare	32 535	26 271	-6 264	-19,3%
Unika individer	41 422	38 593	-2 829	-6,8%
Operationer (antal)				
Totalt antal operationer	7 206	5 934	-1 272	-17,7%
Slutenvårdsoperationer	1 748	1 518	-230	-13,2%
Öppenvårdsoperationer	5 458	4 416	-1 042	-19,1%
Total somatisk vård (antal)				
Unika individer	43 198	40 453	-2 745	-6,4%

Lasarettets vårdproduktion har påverkats i olika utsträckning av pandemin. Störst påverkan har skett inom öppenvården utifrån mindre inflöde på akutmottagningen och reducering av mottagningsverksamheterna på grund av ett ökat antal av- och ombokningar.

Operationsverksamheten påverkades främst under våren och tidigt sommar (mars-juni). I slutet av maj kom lasarettets elektiva operationsverksamhet igång avseende operationer med hög medicinsk prioritet. Under hösten har operationsverksamheten legat på en mer normal nivå, något lägre jämfört med hösten 2019, utan reduceringar på grund av pandemin.

Produktionen inom slutenvården har minskat något. I jämförelse med föregående år har antal vårdtillfällen och vård dagar minskat något, antal unika patienter har varit marginellt färre.

Den enda vårdkategorin som har ökat är kvalificerade distanskontakter inom öppenvården.

Redovisning av mål: En drivande utvecklingsaktör

Måluppfyllelse En drivande utvecklingsaktör

Som en följd av covid-19 har flertalet nya effektiva arbetsätt införts på kort tid. Erfarenheterna från arbetsätten runt covid-19 har också skapat en ökad kunskap och förståelse hos medarbetare. Pandemin har påtvingat en positiv omställning till bland annat kvalificerade telefonkontakter och användandet av digitala tjänster både i patientmöte och personalens arbetsmöte. Lokaler ämnade för patienter och personal har skyndsamt anpassats till en högre vårdhygienisk kvalitet. Arbetet med interna tidigare planerade strukturåtgärder har däremot till viss del fått avståna. Under sommaren har en del av de planerade förbättringarna vad gäller vårdlokaler kunnat genomföras vilket är en fördel för kommande utveckling av vården vid lasarettet. Hanteringen av coronasituationen visar på vilken förändringsförmåga som finns på lasarettet, måluppfyllelsen om att vara en drivande utvecklingsaktör bedöms därför som god.

KLINISK FORSKNING

Klinisk forskning	
Övergripande mål	Delmål
<i>Den kliniska forskningen ska öka</i>	Forskningen ska resultera i förbättrade resultat för patienterna
	Forskningen ska resultera i kommersiella produkter, tjänster och arbetstillfällen

Det finns en stark ambition i sjukhusledningen att öka forskningsaktiviteten i organisationen. De forskningsaktiva är oftast aktiva inom Lunds universitet och när det gäller klinisk forskning sker samarbete med universitetskliniker. Exempel är infektionsprojekt med antibiotikaronder där medicinkliniken är delaktig och kirurgkliniken som deltar i den nationella coloncancer-studien ALLASCA. Alla ST-läkare genomför forsknings- och kvalitetsarbete, det sistnämnda återförs direkt till verksamheten. Ett exempel är en ST-läkare som deltar i ett projekt som jämför TUEP (en metod för transuretral prostatataenukleation) med öppen prostatektomi.

Lasarettet som utbildningsplats för de olika sjukvårdprofessionerna har förstärkts genom start av en utbildningsenhet med bl. a fokus på teamarbete för den vårdplatsförlagda utbildningstiden och utvecklingsprogram för sjuksköterskors kompetensutveckling (Core curriculum) samt basår för både sjuksköterskor och undersköterskor.

En medarbetare, med specialitet inom neurologi, har erhållit docentur vid den medicinska fakulteten vid Lunds Universitet.

DIGITALISERING FÖR FRAMTIDENS HÄLSO- OCH SJUKVÅRD

Förberedelser för implementering av SDV fortgår och Lasarettet i Ystad är först ut i införandet i oktober 2021. En grupp ansvariga är utsedda på ledningsnivå som leder det förberedande arbetet där e-hälsa är en viktig del med t ex bokning i 1177 och taligenkänning samt att patienterna tar del av sin journal genom 1177. Införandet av e-tjänster följer framtagna handlingsplan, exempelvis har antalet inkomna ärende i 1177 E-tjänster ökat med 115 % sedan förra året.

Flera medarbetare har under en längre tid varit aktiva inom SDV projektet men under senare delen av pandemin har dessa återvänt till sina verksamheter som behöver använda alla sina resurser.

Som en följd av pandemin har en omställning till bland annat kvalificerade telefonkontakter och användandet av digitala tjänster både i patientmöte och personalens arbetsmöte ägt rum. Under året har nästan 1 300 planerade fysiska besök (de flesta återbesök) omvandlats till indirekta vårdkontakter, d.v.s. kvalificerade brev- och telefonkontakter samt videokontakter.

Redovisning av mål: Attraktiv arbetsgivare

Måluppfyllelse Attraktiv arbetsgivare

Den samlade bilden kopplat till målet *attraktiv arbetsgivare* har inte minst prövats under rådande samhällsförutsättningar och ihållande pandemi. Vi har genom att lyssna och vara lyhörda för våra medarbetare kunnat tillgodose utvecklingsmöjligheter och utbildningsinsatser och fyller exempelvis våra interna utbildningsplatser för specialistsjuksköterskor. De tilldelade platserna är tillsatt med internt sökande medarbetare som en del i deras vidareutveckling.

Lasarettet rekryterar och anställer medarbetare utifrån heltidsmått, genom *öppen* schemaläggning skapas delaktighet och goda förutsättningar för den enskilde medarbetaren att påverka schemat. Flera enheter har arbetstidsmodeller som möjliggör fördelaktiga arbetstidsmått. Genom förändrad organisationsstruktur har ett nära ledarskap möjliggjorts. Personlig utveckling för chefer möjliggörs främst genom interna utbildningar/program, tilldelning av mentor/coach och programmet för kommande chefer.

Utifrån pandemiförloppet har en ökad korttidssjukfrånvaro kopplat till covid-19 ägt rum under hösten. Långtidsfrånvaron minskar dock fortsatt vilket är ett kvitto på att tidigarelagda individuella insatser genomförs och får positiv verkan. Lasarettet har också kunnat tillgodose individuella behov och förutsättningar för de medarbetare som tillhör en riskgrupp utifrån covid-19.

RESULTAT FRÅN MEDARBETARUNDERSÖKNING

I december 2020 genomfördes Region Skånes medarbetarenkät genom ny leverantör Entergate. Enkätverktyget och enkäten har ett annat upplägg än tidigare med färre frågor i syfte att göra resultatarbetet mer användarvänligt och mer lättillgängligt för både chef-medarbetare. En viktig del är att det möjliggör jämförelser med övriga regioner. Enkätfrågorna bygger på Sveriges kommuner och regioners frågor, de så kallade SKR:s nio HME-frågor (Hållbart medarbetarengagemang) och elva HSE-frågor (Hållbart säkerhetsengagemang). Därtill tillkommer ett antal regiongemensamma frågor samt specifika frågor för Skånes universitetssjukvård.

Frågeställningarna i HME och HSE ger en ökad systematisk uppföljning och återkoppling till verksamheterna utifrån både arbetsmiljö och patientsäkerhetsperspektiv. Syftet med frågeställningarna är att skapa underlag för dialog på arbetsplatserna och ett viktigt avstamp i strävan att integrera patientsäkerhet och arbetsmiljö i syfte att bidra till en ökad effektivitet och god verksamhetsstyrning. Jämförelse från 2018 är endast möjligt gällande HME-frågorna. Resultatet presenteras under första delen av 2021.

TRYGGA ANSTÄLLNINGAR

I Region Skåne har samtliga tillsvidareanställningar heltid som norm och deltid ska vara en möjlighet. Detta innebär att alla tillsvidare tjänster annonseras som heltidstjänster, där deltid kan vara en möjlighet om medarbetaren önskar detta. För redan anställda medarbetare med deltidsanställning finns också möjlighet till heltidstjänst där behov finns inom verksamheten. Visstidsanställningar följer regelverket för dessa och tillämpas när det är adekvat.

Fördelningen när det gäller tillsvidareanställda är 93,4 procent, se tabell nedan, och visstidsanställda ligger på 6,6 procent. Jämfört med 2019 har antalet tillsvidareanställda minskat med 0,5 procent och andel visstidsanställda har ökat med 0,5 procent, det vill säga en marginell förändring. Minskning inom andel tillsvidareanställda förekommer både bland män och kvinnor. När det gäller förhållandet av hel- och deltidsanställda har det skett en viss ökning av heltidsanställda med 0,4 procent i förhållande till samma tid föregående år, se tabell nedan. Det är kvinnorna som står för ökningen av antalet heltidsanställningar.

