



Styresak 008-2024 Årlig melding 2023

Saksbehandler: Gro Ankill, Marit Barosen
Dato dok: 14.02.2024
Møtedato: 22.02.2024
Vår ref: 2023/280

Vedlegg (t): Årlig melding 2023 inkl. tilleggsspørsmål
Vedlegg (ikke tr): [Oppdragsdokument 2023](#)

Innstilling til vedtak:

1. Styret viser til saksutredningen med vedlagte rapport og vedtar dette som Årlig melding 2023 fra Nordlandssykehuset.

Bakgrunn

Styret inviteres i denne saken til å vedta årlig melding 2023 for Nordlandssykehuset HF. Årlig melding er styrets rapportering til eier om resultatoppnåelse i forhold til krav i Oppdragsdokument for 2023 i tråd med mal fra Helse Nord RHF. Saken består av rapporteringspunkter knyttet til oppdragsdokumentet, rapportering på styringsparametere, samt direktørens overordnede resultatvurdering.

Direktørens vurdering

Nordlandssykehuset har i all hovedsak arbeidet godt og målrettet med å oppfylle kravene i oppdragsdokumentet i 2023. Til tross for en krevende situasjon med et sterkt fokus på økonomi og omstilling har Nordlandssykehuset levert godt innenfor svært mange av oppdragene.

Aktiviteten knyttet til pasientbehandling har vært høy også i 2023, og innenfor somatikk har aktiviteten ligget godt over plan gjennom hele året. Den høye aktiviteten har medvirket til at flere pasienter har fått behandling og reduksjon i fristbrudd. Samtidig innebærer den høye aktiviteten en økonomisk utfordring som følge av at aktivitet ut over plan kun finansieres med 40 % av kostnadene. Parallelt med aktivitetsveksten fikk Nordlandssykehuset i 2023 en økning på mer enn 30 % i utskrivningsklare døgn til kommunene. Samlet antall utskrivningsklare døgn var 4436 i 2023. Det høye antallet utskrivningsklare pasienter samtidig med et høyt aktivitetsnivå har bidratt til overbelegg på sengepostene og høy arbeidsbelastning for personellet. Sykefravær og bemanningsutfordringer innenfor flere områder har gjort situasjonen ekstra utfordrende, og medført et større innleiebehov enn planlagt.

Resultatene fra de nasjonale medisinske kvalitetsregistrene som ble fremlagt for styret høsten 2023 viste at Nordlandssykehuset jevnt over leverer god kvalitet på tjenestene våre. Våre fagmiljø ønsker å forbedre resultatene på de områdene hvor vi ikke er gode nok. Arbeidet med kvalitetsheving krever en systematisk tilnærming som kan være krevende i en situasjon med stort fokus på omstilling. I det pågående arbeidet med å bringe økonomien i tråd med økonomiske resultatkrav vil det fortsatt være et sterkt fokus på at pasienter og brukere i Nordlandssykehuset, både nå og framover, skal motta trygge tjenester av god kvalitet.

Årlig melding 2023 for Nordlandssykehuset HF



NORLANDSSYKEHUSET
NORDLÁNDA SKIPPIJVIESSO



Innhold

| | |
|--|----|
| Innledning | 3 |
| 3.0 Vår felles helsetjeneste - felles for alle tjenesteområder..... | 4 |
| 3.1 Sikre god pasient- og brukermedvirkning | 7 |
| 3.2 Somatikk..... | 8 |
| 3.3 Psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB)..... | 9 |
| 3.4 Samhandling med leverandører av private helsetjenester..... | 11 |
| 4 Kvalitet og pasientsikkerhet..... | 11 |
| 4.1 Klima- og miljøtiltak..... | 12 |
| 4.2 Informasjonssikkerhet og personvern | 13 |
| 4.3 Beredskap | 14 |
| 5 Bemanning og kompetanse..... | 16 |
| 5.1 Sikre gode arbeidsforhold | 16 |
| 5.2 Tilstrekkelig kvalifisert personell..... | 17 |
| 5.3 Utdanning av legespesialister | 22 |
| 5.4 Helse, miljø og sikkerhet (HMS) | 23 |
| 6 Forskning og innovasjon..... | 23 |
| 7.2 Anskaffelsesområdet | 24 |
| 8 Teknologi | 25 |
| 9 Bygg og kapasitet..... | 26 |
| Oppdrag gitt i foretaksmøter | 27 |

Innledning

Dette er mal for helseforetakenes årlige melding for 2023 til Helse Nord RHF. Nummereringen av kravene følger av [Oppdragsdokument 2023 fra Helse Nord RHF til helseforetakene](#).

Det skal rapporteres på hvordan helseforetakene har fulgt opp oppdrag for 2023. Det skal gis en kort beskrivelse av tiltak iverksatt for å oppfylle kravet og i hvilken grad målet er nådd. Hvis målet ikke er nådd, hvorfor ikke, og når forventer man å oppnå kravet?