Andel tillsvidareanställda		
Kön	Andel 2020-12-31	Andel 2019-12-31
Kvinnor	94,3 %	94,7%
Män	89,8 %	90,1 %
Totalt	93,4 %	93,9 %

Andel heltidsanställda		
Kön	Andel 2020-12-31	Andel 2019-12-31
Kvinnor	92,3 %	91,8 %
Män	97,2 %	97,2 %
Totalt	93,2 %	92,8 %

TYDLIGA KARRIÄR- OCH UTVECKLINGSVÄGAR FÖR MEDARBETARE OCH CHEFER

För medarbetare som vill göra chefskarriär finns det regiongemensamma programmet Framtida Chef. I pågående program deltar en medarbetare från Lasarettet i Ystad, ytterligare 10 från förvaltningen. De av sina chefer nominerade medarbetarna valdes ut bland 35 sökande. Målsättningen är att konceptet ska utvecklas och att omkring 70 medarbetare i Region Skåne årligen ska ges möjlighet att delta i programmet.

Chefsutveckling för befintliga chefer tar avstamp i individuella behov och chefens utvecklingsplan som är en överenskommelse mellan chef och chefens chef. Behov och insatser varierar utifrån erfarenhet, utmaningar och personlig utveckling. Chefer erbjuds i första hand interna chefs- och ledarskapsutbildningar i enlighet med Region Skånes rekommendation. Interna utbildningsinsatser som finns är bl. a basutbildning för nya chefer, utvecklande ledarskap, verksamhetsnära ledarskap och program för verksamhetschefer. Inom ramen för förvaltningens chefsintroduktion finns en struktur efter de ansvarsområden som följer med chefsansvaret såsom arbetsrätt, arbetsmiljö och rehabiliteringsansvar, rekrytering och kompetensförsörjning mm. Mentorsprogram (mentor- adept) och coach i regional regi finns också att tillgå utifrån behov och önskemål.

Inom SUS som sjukhus pågår ett arbete med att upprätta ett strukturerat utvecklingsprogram för sjuksköterskor, Core curriculum, i syfte att skapa en hållbar kompetensförsörjning utifrån verksamheternas behov. I arbetet ingår förutom utvecklingsprogram för alla kliniskt verksamma sjuksköterskor även en tjänstestruktur där utgångspunkt är att erfarna och vidareutbildade sjuksköterskor har en tydligare mentorsroll och ansvar för utbildning, förbättrings- och utvecklingsinsatser.

Lasarettet har möjligheten att följa, dra lärdom av upplägget inom SUS som sjukhus för att starta upp programmet själva utifrån Lasarettet i Ystads förutsättningar och behov. Lasarettet i Ystad ser fördelar med att genomföra motsvarande strukturerat utvecklingsprogram för undersköterskor samt

involvera hela teamet i utbildnings- och utvecklingsinsatser som främjar lärande, utveckling och positiva effekter utifrån omhändertagande- och patientvård.

UTVECKLING AV REGIONINTERNA RESURSTEAM

Region Skåne ska fortsätta utveckla arbetet med de regioninterna resursteam. Resursteamet inom Skånes universitetssjukvård har utökat sin bemanning med både sjuksköterskor, undersköterskor och medicinska sekreterare för att skapa möjlighet till interna lösningar vid bemanningsbrist. Under våren 2020 har resursteamet utökat med medarbetare som riktas till Lasarettet i Ystad. Resursteamet har även anställt interim chefer som ett led i att tillvarata erfarna chefers kompetens och kunna erbjuda verksamheterna ersättare vid långtidsfrånvaro av ordinarie chef samt under rekryteringsperioden.

Beslut om utfasning av externa bemanningsföretag gör att efterfrågan på det interna resursteamet har ökat. Önskad effekt av utfasning är sänkta inhyrningskostnader, bättre arbetsmiljö och möjligheten att rekrytera från extern marknad tillbaka till Region Skåne.

JÄMSTÄLLDA LÖNER

En årlig lönekartläggning har genomförts och är en viktig del i arbetet med att upptäcka och vid behov åtgärda osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Arbetet med lönekartläggning för 2020 har varit regiongemensamt med stöd av ett nytt IT-system. Som uppstart på lönekartlägningsarbetet genomförde arbetsgivaren och personalorganisationerna en gemensam workshop. Vidare följde analys utifrån arbetsvärdering (VIRS) av lika och likvärdigt arbete, samt de befattningar som är högre arbetsvärderade men har lägre lönenivå. Arbetsvärderingen utgår från befattningars krav och svårigheter i arbetet. Arbetsgivaren har inte funnit några osakliga löneskillnader kopplat till kön. För att fortsatt motverka diskriminering och osakliga löneskillnader har en handlingsplan tagits fram, vilken kommer att samverkas på regional nivå våren 2021. Därpå följer ett regiongemensamt arbete kring de åtgärder som analysen lyft fram. En uppföljning och utvärdering har även gjorts gällande 2019-års handlingsplan.

För att förhindra osakliga löneskillnader utöver kopplingen till kön arbetar respektive verksamhet systematiskt genom att analysera sin lönebild utifrån lönestruktur och löneläge inför den årliga löneöversynen. Om analysen påvisar någon osaklig löneskillnad ska detta åtgärdas i löneöversynen.

ARBETE MED LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

Region Skåne ska som arbetsgivare arbeta utifrån ett jämlikhetsperspektiv, för allas lika värde och mot diskriminering, samt aktivt arbeta för att internationella och nationella mål inom ungdoms-, jämställdhets-, integrations- och funktionshinderspolitiken uppnås.

Förvaltningarna ska konkretisera jämställdhetsarbetet och övrigt likarättsarbete med målet att Region Skånes medarbetare ska avspegla mångfalden i det omgivande samhället.

Inom ramen för Skånes universitetssjukvårds partsgemensamma arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud ingår en utbildningsdag som behandlar lika rättigheter och möjligheter, med fokus på den psykosociala arbetsmiljön och kränkande särbehandling.

Aktiva åtgärder har genomförts och är en integrerad del av de processer som finns inom medarbetarperspektivet och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Flera insatser görs redan för att följa upp arbetet med kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Vartannat år följs ett antal frågor upp i medarbetarenkäten där frågor riktas till medarbetaren gällande om man har blivit utsatt för något av ovanstående. Exempelvis följer organisationen också upp frågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt genom avvikelser som rapporterats i AvIC, där det finns en kategori som berör ämnet. Sedan 2014 pågår även ett omfattande värderingsarbete inom Skånes

universitetssjukvård. Det är ett viktigt verktyg för att diskutera och reflektera kring frågor som rör diskriminering och trakasserier.

EN GOD HÄLSOFRÄMJANDE ARBETSMILJÖ

Det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2020 har präglats av att anpassa arbetsmiljöarbetet under pandemin. Fokus har varit att partsgemensamt hitta former för att skapa en god arbetsmiljö och eliminera risker och minimera skador i samband med arbetet. Tillsammans med huvudskyddsombud togs förenklade mallar fram för riskbedömning på samtliga organisatoriska nivåer.

Pandemin till trots har nya chefer och skyddsombud erbjudits digitala arbetsmiljöutbildningar under hösten 2020. Upplägget har varit detsamma som tidigare med tre dagar men anpassats till digital form vilket chefer och skyddsombud inom Lasarettet i Ystad deltog på.

Under hösten 2020 genomfördes den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av svaren kan utläsas en ökad förståelse av riskbedömning som verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet liksom vikten av samarbete mellan chef och skyddsombud.

SJUKFRÅNVARON SKA MINSKA

Region Skåne har som mål att minska sjukfrånvaron. Fortsatta insatser ska göras för att minska sjukfrånvaron.

Den totala sjukfrånvaron för 2020 är starkt påverkad av rådande pandemi. Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid (upp till 59 dagar) ökar mellan åren, för både kvinnliga och manliga medarbetare. Den "dagliga sjukfrånvaron" följer veckovis och lasarettet kan konstatera att den fram till början av hösten var på nivåer likt 2019 och stundtals under 2019 års nivå.

Under senare delen av 2020 ökade korttidsfrånvaron då fler medarbetare insjuknat i covid19. Det som också spelar roll i sammanhanget är Försäkringskassans beslut att ta bort karensavdraget samt när tydliga rekommendationer att stanna hemma vid minsta symptom och vara symptomfri 48 timmar kommunicerades av såväl Folkhälsomyndigheten som av arbetsgivaren.

Långtidssjukfrånvaron (+60 dagar) har minskat med 14 procent (år 2019 50 %, år 2020 36 %) mellan åren vilket är ett kvitto på att tidiga insatser genomförs och får effekt. Chefer arbetar aktivt med att rehabilitera medarbetare utifrån individuella behov och förutsättningar.