De fleste rapporteringskravene gjelder alle helseforetakene i Helse Nord, men foretaksspesifikke krav fremgår av Oppdragsdokumentet 2023, og i denne malen.

Krav som ikke gjelder for det enkelte foretaket kan tas bort, men nummerering på alle krav skal beholdes.

Rapportering på styringsparametere og andre oppgaver er innarbeidet i dokumentet, og følger ikke som eget vedlegg.

Forkortelser:

| | | |
|--------|---|-------------------------------------|
| HOD | - | Helse- og omsorgsdepartementet |
| FTP | - | Foretaksprotokoll |
| FTM | - | Foretaksmøte |
| FIN | - | Finnmarkssykehuset HF |
| UNN | - | Universitetssykehuset Nord-Norge HF |
| NLSH | - | Nordlandssykehuset HF |
| HSYK | - | Helgelandssykehuset HF |
| SANO | - | Sykehusapotek Nord HF |
| HN IKT | - | Helse Nord IKT HF |
| RHF | - | Helse Nord RHF |

Frister:

| Rapportering | Frister |
|---------------|--|
| Årlig melding | Administrativt behandlet Årlig melding: 2. februar 2024 . Styrebehandlet årlig melding (styrevedtak): innen styremøte Helse Nord RHF 14. mars 2024 |

3.0 Vår felles helsetjeneste - felles for alle tjenesteområder

Krav til alle:

| RHF | 1 | Spesialisthelsetjenester til den samiske befolkning. Helseforetakene skal følge opp rapport med tiltaksplaner 2022-26. | Årlig melding |
|---|---|---|---------------|
| <p>Nordlandssykehuset har laget en egen tiltaksplan for spesialisthelsetjenester til den samiske befolkningen og denne har vært fulgt opp i 2023. Vi har tidligere rapport på tiltakene i planen til Helse Nord RHF i oktober, men gjentar denne her.</p> <p>1. I 2023 har vi har hatt et særlig fokus på kursing i språk og kultur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Den 09. februar 2023 ble det gjennomført kurs i samisk språk og kultur. De ansatte ønsket en praktisk tilnærming til hvordan møte våre samiske pasienter. Kurset var for ansatte som ønsker å øke sin kompetanse i samisk språk og kultur, og tilsammen var det rundt 50 deltakere. Noen deltok også på stream fra Vesterålen og Lofoten.<ul style="list-style-type: none">○ Møtet med den samiske pasienten var en rød tråd i alle foredragene på kurset i samisk språk og kultur i Festsalen i Rønvika i dag 9. februar. Storfamilien, det åndelige og tillit mellom pasient og helsetjeneste var noen av temaene som ble tatt opp. Anna-Emilie Vadnem fra Brukerutvalget og Susanne Regine Inga fra Ungdomsrådet hadde flere eksempler å komme med. De la blant annet vekt på at helsepersonell må ha evnen til å oppfatte mer enn det som sies.○ Også foredragsholderne fra Hamarøy hadde fokus på møtet med den samiske pasienten. Miriam Paulsen, ambulansefagarbeider Hamarøy, Vendla K. Nielsen, fra samisk helsenettverk Hamarøy kommune og Peggy Øvrevoll, lulesamisk språk og kulturfolk snakket om Tysfjordsaken, og opprettelsen av lulesamisk ressursgruppe - og lulesamisk helsenettverk som er i oppstartsfasen. De var opptatt av at det må være tillit mellom behandler og pasient - og det kan ta tid. De snakket om betydningen av storfamilien og behovet for å samles ved død eller akutt sykdom. Kommunelege Elisabeth Ritchler fra Hamarøy delte også av sine erfaringer.○ Tilbakemeldingene har vært svært positive og det vil bli gjennomført årlig kursing i samisk språk og kultur ved Nordlandssykehuset.• Kursing ved den enkelte enhet: Flere enheter etterspør, og har gjennomført egne kurs og faglig påfyll med denne tematikken.• Samisk kulturkompetanse er nå fast post på programmet på kurs for Leger i spesialisering (Lis1).• Vi har utarbeidet en ressursside på våre interne sider hvor vi har samlet relevant informasjon for våre ansatte. <p>2. Synliggjøring av samisk språk og kultur</p> <ul style="list-style-type: none">• Samiske bordflagg synlig ved aktuelle ankomst-lokasjoner• Markering av samenes nasjonaldag 2023: Følgende arrangement ble gjennomført i løpet av uken:<ul style="list-style-type: none">○ Flagging ved alle Nordlandssykehusets lokasjoner○ Utstilling på bibliotekene i Rønvik og Nordlandssykehuset sentrum○ Bidos med ghakko på menyen i Panorama café○ Lavvo fremfor hovedinngangen til Bodø sentrum○ Administrerende direktør Siri Tau Ursin spilte inn en videohilsen som ble delt på sosiale medier <p>Det ble gjennomført arrangementer ved alle sykehusets lokasjoner</p> <ul style="list-style-type: none">○ Nordlandssykehuset sentrum: Minikonsert med Ronja Larsen kl. 10.30 - 11:00○ Nordlandssykehuset Rønvik: Lunsjkonsert med Ronja Larsen kl. 11:30 - 12:00 | | | |

- Nordlandssykehuset Lofoten: Lunsjkonert med Kalle Urheim kl. 11.30 - 12.00
- Nordlandssykehuset Vesterålen: Lunsjkonert med musikere fra Hadsel kulturskole kl. 11.30 - 12.00
- Vardesenteret Bodø: Servering av bidos, gahkko og kake gjennom hele dagen
- Plakat på lulesamisk om følelser, utarbeidet av Sametinget, planlegges trykket opp og distribuert i aktuelle lokasjoner.
- Plakaten 10 ord på nordsamisk, lulesamisk og sørsamisk har blitt distribuert i aktuelle fora ved Nordlandssykehusets lokasjoner.
- Innkjøp av aktuelle fagbøker ved Nordlandssykehusets bibliotek.
- Innkjøp av leker og bøker til alle avdelinger hvor barn er, eller hvor det er barn som kommer på besøk.
- I 2023 har vi markert **samisk språkuke** med:
 - Bibliotekutstilling sentrum og Rønvik Utstilling med samisk litteratur.
 - Vardesenteret Bodø: Laging av nøkkelringer med samisk design. Aktiviteten er gratis, passer for alle aldre, og vi har servering. Nøkkelringer med samisk design.
 - Nordlandssykehuset sentrum Barneavdelingen og sykehuskolen
 - Lesestund med forfatter Sissel Horndal.
 - Laging av nøkkelringer med samisk design
 - Gjennom hele uken hadde vi plakater og borddryttere rundt om på sykehuset.
 - Quiz for våre ansatte for å sette fokus på samisk språk.

3. Oversettelsesarbeid

- Informasjon oversatt til en egen side på Nordlandssykehusets nettside med:
 - Kritisk informasjon
 - Kontaktinformasjon
 - Om oss
 - Dine rettigheter som samisk pasient – dette kan du forvente. Denne siden har vi utarbeidet
 - Samleliste med annen relevant informasjon
- Oversettelsesarbeid knyttet til arbeid der barn er pårørende. Materiellet er oversatt til nordsamisk, sørsamisk og lulesamisk. Dette gjelder:
 - Ambulansekort som deles ut til pårørende når ambulansen er kjørt og pasient er alene med barn
 - Brosjyren «Snakk med barna»
 - Boken: «Min bok» som retter seg mot barn fra fire år og oppover
 - Brosjyren «Søsken som pårørende» oversatt til lulesamisk
 - Brosjyren «Ungdom som pårørende» oversatt til lulesamisk

Nettsiden «Barn som pårørende» oversatt til alle de tre språkene, etter oppdrag fra Barns Beste. Tekstene er lagt inn i felles nasjonal nettløsning, og kan brukes ved alle landets helseforetak.

| | | | |
|--|---|---|--|
| RHF | 2 | <i>Delta i utviklingen av helhetlig risikostyring og rapportere på risiko i tråd med vedtatte retningslinjer.</i> | <i>Tertialrapporter og Årlig melding</i> |
| Nordlandssykehuset deltar aktivt i det regionale arbeidet for helhetlig risikostyring i samarbeid med de øvrige foretak. Rapportering på risiko har vært gjennomført i henhold til retningslinjer. | | | |

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK) og HN IKT:

| | | | |
|---|---|--|---------------|
| RHF | 3 | <i>Fagavdelingene og kommunikasjonsavdelingene har et felles ansvar for å videreutvikle og benytte databasen for pasientinformasjon i felles nettløsning for spesialisthelsetjenesten (FNSP). Digital pasientinformasjon fra basen skal benyttes i pasientbrev, på nettsider og annen informasjon til pasienter og pårørende. Finnmarkssykehuset har ansvar for informasjon på nordsamisk.</i> | Årlig melding |
| <p>Nordlandssykehuset gikk i gang med utsending av digitale pasientbrev via Helsenorge i mai 2023. 95 prosent av inntaksbrevene sendes nå ut digitalt. Behandlingstekstene fra felles nasjonal nettløsning er delvis tatt i bruk, men noen avdelinger gjenstår fortsatt. Dette fungerer slik at deler av behandlingsteksten fra Nordlandssykehusets hjemmeside blir satt inn i brevet, samtidig som vi har en lenke til hele behandlingsteksten i brevet.</p> | | | |