Sjukfrånvaro	2020 2001-2012	2019 1901-1912	2018 1801-1812	Skillnad 2020 mot 2019
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	5,55 %	4,99 %	4,46 %	0,56 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Kvinnor	5,90 %	5,42 %	4,80 %	0,49 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid Män	3,98 %	2,70 %	2,43 %	1,28 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 29 eller yngre	4,64 %	3,22 %	3,43 %	1,41 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 30-49 år	6,04 %	5,71 %	4,52 %	0,33 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid i Åldersgruppen 50 eller äldre	5,33 %	4,91 %	4,72 %	0,41 %
Långtidssjukfrånvaro (60+ dagar) som andel av samtlig sjukfrånvaro	36,23%	50,32%	43,54%	- 14,09%

Nedan visas sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid utifrån AID-personalgrupp/huvudgrupp. Huvudgrupperna undersköterskor och barnmorskor uppvisar minskad sjukfrånvaro mellan åren. Grupperna fysioterapeuter, administratörer och läkare (ej specialist) påvisar en ökad frånvaro.

Sjukfrånvaro	AID-personalgrupp	Månadsavlönade medarbetare per 2012	2020 2001-2012	2019 1901-1912	Skillnad 2021 mot 2020
		987	5,56 %	5,00 %	0,56 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Undersköterskor, skötare m.fl.	306	6,45 %	7,43 %	-0,98 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Sjuksköterskor	277	6,57 %	5,84 %	0,73 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Läkare icke specialistkompetenta	94	3,33 %	1,63 %	1,70 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Läkare specialistkompetenta	88	1,95 %	1,83 %	0,12 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Administratörer, vård	69	7,24 %	4,35 %	2,89 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Barnmorskor	38	4,08 %	4,40 %	-0,31 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Ledningsarbete	33	1,26 %	1,37 %	-0,11 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Administratörer	16	4,92 %	4,67 %	0,25 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Fysioterapeut	15	7,30 %	3,49 %	3,82 %
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid	Övriga personalgrupper *	51	7,25 %	4,55 %	2,70 %

Alla personal-grupper som innehåller <10 medarbetare paketeras i en uppsamlingsgrupp som heter Övriga personalgrupper.

Nedan visas andelen frisknärvaro, det vill säga andelen medarbetare som har sammanlagt fem eller färre sjukdagar under året. Ett beaktande är att frisknärvaron på årsbasis till och med är aningen högre än för år 2019 och 2018, trots rådande pandemi. Frisknärvaron för manliga medarbetare påvisar en mindre ökning, motsvarande andel för kvinnliga medarbetare är mer konstant i förhållande till tidigare år.

Avser tillsvidare- och visstidsanställda respektive period.	2020 % 2001-2012	2019 % 1901-1912	2018 % 1801-1812
Totalt - % av antal anställda	68 %	66 %	67 %
Kvinnor - % av antal anställda kvinnor	66 %	65 %	65 %
Män - % av antal anställda män	77 %	74 %	73 %

Insatser som görs för att öka kunskap inom arbetsmiljö och rehabiliteringsarbetet erbjuds av förvaltningens och regionens utbildningsutbud. I nya chefers introduktion finns utbildning i chefers ansvar i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete. Utbildningsinsatser i hälsosam schemaläggning har genomförts som ett stöd i att se över schemaläggning utifrån gängse rutiner, beteenden, utjämning av arbetsbelastning per arbetspass. Viktigt är att medvetandegöra hälsoaspekter och dess påverkan för att öka medarbetarnas ansvarstagande för sin egen hälsa och livsbalans utifrån perspektivet hela sitt yrkesverksamma liv. Specifikt för Lasarettet i Ystad genomfördes förvaltningens partsgemensamma arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och fackliga representanter under året.

SAMVERKAN MED PERSONALORGANISATIONERNA UNDER COVID-19

Enligt samverkansavtalet träffas arbetsgivare och arbetstagarparter minst 10 tillfällen per år, en struktur som kvarstår under pandemin på sjukhus- och verksamhetsnivå. På sjukhusnivå har extrainsatta veckovisa skyddskommittémöten initierats för att dels säkerställa information från förvaltningens krisledning, sjukhusets krisledning och för lägesuppdatering på region-, förvaltnings-

och lasaretsnivå. Behovet av information är stort och information tenderar att bli inaktuell mycket fort utifrån pandemin.

Utifrån pandemins händelseförlopp har arbetsgivaren fattat beslut om förändringar, tillfälliga som mer varaktiga, exempelvis förändrade arbetssätt och rutiner, fysisk flytt av verksamhet, tillfälliga "flyttar av medarbetare" såväl inom lasarettet som till andra orter (avser medarbetare med IVA-kompetens), akutmottagningens triage i tält samt ändrade råd och riktlinjer för skyddsutrustning.

För att belysa eventuella arbetsmiljörisker samt vilka åtgärder som behöver vidtas, har ett antal riskbedömningar genomförts inom organisationen. Riskbedömningarna följs fortlöpande upp på den organisatoriska nivå som förändringarna sker på. Lärdomen så här långt i förloppet är vikten av sammanhållen kommunikation och delaktighet. Viktigt är att se förändringar utifrån olika perspektiv och hur dessa kan komma att påverka flera yrkesgrupper/enheter/verksamheter, vilket arbetstagarorganisationerna bidrar med. Nära samarbete och delaktighet mellan parterna skapar tydlighet och trygghet för medarbetarna.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Kompetensförsörjningsplaner

Arbetet med att integrera kompetensförsörjningsplanen (KFP) med verksamhetsplanering, budgetprocess och verksamhetsuppföljning som påbörjades 2019 har fortsatt. Nedan kompetensanalys illustrerar hur tillgång-efterfrågan möts utifrån de olika kompetenserna/yrken. För att tolka tabellen nedan ges följande exempel utifrån analysen; vi har goda möjligheter att rekrytera legitimerade, obalans som anges för yrkesgruppen undersköterskor är obalans i förhållande till den erfarenhetsnivå vi söker. Lasarettet får sökande till utannonserade tjänster men sökande med erfarenhet inom akutsjukvård minskar. Lasarettet behöver vara mer aktiva som arbetsgivare och ombesörja riktande utbildningsinsatser som är nödvändiga och som verksamheten har behov av, en del av dessa behöver genomföras för att säkra upp kompetensmässig "lägsta nivå" utifrån akutsjukvård. Tillgången på specialistläkare inom pediatrik är lägre än behovet, vilket innebär fortsatt behov av inhyrd kompetens.

Kompetensanalys - Yrken/funktioner som befinner sig i balans eller obalans eller riskerar att hamna i obalans utifrån nuvarande och framtida behov

	Tillgången på rätt kompetens möter efterfrågan. Det är möjligt att rekrytera rätt kompetens.
	Tillgången motsvarar knappt efterfrågan. Ofta men inte alltid möjligt att rekrytera rätt kompetens.
	Tillgången lägre än efterfrågan. Svårt att rekrytera rätt kompetens.

Kompetensanalys 2020

Yrke	God balans	Obalans	Kraftig obalans
Grundutbildad sjuksköterska			
Specialistsjuksköterska			
Akutsjukvård			
Anestesi			
Barn och ungdom			
Intensivvård			
Kirurgisk vård			
Medicinsk vård			
Operationssjukvård			
Vård av äldre			
Undersköterska			
Leg. läkare			
ST-läkare			

Specialistläkare* Pediatrik/barnläkare avses			
Barnmorska			
Biomedicinsk analytiker			

Rätt använd kompetens

Att i vardagen arbeta med rätt använd kompetens är att ständigt fråga sig vem som är bäst lämpad att utföra och ta ansvar för att arbetsuppgiften som ska genomföras. Detta görs med allra största framgång på de arbetsplatser där traditionen och kulturen är att positivt ifrågasätta för att utveckla och förbättra. Vinster och positivt effekter av att jobba med rätt använd kompetens är att det kan frigöra resurser till direkt patientarbete, höja kvaliteten i det medicinska arbetet och omvårdnad av patienten, tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens utifrån verksamheternas behov.

Ett projekt tillsammans med Regionservice initierades under året på kirurgavdelning 1 som ett första steg, därefter ska steg två startas upp inom operationsenheten. Arbetsuppgifter på respektive enhet är identifierade som kan "övertas" av Regionservice medarbetare och på så sätt frigöra mer tid till patient- och omvårdnadsarbete för exempelvis undersköterskor. Medarbetare inom Regionservice utbildas vid behov utifrån vilka arbetsuppgifter som ingår i projektet. Projektet kommer att utvärderas under 2021.