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|--|---|---|---------------|
| RHF | 4 | <i>Inngå samarbeidsavtale med Statped, jf. oppdrag i 2022, for å bidra til koordinerte tjenester til barn med varige og omfattende behov. Helse Nord RHF kommer tilbake med forslag til avtale og samarbeidsrutiner, som vil bli utarbeidet i et interregionalt samarbeid i 2023.</i> | Årlig melding |
| <p>Dette er en oppfølging av et oppdrag til Helse Nord fra HOD i 2022. Da oppdraget ble videreført til helseforetakene i OD 2023 hadde Helse Nord tro på at det interregionale arbeidet som var i gang skulle bli ferdig i løpet av 2023. Det gjenstår fortsatt å behandle utkast til avtaler og samarbeidsrutiner i interregionalt fagdirektørmøte og eventuelt i nasjonalt AD-møte, noe som blir gjort i februar-mars 2024, før utkast til avtale og samarbeidsrutiner kan sendes over til Nordlandssykehuset.</p> <p>Nordlandssykehuset ser fram til å motta utkast til avtaler og samarbeidsrutiner i løpet av 2024.</p> | | | |

| | | | |
|---|---|---|---------------|
| HOD | 5 | <i>Gjennomgå bemanningsnormer og vaktplaner for å sikre robuste vaktlinjer og bemanning som legger til rette for bærekraftige tjenester og faglig forsvarlig drift.</i> | Årlig melding |
| <p>Høsten 2023 ble alle vaktplaner gjennomgått for leger i Bodø. Det planlegges nå tilsvarende gjennomgang for vaktplaner i Lofoten og Vesterålen. Gjennomgangen har omfattet Medisinsk klinikk, Kirurgisk klinikk, Diagnostisk klinikk, Barneklubben og Psykisk helse og rusklubben, og har blitt gjennomført av HR med innleid bemanningskoordinator fra Helse Stavanger sammen med aktuelle deltakere fra de ulike klinikkene. Sammen har man gjennomgått bemanning og oppgaveplaner, og det har vært et særskilt fokus på oppgaveplanlegging samt at planene skal være innenfor lovens og avtaleverkets rammer.</p> | | | |

| | | | |
|---|---|---|---------------|
| FTP | 6 | <i>Følge opp Riksrevisjonens undersøkelse om helse-, opplærings- og velferdstjenester til innsatte i fengsel.</i> | Årlig melding |
| <p>Det er etablert arena mellom PHR-klinikken NLSH og Bodø kommune, Helse og omsorg, om samarbeid mellom tjenestenivå for helsepersonell i fengselet. PHR klinikken har stedlig spesialist i Bodø fengsel, 2-3 dager og ut ifra behov (henvisninger). Det er etablert samarbeidsmøter mellom kriminalomsorg, spesialisthelsetjenesten og Bodø kommune. Ved lavsikkerhetsfengsel i Fauske stiller pasienten fysisk selv og mottar tjenestene som ordinært i alle avdelinger i PHR klinikken. Det</p> | | | |

har vært gjennomført kompetanseheving for aktuell spesialist i fengselet i løpet av 2023, samt etablert tettere samarbeid med spesialister i spesialpsykiatri for veiledning mm.

| | | | |
|--|---|---|--|
| RHF | 7 | <i>I samarbeid med Pasientreiser HF, gjennomføre en kartlegging av arbeidsprosesser innenfor reiser med rekvisisjon, herunder avdekke muligheter og begrensninger som kan danne grunnlag for dimensjonering av en mulig felles planleggings- og optimaliseringsløsning.</i> | <i>Tertialrapporter og Årlig melding</i> |
| <p>Pasientreiser HF har i samarbeid med Sintef startet arbeidet med kartleggingen høsten 2023, og det er planlagt et møte med pasientreiser i Nordlandssykehuset medio februar 2024. Der blir det fokus på arbeidsprosesser, inkludert muligheter/begrensninger i forhold til en mulig planleggings- og optimaliseringsløsning. I den grad det er behov for bistand i kartleggingsarbeidet, vil de nødvendige ressurser stilles til disposisjon.</p> | | | |

| | | | |
|--|---|--|----------------------|
| RHF | 8 | <i>Tertialvis rapportere gevinstrealisering fra nasjonale forbedringstiltak for pasientreiser med rekvisisjon.</i> | <i>Årlig melding</i> |
| <p>Tiltaket med selvbetjeningsløsning for å bekrefte, endre eller avbestille reiser er implementert, men brukes i liten grad av pasientene og gir ingen målbare gevinster.</p> <p>Neste trinn i prosjektet har vært kraftig forsinket fra prosjekteier, nå er pilot planlagt med oppstart for Nordlandssykehuset februar 2024. Full implementering er forventet utsatt fra 2024 til 2025. Løsningen innebærer at pasienter med «langvarige behov» får anledning til selv å bestille sine reiser basert på en tidsbegrenset attest fra behandler på inntil 1 år.</p> <p>Tiltaket ny rekvisisjonspraksis henger nøye sammen med selvbetjeningsløsningen, og følger samme fremdriftsplan.</p> <p>Det er stor usikkerhet rundt konsekvensene knyttet til implementering av begge disse tiltakene, men det forventes et økt bemanningsbehov på pasientreisekontoret og risiko for økte transportutgifter.</p> | | | |

3.1 Sikre god pasient- og brukervedvirkning

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|---|----|--|----------------------|
| RHF | 10 | <i>Bidra til å etablere og utvikle meldeordninger hvor brukere og pårørende kan melde om uønskede hendelser og forbedringsforslag, og sørge for at pasientmeldte erfaringer brukes aktivt til systematisk forbedringsarbeid.</i> | <i>Årlig melding</i> |
| <p>Nordlandssykehuset har deltatt i prosjektet i regi av Helse Nord der formålet har vært å gi våre pasienter/pårørende tilgang til å kunne klage og gi tilbakemeldinger elektronisk på en sikker måte. Gjennomføringen har pågått de siste to år og løsningen ble satt i drift 22. januar 2024. Nå kan pasient, brukere og pårørende gi foretaket tilbakemelding/klage via Helse Norge. Det er også opprettet rutiner for håndtering av de ulike tilbakemeldingene i foretakene slik at de behandles og brukes både for å svare ut og i forbedringsarbeid.</p> | | | |

3.2 Somatikk

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|--|----|--|---------------|
| RHF | 11 | <i>Delta i tuberkulosenettverk som skal organiseres i tråd med anbefaling i tuberkulosekontrollprogram 2023-2027. Revidert tuberkuloseprogram publiseres våren 2023.</i> | Årlig melding |
| Fra Nordlandssykehuset har tuberkulosekoordinator, lungelege og infeksjonsmedisiner deltatt. | | | |

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| RHF | 12 | <i>Videreføre kvalitetsforbedringsprosjektet Trygg Akuttmedisin, jf. Oppdragsdokument 2022, med mål om å øke andelen pasienter som får prehospital trombolyse ved STEMI innen anbefalt tid. Prosjektet ledes av UNN, og det regionale fagsjefmøtet er styringsgruppe. Medvirkning fra brukere og tillitsvalgte/verneombud må ivaretas. Helseforetakene skal ha deltakere i prosjektgruppen som forankrer arbeidet i foretaksledelse og berørte fagmiljø. Hvert foretak har ansvar for prosjektoppfølgning i eget opptaksområde, og det må sikres aktiv involvering fra primærhelsetjenesten/legevakter.</i> | Årlig melding |
| Nordlandssykehuset HF har deltagere i prosjektgruppen og representanter i alle grupper i forbindelse med den faglige revisjonen av pasientforløpene. Prosjektet har egen prosjektleder i foretaket. I egen gruppe med representanter fra foretak og kommuner er det etablert en god progresjon i Trygg Akuttmedisin i nedslagsfeltet. Det er skrevet forpliktende avtaler om gjennomføring mellom Nordlandssykehuset HF og kommunene. Det planlegges for å bre ut Trygg Akuttmedisin våren 2024. Arbeidet er forankret i SSU. | | | |

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| RHF | 13 | <i>Ta i bruk felles prosedyreverk for ambulansetjenesten gjennom deltagelse i FRAM-samarbeidet.</i> | Årlig melding |
| Ambulansetjenesten deltar fra høsten 2023 i FRAM-samarbeidet og er startet prosessen med å etablere felles prosedyreverk for ambulansetjenesten (FRAM). | | | |

| | | | |
|--|----|--|---------------|
| HOD | 14 | <i>Styrke den regionale intensivberedskapen slik at sykehusene ved større kriser raskt kan skalere opp kapasiteten, jf. Koronakommisjonens andre rapport (NOU 2022: 5). Helse Nord RHF vil i løpet av våren 2023 komme med føringer for regional oppfølging.</i> | Årlig melding |
| Viser til rapportering 2. tertial hvor dette var et krav vi rapporterte som rød risiko knyttet til sannsynlighet for måloppnåelse. Der skrev vi: <i>Nordlandssykehuset er delfinansiert for å øke antall sykepleiere vi tilbyr utdanning innenfor intensivmedisin, og vi har økt antallet under utdanning i tråd med dette. Vi er ikke finansiert for å styrke intensivkapasitet jf. Koronakommisjonens andre rapport, og har ikke økonomisk handlingsrom til å omprioritere til dette innenfor egne midler. Omtrent 1/4 av intensivpasienter ved Nordlandssykehuset Bodø tilhører Helgelandssykehuset og vi er ikke finansiert for å ivareta et intensivbehov knyttet til pasienter utenfor eget opptaksområde.</i> | | | |
| Oppsummering 2023 viser at ca. 70 % av intensivpasienter i Bodø tilhører vårt primære opptaksområde. I 2023 har vi hatt perioder hvor intensivkapasitet har vært lavere enn behovet, men størst kapasitetsutfordring har vi hatt knyttet til overliggerkapasitet på intensiv i etterkant av større kirurgi eller kirurgi på multimorbide/skrøpelige pasienter. For 2024 har vi økt | | | |

grunnbemanningen på intensiv Bodø med 4,2 stillinger for å øke overliggerkapasitet og for å redusere behov for innleie fra firma ved ferieavvikling sommer.