Kompetensutvecklingsinsatser för sjuksköterskor

2020 har utbildningslön, som innebär att sjuksköterskan studerar med bibehållen grundlön, ersatt den tidigare utbildningsförmånen (19 tkr/månad). Under 2020 studerade elva sjuksköterskor med utbildningslön eller utbildningsanställning (full lön). Specialistutbildningarna startar vid olika tillfällen och pågår 1-2 år beroende på utbildning. Inriktningar som är prioriterade är akutsjukvård, barnmorska, kardiologi, anesthesi och operation.

Det kliniska basåret för sjuksköterskor har genomförts med viss omställning till digital utbildning och de praktiska momenten genomfördes enligt Folkhälsomyndighetens riktlinjer.

Kompetensutvecklingsinsatser för undersköterskor/skötare med flera

Förvaltningen har fått medel från omställningsfonden för kompetensutveckling av undersköterskor och barnsköterskor. Syftet med kompetensutvecklingen är att kunna möta olika typer av vårdssituationer samt kunna bidra med fördjupade kunskaper inom sina arbetsteam. Under 2020 deltog 62 medarbetare i 187 utbildningsdagar. Utvecklingsinsatserna har varit anpassade för både nyutbildade och erfarna medarbetare.

Tre av vårens nio utbildningsdagar genomfördes i början av 2020. Resterande sex utbildningsdagar fick ställas in på grund av pandemin. Under hösten genomfördes utbildningarna digitalt via Teams för ett begränsat antal deltagare.

Under 2020 studerade en undersköterska från Lasarettet i Ystad till specialistundersköterska med akutvårdsinriktning.

Kompetensförsörjning; äldre medarbetare

Region Skåne arbetar för att äldre medarbetare i större utsträckning ska ges förutsättningar att fortsatt arbeta och bidra med sin kompetens. Äldre medarbetare ska ges möjlighet till ett hållbart arbetsliv, en arbetsmiljö som gör det möjligt att vara kvar samt möjlighet till en ny roll som handledare eller coach för yngre medarbetare.

Äldre medarbetare är i många verksamheter eftertraktade då de har en gedigen kompetens som kommer till nytta för både patienter och kollegor. Flera verksamhetsområden erbjuder och

uppmannar medarbetare som meddelar att de ska gå i pension, att fortsätta arbeta som timanställda eller i visstidsanställning och inom flera verksamhetsområden arbetar äldre medarbetare kvar efter uppnådd pensionsålder. De är ett mycket erfaret, kliniskt stöd på flera enheter och fungerar som mentorer, coacher eller utbildare för yngre medarbetare. Kunskap förs över mellan medarbetare och stannar inom organisationen.

UTBILDNINGSUPPDRAGET

Utbildningsuppdraget under 2020 har varit präglad av pandemin. Trots stor påfrestning på enheterna har verksamheten, med små justeringar, klarat uppdraget att erbjuda studenter praktikplats. Det har dock varit krävande för enheterna då det redan innan pandemin har funnits en viss handledarbrist p.g.a. bemanningssvårigheter och personalrörlighet, framför allt på sjuksköterskesidan. I nuläget svårt att avgöra eventuella konsekvenserna på kvaliteten på den verksamhetsförlagda utbildningen. En fortsatt utmaning är att introduktion av nyanställda kolliderar med handledning av studenter och enheterna anser det vara svårt att finna kapacitet att arbeta med båda delarna.

Det är angeläget det inte uppstår hinder att utbilda specialistsjuksköterskor och att tillse att kompetensförsörja dessa enheter med rätt kompetens.

BEMANNING AV VERKSAMHETEN UNDER COVID-19

Tidigt i pandemiförloppet genomfördes en kartläggning av ordinarie medarbetares kompetens för att identifiera IVA och akutsjukvårdskompetens och erfarenhet. Enhetschefer och chefsstöd har utifrån personlig kännedom bemannat resurser i enlighet med beslut fattade i krisledningen och utifrån lasarettets eskaleringsplan. Arbetssätt har utvärderats och lärdomarna har beaktats utifrån att bl. a säkerställa introduktion vid byte av ordinarie arbetsplats, utbildning i hur man vårdar patienter med covid-19, nya rutiner/PM/rekommendationer samt hantering av skyddsutrustning och avfall.

Under senare delen av året fattades beslut om gemensamma start/sluttider på arbetspass, bemannings principer utifrån antal patienter per vårdteam (framtagna av förvaltningen) samt beslut om restriktivitet avseende ledigheter. Allt för att få resurser och bemanning att räcka till utifrån eskalerande behov.

Det interna resursteamet med sjuksköterska och undersköterska används efter behov. I början av pandemin möjliggjorde både Simrishamns sjukhus och Primärvården ASIH för visst bemanningsutbyte. Utifrån allmänhetens vilja att hjälpa till har ett antal timanställda tillförts, i huvudsak personer utan vårdutbildning men som kan avlasta med arbetsuppgifter som inte kräver vårdutbildning/kompetens.

Lärdomen utifrån samarbete mellan verksamhetsområden och externa aktörer är att gemensam kompetens- och bemanningsplanering kan möjliggöras vid behov av snabb förändring/omställning, förutsatt att målet är tydligt kommunicerat med alla berörda.

OBEROENDE AV INHYRNING FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG

För Lasarettet i Ystad utgör inhyrningskostnaden cirka 4 procent av den totala personalkostnaden. Under 2020 har den externa läkarbemanning ökat vilket kan härledas till övertagandet av ortopedin. Inom akutverksamheten, kirurgi, barnverksamheten och internmedicin har inhyrning av läkare minskat under året jämfört med 2019.

Inhyrning av sjuksköterskor har totalt sett minskat. Minskningen har framförallt skett inom internmedicin och ortopediverksamheten medan en viss ökning, som en följd av pandemin, har skett inom barnverksamheten.

UTVECKLING AV ANSTÄLLNINGSVOLYM OCH ARBETAD TID

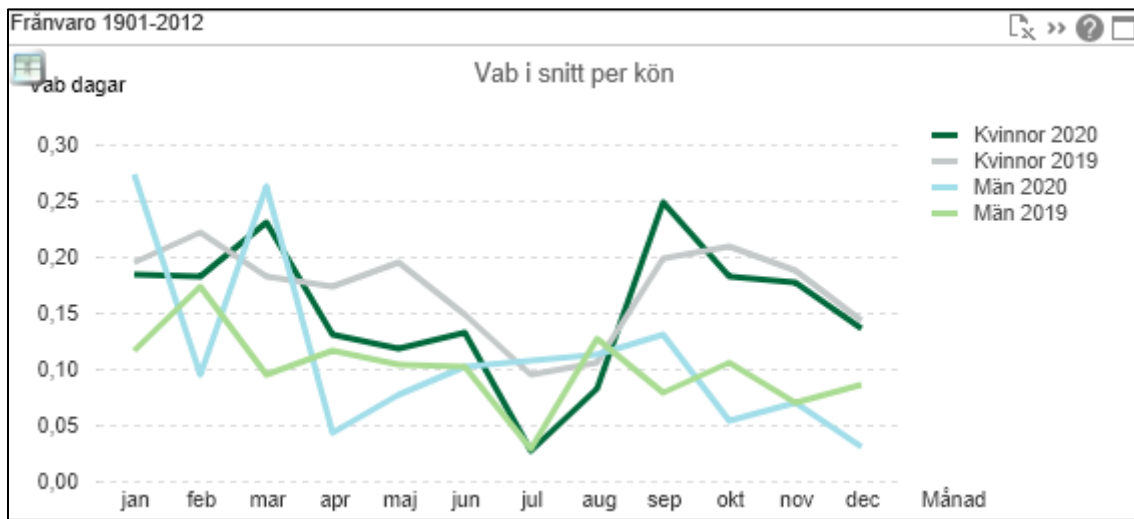
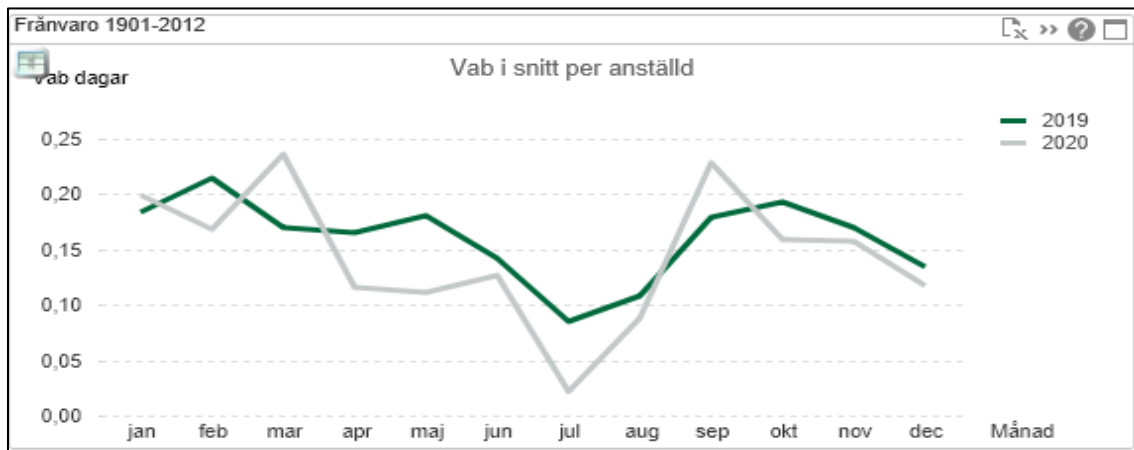
Utvecklingen av använda timmar