Denne økningen i faste stillinger kan bidra til noe økt kapasitet ved akutte kortvarige kriser.

3.3 Psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB)

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|-----|----|---|---------------|
| HOD | 15 | Styrke psykisk helsevern og TSB slik at pasientene får rask og likeverdig tilgang til riktig behandling og helhetlige pasientforløp. Barn, unge og de med alvorlige og sammensatte lidelser er prioriterte grupper. | Årlig melding |
|-----|----|---|---------------|

Sykehuspsykiatri: Pasienter med alvorlige og sammensatte lidelser ivaretas i hovedsak i sykehusavdelingene for voksenpsykiatri og barne- og ungdomspsykiatri. Det har vært betydelig kapasitetsutfordring i sykehusavdelingene generelt og for sikkerhetspsykiatri spesielt i løpet av 2023. Klinikken har i hovedsak klart å ivareta økningen av dømte og sikkerhetspasienter på tvers av enheter og avdelinger, men grunnet kapasitetsutfordring i Bodø og Tromsø er noen pasienter ivaretatt ved sikkerhetsenheter i andre helseregioner.

Det har også vært en økning i antall TUD (tvang uten døgn) fra spesielt Akuttpsykiatrisk avdeling og til DPS poliklinikker.

I barne- og ungdomspsykiatri har det vært utført en betydelig forbedring og strukturering av pasientforløp døgn som har bidratt til å sikre bedre tilgang og kvalitativt bedre pasientforløp for døgninnlagte.

Allmennpsykiatriske poliklinikker DPS/ BUP: Antall fristbrudd har gått ned i løpet av året men grunnet en varierende økning av henvisninger til klinikkens poliklinikker med påfølgende kapasitetsutfordring, spesielt i poliklinikker Bodø og Vesterålen, har det fortsatt medført fristbrudd og overføringer til HELFO i 2023.

Oppstart pilot tidlig avklaring påbegynt november 2023 for poliklinikker/ BUPA. Oppstart Helse Nord pilot felles inntak for private avtalespesialister har medført stor økning i henvisninger på slutten av 2023 og dermed økning i fristbrudd ved DPS poliklinikk, lokasjon Bodø og Vesterålen.

| | | | |
|-----|----|--|---------------|
| HOD | 16 | Aktiviteten i psykisk helsevern skal være høyere i 2023 sammenlignet med 2022. | Årlig melding |
|-----|----|--|---------------|

Poliklinikk:

Aktivitet poliklinikk voksne har variert noe mellom lokasjoner. I 2022 var det en periode på 3-4 måneder med spesialister innleid fra byrå i et eget prosjekt som kun tok fristbruddpasienter, disse ble terminert i 2023 og er noe av forklaringen på at aktiviteten i 2023 ikke økte. I tillegg har det vært rekruttert flere fagpersonell i spesialisering som roterer mellom enheter og avdelinger, og som dermed medfører lavere aktivitet i rotasjonsoverganger; oppstart og avslutning av rotasjonsperiode (psykologer og leger i spesialisering). Ved Salten DPS har det vært en lengre periode med høyt sykefravær som nå er stabilisert. Ved slutten av 2023 ble poliklinikk i Bodø utsatt for en større vannlekkasje og måtte flytte i nytt bygg. Aktivitet poliklinikk BUP har økt betydelig.

| AVDELINGSOPPHOLD | | | |
|------------------|------------------------|------------------------|---------------|
| | Pr Desember | | |
| POLIKLINIKK | Antall opphold 2022 | Antall opphold 2023 | % vis endring |
| BUPA | 20 732 | 24 240 | 17 % |
| VOP | 39 263 | 39 388 | 0 % |
| ARPA (TSB) | 6 460 | 6 415 | -1 % |
| SUM | 66 455 | 70 043 | 5 % |

| | Pr Desember | | | Belegg % | Belegg % | Endring |
|-----------------------|-------------|--------|---------|----------|----------|-----------|
| LIGGEDØGN OG BELEGG % | 2022 | 2023 | Endring | 2022 | 2023 | 2022-2023 |
| BUPA | 3734 | 3257 | -477 | 78 % | 68 % | -10 % |
| VOP | 33796 | 37196 | 3 400 | 79 % | 86 % | 7 % |
| RUS | 2736 | 2304 | -432 | 94 % | 98 % | 4 % |
| SUM | 40 266 | 42 757 | 2 491 | 79 % | 85 % | 6 % |

| | Pr Desember | | | |
|-----------------------------|-------------|------|---------|---------------|
| Antall pasienter ut av post | 2022 | 2023 | Endring | % vis endring |
| BUPA | 227 | 300 | 73 | 32 % |
| VOP | 1906 | 1884 | -22 | -1 % |
| RUS | 83 | 89 | 6 | 7 % |
| SUM | 2216 | 2273 | 57 | 3 % |