Tabellen nedan visar hur många timmar som använts per personalgrupp (s.k. AID-huvudgrupp) för helåret 2020 samt en jämförelse med föregående år. Förutsättningarna mellan åren är olika utifrån pandemin vilket också visar sig i en ökning av använda timmar för personalgrupper som arbetar patientnära; sjuksköterskor och undersköterskor. Antal använda timmar för personalgruppen läkare påvisar en liten minskning 2020 vilket dels kan förklaras av ortopedins organisatoriska förändring och bemanningsupplägg mellan åren. En annan faktor som påverkar är minskat antal operationer under delar av 2020. Vi ser inte liknande minskning för sjuksköterskor och undersköterskor då dessa personalgrupper bemannat upp på vårdavdelningar vid neddraget/minskat operativt flöde. Vi har även medarbetare inom IVA-sjukvården som tillfälligt arbetar på IVA-enheter inom Malmö/Lund. En viss ökning av använda timmar för ledning- och administration visas mellan åren vilket kan härledas till dels ökat ledningsansvar för upprättad covidavdelning under del av år samt arbete inom krisledningsorganisationen.

Personaldata - analys mellan åren			Diff mellan åren	
Använda timmar	2019	2020	Diff mellan åren	
	2019	2020	Antal timmar	%-förändring
Läkare	281 456	275 107	-6 348	-2,3%
Ledning / Administration	109 362	116 145	6 783	6,2%
Medicinsk sekreterare	103 546	103 471	-75	-0,1%
Övrig personal	4 390	3 934	-456	-10,4%
Övrig Vård / Rehab / Social	62 811	61 603	-1 208	-1,9%
Sjuksköterska	444 457	458 361	13 904	3,1%
Undersköterska / Skötare	403 947	432 829	28 882	7,1%
	1 409 970	1 451 451	41 481	2,9%

UTVECKLING AV VÅRD AV BARN (VAB) UNDER COVID-19

Antal VAB-dagar i snitt per anställd påvisar en topp i mars månad jämfört med föregående år, vilket kan relateras till tidpunkten då riktlinjer och information uppmanar alla samhällsmedborgare att stanna hemma med minsta förkylningssymtom. För Lasarettet i Ystads del följer sedan antal VAB-dagar i snitt per anställd liknande kurva som medarbetarnas sjukfrånvaro, en nedgång under sommarmånaderna för att vid tidpunkten för skolstart i augusti påvisa en ny topp och därefter falla nedåt igen. Under senare del av 2020 är antalet VAB-dagar i snitt per anställd lägre i jämförelse med föregående år. Tabellen nederst visar antal VAB-dagar i snitt per anställd utifrån kön, även denna visar jämförelse med föregående år.



BISYSSLOR

En bisyssla är ett arbete eller uppdrag, tillfälligt eller permanent, som medarbetare utför vid sidan av sitt jobb och som inte har med medarbetarens privatliv att göra. Det har ingen betydelse om medarbetaren utför bisysslan i form av anställning, uppdrag eller i eget eller närståendes företag, om medarbetaren får ekonomisk kompensation eller om hen utför bisysslan på ledig tid, semester etc.

Aktiviteter som typiskt sett hör till privatlivet räknas inte som bisyssla. Till exempel om medarbetaren utövar en hobby eller att sköter hens egna och familjens privata angelägenheter. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som konkurrerande eller arbetshindrande bisyssla. Normalt omfattas dessa bisysslor inte heller av förbudet mot förtroendeskadliga bisysslor.

Det är medarbetarens ansvar att anmäla bisyssla till sin chef. Varje anmäld bisyssla prövas utifrån särskild rutin. En bisyssla får inte:

- Skada förtroendet för medarbetarens opartiskhet.
- Skada förtroendet för annan medarbetares opartiskhet.
- Skada Region Skånes anseende.
- Hindra medarbetaren från att utföra sina arbetsuppgifter.
- Konkurrera med Region Skånes verksamhet.

Under 2020 har totalt 191 bisysslor anmälts inom förvaltningen Sus, varav en har avslagits. Nedan redovisas antalet anmälda bisysslor. Läkare och sjuksköterskor redovisas för sig, andra yrkesgrupper redovisas under Övriga.

	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	23	86		
Förtroendeskadlig				
Arbetshindrande				
Konkurrerande			1	
Sjuksköterska	6	21		
Förtroendeskadlig				
Arbetshindrande				
Konkurrerande				
Övriga	3	51		
Förtroendeskadlig				
Arbetshindrande				
Konkurrerande				

Redovisning av mål: En långsiktigt stark ekonomi

Måluppfyllelse Långsiktigt stark ekonomi

Mot bakgrund av underskottet i verksamheten efter 2019 (-42,2 Mkr) och med årets ingång där uppräkningsbidraget var på 1 procent samt övertagandet av en underfinansierad ortopediverksamhet från Hässleholm var utmaningen stor för lasarettet att nå en ekonomi i balans under 2020. Pandemin har påverkat alla verksamheter på lasarettet men stora delar av covidrelaterade kostnader har ekonomiskt kompenseras. Även om pandemins effekter har kompenseras genom statliga stöd har fokus på förbättringsarbeten blivit eftersatta. Det kommer vara en stor utmaning efter pandemin att uppnå en långsiktigt stark ekonomi efter ett uppdämt vårdbehov, implementering av SDV och få en balans i nuvarande verksamhet. En högre uppräkningsbidraget inför 2021 ger bättre förutsättningar att nå en långsiktigt stark ekonomi, men samtidigt har lasarettet ett arbete med att få en kostnadskontroll och inte öka kostnadsutvecklingen i samma nivå som tidigare år.

RESULTATMÅL OCH EKONOMISKA EFFEKTER PÅ GRUND AV COVID-19

Ekonomiskt ingångsläge

Lasarettet hade en budgetavvikelse (-42,2 miljoner kronor) under 2019, vilket betyder att verksamheten har en kostnadsnivå som är högre än lasarettets totala ersättning. Om verksamheten bedrivs på samma sätt (som under 2019) även under 2020 kvarstår den ekonomiska obalansen och budgetavvikelsen. Därtill tillkommer löneuppräknings och generell inflationsuppräknings för 2020 (motsvarande -29,4 miljoner kronor). Delvis kompenseras detta genom ett utökad regionbidrag men som inkluderar ett effektiviseringskrav på -2 procent (netto av samtliga intäktsökningar uppgår till +10,0 miljoner kronor), vilket innebär att lasarettet måste effektivisera från år till år med motsvarande -17,5 miljoner kronor (under 2020) för att kvarstå på samma nivå som året innan.

Under året har två verksamhetsflyttar, rehabilitering från Lasarettet i Ystad till Centralsjukhuset i Kristianstad och ortopedi från sjukhuset i Hässleholm till Lasarettet i Ystad ägt rum, vilket påverkar underskottet med närmare -12 miljoner kronor. Totalt summerades utmaningen inför året till totalt -73,3 miljoner kronor för nuvarande verksamhet som bedrivs på Lasarettet i Ystad.

Resultat och påverkan av covid-19

Årsresultatet slutade med en negativ budgetavvikelse på -49,5 miljoner kronor efter att statlig ersättning kopplat till covid-19 är redovisat och inkluderat för 2020. Både intäkter och kostnader har påverkats av covid-19. På intäktssidan har vårdintäkterna varit lägre och verksamheten har erhållit statlig ersättning för högre kostnader till följd av covid-19. Kostnadssidan har påverkats av en högre beredskap, framför allt kostnader kopplade till personal, smittstäd, material och lokalanpassningar.

Det statliga stödet för merkostnader under covid-19 uppgår till +54,7 Mkr. Beloppet innefattar redovisade merkostnader inklusive sjuklönersättning under 2020. Ersättningen avser även perioden december 2020. Den statliga ersättningen omfattar inte förlorade vårdintäkter och intäkter från patientavgifter, vilket utgör totalt -3,9 miljoner kronor under året.

Ekonomiska effekter av covid-19 under 2020

• Statligt stöd covid-19	+ 54,7 Mkr
• Intäktsreduceringar (vårdintäkter och patientavgifter)	-3,9 Mkr
• Personal	-40,4 Mkr
• Sjukhusvårdar/väktare/frivillighetsorganisation/bevakning	-1,6 Mkr
• Smittskyddsåtgärder	-4,4 Mkr
• Material/utrustning, lokalanpassningar	-8,3 Mkr
Resultatpåverkan	-3,9 Mkr

Intäkter (inklusive covid-ersättning)

Intäkterna har givetvis påverkats av pandemin med färre vårdkontakter under året. Externa vårdintäkter har minskat inom både sluten- och öppenvården (-2,6 Mkr). Minskning med färre vårdkontakter inom öppenvården har gett mindre patientavgifter (-1,3 Mkr), vilket till större delen var en minskning under pandemins första månader. Totalt har vårdintäkterna minskat med -3,9 miljoner kronor. Intäkterna har påverkats positivt av de statliga stödersättningarna avseende covid-19. Redovisade merkostnader kopplat till covid-19 har ersatts med totalt +50,0 miljoner kronor och påverkar intäkterna positivt med samma belopp. Utöver detta har statlig ersättning för sjuklön redovisats med totalt +4,7 miljoner kronor. Total ersättning för covid-19 uppgår till +54,7 miljoner kronor.

Personalkostnad och kostnad för inhyrd personal

Mellan åren har personalkostnaderna ökat med drygt -43,6 miljoner kronor där -16 miljoner kronor avser löneuppräknings mellan åren. Exkluderat löneuppräknings är resterande -27,6 miljoner kronor, vilket motsvarar +4,3 procent, relaterade till fler antal arbetade timmar och högre ersättningsnivå (såsom övertid, OB-ersättning, jour samt sjuklön). Ökningen kan kopplas till ökad bemanning till följd av covid-19.

Totalt sett har kostnaden för inhyrd personal minskat jämfört med föregående år, efter att verksamhetsflyttar mellan åren har justerats.

Extern läkarbemanning har minskat med -2 miljoner kronor, vilken kan härledas till övertagandet av ortopedin. Inom akutverksamheten, kirurgi, barnverksamheten och internmedicin har den externa läkarbemanningen minskat under 2020 jämfört med 2019.

Inhyrning av externa sjuksköterskor har totalt sett minskat med -2,8 miljoner kronor. En minskning har skett inom internmedicin (-1,9 Mkr) och ortopediverksamheten (-1,7 Mkr) medan en viss ökning har skett inom barnverksamheten (+0,7 Mkr) vilken är helt hänförlig till pandemin. Inom internmedicin visas en bra trend efter hösten 2019 då det var höga kostnadsnivåer relaterat till inhyrd personal.

Lasarettet har fortfarande svårigheter att bemanna fullt ut med egen personal, men minskningen av inhyrd personal är en positiv trend utifrån den höga nivån lasarettet hade hösten 2019.

Trots en positiv utveckling mellan åren av inhyrd personal överstiger den inhyrda personalkostnaden det regionala målet (+1,5 % av den totala personalkostnaden) även under 2020.

Övriga kostnader

Röntgenkostnaderna har totalt sett under 2020 ökat med 1 procent(+0,6 Mkr) jämfört med den budgeterade nivån. Under våren var det färre undersökningar kopplat till färre vårdkontakter men kostnadsnivå steg under hösten.

Laboratorietjänster har under året uppvisat en lägre kostnadsnivå, även innan pandemin, jämfört med den budgeterade nivån. Totalt sett en minskning med -3,5 procent (-1,6 Mkr). Både vad gäller röntgen- och laboratorietjänster har antalet undersökningar minskat under 2020 jämfört med 2019. Detta kan förklaras med färre vårdkontakter under pandemin men även delvis som effekter av tidigare väl genomförda åtgärder inom framför allt laboratorietjänster på akutmottagningen.

Läkemedelsprognosen som var satt inför året inkluderar sär läkemedel där utfallet för just sär läkemedel har varit lägre än prognosen. Sär läkemedel är fullt kompenserat via Hälso- och sjukvårdsnämnden och påverkar inte lasarettets resultat. Totalt sett är kostnaderna för läkemedel - 3,5 procent (-3,5 Mkr) lägre men exkluderat sär läkemedel är utfallet helt enligt den prognos som sattes inför året, d v s ingen budgetavvikelse för läkemedel exkluderat sär läkemedel.

Övriga omkostnader är enligt budget om covid-relaterade omkostnader exkluderas. Just omkostnader relaterat till beredskapen under pandemin är fullt ersatt genom statligt stöd (intäktsersättning) och ger därför ingen negativ påverkan på resultatet. Däremot påverkas på kostnadsnivån.

För att uppnå en ekonomi i balans 2020 krävdes en kostnadsutveckling på -3,4 procent. Året 2020 påverkades till stora delar av en pandemi och beredskap som innebar höga kostnader. Året slutade med en kostnadsutveckling inklusive covid-kostnader på 6 procent. Exkluderat de redovisade kostnaderna kopplat till covid-19 som lasarettet har redovisat som intäktsersättning (motsvarande +54,7 Mkr) låg kostnadsutvecklingen för 2020 på +0,8 procent.

ÅTGÄRDER FÖR ATT SÄNKA KOSTNADSUTVECKLING SAMT FÖR EKONOMI I BALANS

Lasarettet har vidtagit ett flertal interna strukturåtgärder för att reducera kostnader. Organisationsförändringar har genomförts genom konsolidering av verksamhetsområden och antalet verksamhetschefer och administrativa resurser har minskats. Ett vårdlag, "Lila grupp", har avvecklats och avdelningar har konsoliderats för att möjliggöra sambemanning och öka effektiviteten. Möjligheten att minska läkarnas jourkostnader har identifierats och en översyn har inletts. Påbörjat arbete med att minska kostnader gällande röntgen och laboratorietjänster fortsätter och verksamheten uppskattar att det finns möjlighet till ytterligare besparingar.

Andra områden som identifierats som kan innebära en kostnadsminskning är att föra över vissa insatser till primärvården samt effektivisera operationskapaciteten. Ett arbete med att granska remisser har initierats för att identifiera patienter som inte är i behov av specialistvård. Genom ändrade arbetssätt och anpassning av lokaler uppskattas operationskapaciteten, med befintlig personalstyrka, kunna utökas med ca 20 procent. Dessa områden leder initialt till en ökad tillgänglighet, men kan på sikt även innebära en kostnadsbesparing.

Kostnadsminskande åtgärd	Effekt 2020 Mkr	Effekt 2021
Resursbesparing övergripande stabs- och overhead kostnader.	2,9	0,35
Avveckla "Lila grupp"	6	2
Konsolidera avdelning 6, 7, 8 och HIA	1,7	3,1
Se över jourlinjer	0,4	1,2
Minska kostnader gällande röntgen	0,4	1,3
Minska kostnader gällande laboratorietjänster	0,1	0,3
Föra över insatser till primärvården		
-Stomivård, PSA-kontroll, KAD mm hjälpmedel	Ökad tillgänglighet	Ökad tillgänglighet
-Remissgranskning		
Öka operationskapacitet (ca 20 %)	Ökad tillgänglighet	Ökad tillgänglighet
Totalt	11,5	8,3

Lasarettet fortsätter att se över bemanningen och kommer beakta resultatet från det nya uppdrag som regiondirektören fattat beslut om gällande bemanning och bemanningsnyckeltal. Uppdraget syftar till att ge en mer lika bemanning av likartade verksamheter inom hälso- och sjukvården.

Vid sjukhusstyrelsen sammanträde i oktober gavs en återkoppling på de kostnadsreducerande åtgärder som sjukhuschefen fick i uppdrag av sjukhusstyrelsen, vid sammanträdet den 25 juni 2020, att utreda vidare. Beslut fattades om att avsluta fotvårdsbehandlingar som inte kräver specialistvård. Arbetet med att identifiera kostnadsreducerande åtgärder fortsätter.

INVESTERINGAR

Riktlinjerna för investeringsprocessen i Region Skåne har reviderats. Den förändrade processen innebär bland annat att sjukhusstyrelserna inte framöver kommer ta ställning till investeringar. Istället genomför tjänstemannaorganisationen en inventering av mindre/ej strategiska investering som underlag för framtagande av ramar för bygg- och utrustningsinvesteringar inom hälso- och sjukvården 2021 med plan för 2022-2023. SUS förvaltning ansvarar för att sammanställa investeringsbehov från alla sjukhus inom förvaltningen. Från hösten 2020 ingår sjukhuschefen på LiY i förvaltningens styrgrupp för investeringar och lokalförsörjning som bland annat har till uppgift att besluta i investeringsärende och byggärende som understiger 8 miljoner kronor samt bereda och föreslå prioritering av ärenden som överstiger 8 miljoner kronor.

Den lokala investeringspotten är på totalt 21 miljoner kronor där den är uppdelad på bygginvesteringar (9 miljoner kronor) utrustning (11 miljoner kronor) och haveri (1 miljon kronor).