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| HOD | 17 | <i>Økt bruk av frivillige behandlingsalternativer i psykisk helsevern i de tilfeller hvor dette er forsvarlig og tilrådelig, i samarbeid med pasienter, pårørende og kommunale tjenester.</i> | Årlig melding |
| <p>PHR-klinikken tilstreber til enhver tid riktig bruk av tvang, og har for eksempel Regional enhet for psykoser som tilbyr medisinfriwillig behandling i til dels åpne enheter uten skjerming og belterom.</p> <p>Endringer i PHVL og Straffeprosesslov har medført flere dømte, flere sikkerhetspasienter og sykere pasientpopulasjon over noe tid, noe som igjen kan ha hatt innvirkning på tvangsstatistikk med flere villkår for tvang oppfylt. Det er god dialog med kontrollkommisjon og statsforvalter om forvaltning av lovverk.</p> | | | |

3.4 Samhandling med leverandører av private helsetjenester

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|-----|----|---|---------------|
| RHF | 19 | Rapportere på innhold og samhandling i forbindelse med inngåtte samarbeidsavtaler med avtalespesialister. Rapporteringen skal inneholde antall samarbeidsavtaler inngått, beskrivelse av aktiviteter og resultater av samarbeidsavtalen. For eventuelle manglende samarbeidsavtaler skal det beskrives utfordringer og eventuelle tiltak som er planlagt iverksatt for å få samarbeidsavtalen på plass. | Årlig melding |
|-----|----|---|---------------|

Nordlandssykehuset har samarbeidet med Helse Nord RHF om innhold og deltakere til møtet mellom fagområdene i Nordlandssykehuset og aktuelle avtalespesialister hvor målet var å få på plass samarbeidsavtaler. Møtene ble avholdt 9. og 10. november. Følgende fagområder har i 2023 samarbeidsavtaler med avtalespesialister:

| Medisinsk klinikk: | | |
|---------------------------------|-------------|--|
| Avtalespesialist: | Fagområde: | Status: |
| Adel Olasz | Dermatologi | Gjeldende avtale i 2023 – oppdateres årlig |
| Nordland hjertesenter | Hjerte | Gjeldende avtale |
| Aleris Bodø | Lunge | Gjeldende avtale |
| Kirurgisk klinikk: | | |
| Avtalespesialist: | Fagområde: | Status: |
| Marianne Helland | Gyn | Gjeldende avtale 2023 |
| Irina Eide | Gyn | Gjeldende avtale 2023 |
| Psykisk helse- og rusklinikken: | | |
| Avtalespesialist: | Fagområde: | Status: |
| | | Ingen signerte avtaler i 2023 men jobber med etablering av avtaler med 11 avtalespesialister |
| Barneklubben: | | |
| Ingen | | |

4 Kvalitet og pasientsikkerhet

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|-----|----|--|---------------|
| FTP | 20 | Delta i regionalt arbeid for å sikre robust infrastruktur, kompetanse og bemanning i AMKene. | Årlig melding |
|-----|----|--|---------------|

Nordlandssykehuset deltar i det interregionale Mottaksprosjektet både med 80 % stilling i funksjonell gruppe, og i regional styringsgruppe. AMK Bodø var vertskap for et besøk fra Kokom høsten 2023. AMK Bodø har tatt i bruk de anbefalte læringsplanene for utdanning av AMK-operatører fra det nasjonale kompetansesenteret, Kokom. AMK Bodø har inngått nye avtaler om videre utviklingsarbeid i samarbeid med Kokom. AMK Bodø deltar i regionale samarbeidsmøter for ledere for AMK hver 14 dag.