Byggnadsinvesteringar/externa förhyrningar

Totalt har femton projekt beviljats ur 2020 års lokala byggpott på totalt 9,9 miljoner kronor. De största byggprojekten är operationssal 7 (3,1 Mkr), ombyggnad patientkök (0,8 miljoner kronor, vilket även är delfinansierat ur 2019 års pott), platsbyte på avdelning 2 (1,8 miljoner kronor), post-op (1,1 miljoner kronor).

Utrustningsinvesteringar

Totalt har 35 mindre projekt beviljats ur 2020 års lokala utrustningspott med ett totalbelopp på 10,9 miljoner kronor. De största investeringarna är ultraljud på klinfys (1,3 miljoner kronor), operationslampor (1,6 miljoner kronor), laparoskopistapel inom Gynekologi OP (1,1 Mkr) och digital laryngoskopistapel (0,7 miljoner kronor).

Totalt har fyra haveriäskande beviljats under året för 0,9 miljoner kronor; två koloskop (totalt 0,7 Mkr) samt två ultraljudsprob (0,2 Mkr).

Miljöredovisning

För att lyckas driva ett proaktivt, framgångsrikt och engagerat miljöarbete är medarbetarnas kunskapsnivå och medvetenhet avgörande. I syfte att öka kunskapsnivån och medvetenheten samt göra de regionala miljömålen begripliga och hanterbara i vardagen konkretiseras Sus miljöarbete genom miljömålet *Miljömedvetna medarbetare* och de åtta strategier som tagits fram för de mest miljöpåverkande områdena. Verksamheterna har utgått från sin miljöpåverkan och arbetat med en eller flera strategier, där de vidtagit olika åtgärder för att minska miljöpåverkan i det vardagliga arbetet.

Under 2020 har förvaltningens verksamheter arbetat ambitiöst med strategierna och lämnat många goda exempel på hur de minskat miljöpåverkan i verksamheterna genom att integrera miljöhänsyn i vardagen. Pandemin har medfört flera förändringar som påverkar miljömålen, som exempel kan nämnas kraftigt minskade utsläpp från resor medan materialförbrukningen ökar. De senaste åren visar på ökad miljömedvetenhet och intresse för miljöfrågor, vilket avspeglas i resultatet för de trender och måttal som satts för respektive strategi.

Nedan följer en redogörelse för det resultat som alla insatser som gjorts under året lett till för Lasarettet i Ystad.

1. Fossilbränslefri, klimatneutral och klimatanpassad verksamhet

Det regionala miljömålet inryms i de tre strategierna *Så reser vi hållbart*, *Så blir vi mer energieffektiva* och *Så väljer vi smartare material*.

- *Så reser vi Hållbart*: Lasarettet i Ystad har minskat antalet körda mil med privat bil i tjänst med drygt 3000 mil vilket motsvarar en minskning på strax över 50 procent.
- Av de 57 Stockholmsresor (enkelresor) som genomförts under året har 70 procent (40 st.) skett med tåg. Under 2019 genomfördes 180 resor varav 84 procent med tåg.
- *Så blir vi mer energieffektiva*: Lasarettet har ökat energianvändningen (el) med 78 Mwh. Under 2019 var ökningen 154 Mwh.
- *Så väljer vi smartare material*: Lasarettet har minskat inköpen av bestick, tallrikar och muggar i engångsmaterial (papper och plast) med 58 procent mellan 2020 och 2018.

Analys

Pandemin utgör självklart den största orsaken till att resorna minskat. Några enstaka verksamheter anger att deras resor ökat på grund av fler hembesök under pandemin.

Användningen av engångsmaterial, framförallt skyddsutrustning, har ökat markant på grund av pandemin. Det engångsmaterial som följs via strategin *Så väljer vi smartare material* (bestick, tallrikar och muggar/glas i engångsmaterial) valdes ut som indikatorer då merparten av användningen bedöms vara onödig, många verksamheter behöver inte köpa in sådant engångsmaterial utan kan med fördel välja flergångs. Under året har ett nytt avtal börjat gälla som inkluderar bestick, tallrikar och muggar/glas i engångsmaterial och numera finns alternativ i papper i större utsträckning. Flera verksamheter uppger att de bytt ut utvalda artiklar till papper istället för plast. Måltalet om en minskning på 50 procent har uppnåtts, och den 58 procentiga minskning som noteras hade inte varit möjlig utan de målmedvetna och riktade insatser som genomförts i förvaltningens verksamheter där engångsmaterial fasats ut alternativt ersatt plast med papper/trä.

2. Hälsosam miljö

Miljömålet inryms i de två strategierna *Så blir vi kemikaliesmarta* och *Så förbättrar vi vår hantering av läkemedel*.

- Under 2020 har 57 produkter som finns med på regionens utbyteslista använts enligt KLARA. Av dessa innehåller 5 produkter ämnen som är cancerogena, mutagena och/eller reproduktionstoxiska. Inga produkter som innehåller CMR-ämnen har tillkommit sedan föregående inventeringsperiod och inga produkter har fasats ut.
- Under 2020 minskar mängden destruerade läkemedel med 60,6 kg jämfört med 2019.

Analys

Förvaltningens verksamheter har ökat sin kunskap om kemiska produkters risker och minskat miljöpåverkan från olika produkter, bland annat noteras införande av slutna system för formalin, insamling och återvinning av jodkoncentrat, installation av gipsavskiljare, förbättrade förvaringslösningar samt effektivare rengöringsutrustning som kräver mindre mängder kemikalier. Under året har substitutionsutredningar för produkter med utfasningsämnen pausats i syfte att minska den administrativa belastningen för vården.

Verksamheter har arbetat för att minska läkemedelsförskrivning och miljöpåverkan från läkemedel genom att bland annat följa upp läkemedelskassationer och strukturera upp läkemedelsanvändningen, minska frekvensen för vissa infusioner, skriva ut testförpackningar när så är möjligt, införa PactoSafe i läkemedelsrum, införa ny rutin som möjliggör för sjuksköterska att bryta utskick av läkemedel när patient skrivs ut.

3. Hållbar resursanvändning

Miljömålet inryms i de två strategierna *Så väljer vi smartare material* och *Så förebygger vi avfall*.

- Många verksamheter minskar sin användning av britspapper, och en del har fasat ut den helt. Det har lett till att inköpen av britspapper minskat på lasarettet med 18 procent mellan 2018 och 2020. Med tanke på pandemin, är det extra glädjande att kunna notera denna minskning.
- Trenden för inköp av Longopac-lösningen är uppåtgående och har på lasarettet ökat med ca 61 procent sedan 2018.

Analys

Inköpen av britspapper ses som indikator för hur en kunskapsökning kan leda till en bestående beteendeförändring. Britspappret utgör ingen barriär för smitta, britsen måste spritas med desinfektionsmedel mellan varje patient. Genom att hänvisa till diskussioner med Vårdhygien, som bekräftat detta, fortsätter verksamheterna att driva igenom utfasningsinsatser och insatser för att minska sin användning. Smartare lösningar med underlägg i fast storlek används av dem med ett konstaterat behov av britspapper, vilket minskar den totala materialåtgången.

En av sjukvårdens mest klimatpåverkande produktgrupper är sopsäckar. Under flera år har insatser gjorts för att minska miljöpåverkan från produktgruppen genom att införa mer klimatsmarta varianter. Ett exempel är Longopac-lösningen som med sin flexibla säckstorlek gör att påsen kan anpassas efter innehållet och därmed slängs mindre mängder onödigt plast. För att förbättra införandet och göra det hållbart även ur det ekonomiska och arbetsmiljömässiga perspektivet pågår dialog med Regionservice och Regionfastigheter.

4. Stark miljöprofil

Miljömålet inryms i strategin *Så får vi kunskap i miljöfrågor*

- Under 2020 har 126 medarbetare på lasarettet genomgått den digitala miljöutbildningen *Hållbara Val*. Under 2019 gick 100 medarbetare utbildningen.
- Under 2020 har sju chefer på lasarettet gått den digitala miljöutbildningen för chefer. Under 2019 gick sju chefer utbildningen.

Analys

Alla större miljöombudsträffar, utbildningar, verksamhetsbesök och miljödag för miljöombud har fått ställas in under året. Information och uppdateringar har fått ske via mail samt via Hemvisten Nätverk för miljöstöd SUS. Uppmaning/inbjudan har skickats till miljöombuden via Hemvisten att verksamheter kan boka in Miljöfunktionen via Teams för digitala möten. Det finns en digital utbildning för regionens kemikalierregistrerare och under 2020 har 11 medarbetare vida lasarettet genomfört utbildningen. Utöver den digitala utbildningen hölls även Teams-utbildning för nya registrerare under januari månad 2021 då 5 medarbetare deltog.

En kommentar till utbildningen *Hållbara Val* är att en del verksamheter väljer att göra den i storgrupp på arbetsplatsträffar, denna statistik kommer inte med eftersom verksamheterna inte rapporterar in antalet. Miljöfunktionen har uppmanat verksamheter som väljer denna metod att dokumentera genomgången och antalet medverkande samt att varje medarbetare går in och gör de två quizzen.

Smittförande avfall

Det smittförande avfallet har ökat i regionen under året vilket till en stor del kan hänföras till pandemin, då det i huvudsak är akutsjukhusen som står för ökningen medan det biologiska avfallet totalt minskar i regionen. För Ystads del så har:

- Smittförande avfall ökat från 22,7 ton till 37,5 ton
- Biologiskt avfall ökat från 1177 kg till 1292 ton

Områden att arbeta vidare med

Viktiga miljöområden att arbeta vidare med är: fortsatt minskning av förbrukningsartiklar, öka sorteringen av uppkommit avfall, fortsatt minskning av tvätt genom samarbete om sängar mellan enheter samt utbyte av gammal belysning.

Krisberedskap och säkerhet

KRISBEREDSKAP

1) 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.

Den regionala koncernstaben KSM (Krisberedskap Säkerhet och Miljöledning) stödjer löpande Region Skånes verksamheter i arbetet med risk- och sårbarhetsanalyser, krisberedskap och kontinuitetshandling. Ett forum där stöd ges är SRSA-gruppen (gruppen för systematiskt risk- och sårbarhetsarbete). Lasarettet i Ystad har efter halvårsskiftet bjudits in till och utsett en representant som numera ingår i denna grupp. Gruppen träffas regelbundet och arbetar med konkreta frågor som till exempel hur de kritiska beroendena till vården ska säkras. I detta arbete kommer bland annat nödvattenplanerna för sjukhusen att uppgraderas.

Pandemin med covid-19 har medfört en del avsteg från det ordinarie arbetet i SRSA-gruppen. När läget stabiliseras kommer gruppen att arbeta vidare med kontinuitetshanteringen.

2) Verksamheten har nyttjat inventering av kritiska produkter och tjänster

Under pandemin har exempelvis materialförsörjningen varit en återkommande fråga som måste utvärderas och kompletteras med högre krav på lagerhållning av framförallt skyddsmaterial. Förslagsvis kan en stegvis eskalering i materialbehovet följa en större eskaleringsplan för att vara "i fas" hela vägen.

3) Verksamheten har upprättat en kontinuitetsplan baserad på genomförda konsekvensanalyser och riskbedömningar.

Verksamheten har till koncernstab KSM skickad in lasarettets inventeringslista och återfört lägesrapport avseende lasarettets kontinuitetsarbete under hösten. Till följd av pandemin har verksamheten inte kunnat arbeta med frågan som tilltänkt.

4) Verksamheten har utbildat och övat relevant personal som berörs av arbetet med samhällsviktig verksamhet samt krisberedskap.

Några övningar har inte genomförts under året. Dock har pandemin inneburit ett omfattande krisledningsarbete under merparten av året.

Pandemin har även tydliggjort vikten av en kontinuerlig träning av deltagarna i krisledningsorganisationen. Tack vare historiska sådana har lasarettet haft en bra grund att stå på i det omfattande arbete som utförts i krisledningshänseende under året.

5) Verksamheten har tagit tillvara erfarenheter från inträffade händelser och övningar.

Både epidemi- och pandemiplanen behöver revideras och utvecklas med de nya erfarenheter verksamheten har införskaffat under pandemin.

En viktig erfarenhet är att det saknades en tydlighet mellan region- förvaltning- och sjukhus avseende vad behandlas var och av vem. Mot bakgrund därav har förändringar skett i krisledningsorganisationen såväl på sjukhusnivå som förvaltningsövergripande under året.

Trots initial otydlighet från sjukhusnivå och uppåt har pandemin visat på att vi har en struktur som klarar stora påfrestningar. Våra erfarenheter bör även leda till en fortsatta utveckling av krisledningsarbetet såväl internt som inom förvaltningen med även ur ett Region Skåne övergripande perspektiv.

Exempel på utvecklingsområden är:

- Digitala verktyg för stabsmetodik (stabsmall, digital whiteboard med mera).
- Vidareutveckla kris- och beredskapsplan samt pandemiplan med hjälp av de erfarenheter och kunskaper vi inhämtat under pandemin.
- Lokala beredskapslager, fortsatt övergripande dialog för att prioritera och driva denna fråga.
- Tydligare förvaltningsgemensam kris- och beredskapsorganisation.

INFORMATIONSSÄKERHET

Information

En ny digital utbildning har publicerats på utbildningsportalen, *Säker Informationshantering*, som ska hjälpa medarbetarna att hantera information på ett säkert och lagenligt sätt. Ett utmärkt sätt för alla medarbetare att öka kunskapen om informationssäkerhet och dataskydd, särskilt fördjupningsdelarna som kan vara ett stort stöd i det dagliga arbetet.

En granskning som berör IT- och informationssäkerhet har gjorts av revisionsbyrån EY på uppdrag av Region Skånes revisorer. Rapporten pekar sammanfattningsvis på;

- Brister i uppföljning av att beslutade riktlinjer efterlevs
- Uppföljning av mål fastställda av regionstyrelsen görs inte på ett strukturerat sätt
- Krav på molntjänstleverantörer och uppföljning av dessa krav kan tydliggöras
- Utbildningsinsatser behöver utökas.

Kommande arbete med dessa brister kan komma att utgöra ett bra stöd och ge positiva effekter.

Medarbetare

Under året har förvaltningen färdigställt kartläggningen av kontaktpersoner för informationssäkerhets- och dataskyddsfrågor (dataskyddskontaktpersoner) i verksamheterna. Stort fokus under 2020 har varit att ge grundläggande information och utbildning till dessa kontaktpersoner som utgör ett mycket viktigt nätverk. Regelbundna avstämningsmöte med start hösten 2020. Det är fortfarande en del verksamheter som saknar kontaktpersoner. En del utsedda kontaktpersoner är inte aktiva och deltar sällan eller aldrig i de informations- eller utbildningsinsatser som erbjuds. Fortsatta informationsinsatser för att nätverket med kontaktpersoner ska växa. En del övriga informations- och utbildningsinsatser hanns också med ute i olika verksamhetsområde, framförallt i början av 2020, en hel del blev inställda med anledning av pandemin. En förhoppning finns om att detta arbete återupptas så snart det är möjligt så att den så viktiga dialogen med verksamheterna fortsätter och med det fortsatt utveckling framåt i dessa frågor.

Process

Fortsatt nätverkande både inom Sus förvaltning med närliggande område och funktioner men också med informationssäkerhets- och dataskyddssamordnare i andra förvaltningar, främst de verksamhetsnära sjukvårdsförvaltningarna. De regionala nätverken för informationssäkerhet och dataskydd är lika viktiga som tidigare och har stärkts under 2020 så att alla inom Region Skåne arbetar i samma riktning mot gemensamma mål dvs. att hantera information på ett säkert och lagenligt sätt.

Uppföljning av arbetet med intern kontroll

Uppföljning av lasarettets internkontrollplan 2020 redovisas enligt anvisningarna i bifogad bilaga.

Bilaga – resultatredovisning

Tabell total resultatredovisning 2020

Resultatrapport (mkr) <i>negativa avvikelser har minustecken</i>					
Resultaträkning motpart 1-3 (mkr)	Utfall 2001-12	Diff 2001-12 Utf-Bud #	Diff 2001-12 Utf-Bud %	Budget 2001-12	Diff 2001-12 Bud-Prog #
Regionbidrag	890,2	0,0	0,0%	890,2	0,0
Patientavgifter	13,7	-1,3	-8,9%	15,1	0,0
Försäljning av verksamhet, varor och tjänster	97,9	4,1	4,4%	93,9	-3,2
Övriga intäkter och bidrag inkl statsbidrag	86,5	49,0	130,4%	37,6	42,9
Verksamhetens intäkter	1 088,4	51,7	5,0%	1 036,7	39,7
Personalkostnader	-684,9	-11,7	1,7%	-673,2	-17,8
Kostnader för inhyrd personal	-27,0	-21,9	431,7%	-5,1	-20,5
Köp av verksamhet, material och tjänster	-188,2	-8,5	4,8%	-179,6	-0,5
Läkemedel	-95,0	3,4	-3,5%	-98,4	3,0
Övriga kostnader och bidrag	-134,9	-63,2	88,0%	-71,7	-64,7
Verksamhetens kostnader	-1 129,9	-101,9	9,9%	-1 028,0	-100,5
Kapitalkostnad	-8,0	0,7	-8,4%	-8,7	0,0
Resultat	-49,5	-49,5		-0,0	-60,8