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK) og SANO:

| | | | |
|---|----|--|---------------|
| RHF | 21 | <i>Det skal gjennomføres årlig egenevalueringer av etterlevelse av nasjonale helsefaglige retningslinjer. En systematisk gjennomgang av resultater fra kvalitetsregistre og kvalitetsindikatorer skal inngå i vurderingen om helsefaglige retningslinjer etterleves.</i> | Årlig melding |
| <p>Nordlandssykehuset jobber kontinuerlig med å følge opp resultater fra nasjonale medisinske kvalitetsregistre og nasjonale kvalitetsindikatorer. Årlig gjøres en systematisk gjennomgang. For 2023 er denne presentert i styresak 87-2023 Nordlandssykehusets resultater i de nasjonale medisinske kvalitetsregistrene for 2022 og for utvalgte kvalitetsindikatorer i Helse Nord. Når det gjelder etterlevelse av nasjonale helsefaglige retningslinjer har ikke Nordlandssykehuset gjort en egen evaluering av dette i 2023. Likevel har vi indirekte evaluert nasjonale helsefaglige retningslinjer gjennom systematisk gjennomgang av kvalitetsregistrene, da kvalitetsindikatorene i disse bygger på føringene i de nasjonale retningslinjene.</p> | | | |

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| RHF | 22 | <i>I tråd med forutsetningene i styringsmodell for anskaffelser; sikre god og reell forankring av behovsbeskrivelse og beslutninger i anskaffelses- og avtaleprosesser i hele helseforetaket.</i> | Årlig melding |
| <p>Det har gjennom hele 2023 pågått prosess for å komme fram til en regional styringsmodell som skal bidra til å løse oppgavene knyttet til nasjonale og flerregionale anskaffelser, samt bidra til bedre faginvolvering i anskaffelsesprosessene, avtalelojalitet og større grad av standardisering. Styringsmodell for nasjonale og flerregionale anskaffelser ble iverksatt i september 2023. Regional styringsmodell legges frem for behandling i Direktørmøtet i januar 2024. Nordlandssykehuset har vært aktiv bidragsyter i prosessen med å designe og utarbeide forslag til regional styringsmodell. Parallelt med deltakelse i det regionale arbeidet har Nordlandssykehuset gjennom hele året gjennomført lokale tiltak for å bedre reell faginvolvering og forankring av fagansvar for anskaffelser i foretaket. Disse tiltakene har omfattet etablering av interne referansegrupper, systematisk arbeid opp mot klinikkene med konverteringslister på anskaffelser, samt identifikasjon av faktiske behov innenfor kategorier og anbuds pakker.</p> | | | |

4.1 Klima- og miljøtiltak

Krav til alle:

| | | | |
|-----|----|--|---------------|
| FTP | 25 | <i>Helseforetaket må være bevisst sitt samfunnsansvar og sikre bærekraftig utvikling og et godt omdømme. I Meld. St. 6 Et grønnere og mer aktivt statlig eierskap — Statens direkte eierskap i selskaper (eierskapsmeldingen) fremgår regjeringens forventninger til statlige selskaper. Hensynet til bærekraft i statens mål som eier er tydeliggjort og forsterket. Staten er opptatt av at selskapene identifiserer risiko, muligheter og behov for omstilling av sin virksomhet som følge av Parisavtalens mål og integrerer dette i sine strategier</i> <i>Det skal dokumenteres årlig status i arbeidet med å nå de langsiktige målene innen klimaområdet gjennom bidrag til spesialisthelsetjenestens rapport om samfunnsansvar.</i> | Årlig melding |
|-----|----|--|---------------|

Nordlandssykehuset arbeider systematisk med klima- og miljøområdet i henhold til ISO14001. Status i miljøarbeidet behandles og rapporteres som en del av ledelsens gjennomgang. Foretaket arbeider langsiktig med å nå spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål. Senter og klinikker har utarbeidet tiltaksplaner for å bidra til å nå miljømålene. I 2023 ble ulike prosjekter iverksatt for å redusere miljøfotavtrykket. Blant annet et forbedringsprosjekt vedrørende gjenbrukbare operasjonshetter for å redusere plast, og ulike tiltak for å redusere matsvinn og øke sorteringsgrad av avfallet. Nordlandssykehuset bidrar i Spesialisthelsetjenestens rapport for samfunnsansvar 2023 med data til klimaregnskapet.

4.2 Informasjonssikkerhet og personvern

Krav til alle:

| | | | |
|---|----|--|-----------------------------|
| RHF | 26 | Innen 31.8.2023 styrebehandle status og rapportere på korrigerende tiltak fra arbeidet med informasjonssikkerhet. Status skal som minimum inneholde: - status for fremdrift for handlingsplan og lukke kjente svakheter, - presentasjon av spesialisthelsetjenesten trusselbilde (utarbeidet av HN IKT), - resultater fra gjennomførte risikovurderinger, penetrasjonstester, sikkerhetstester og sikkerhetsrevisjoner, - oppsummering fra avviksrapportering, - beskrivelse av hvordan kartlegging av digital sikkerhetskultur er fulgt opp. | 2. tertial og Årlig melding |
| Status fra arbeidet med informasjonssikkerhet ble behandlet av styret 21.06.2023 i styresak «Orienteringssak - Informasjonssikkerhet pr juni 2023 (U.off. Offl. §13 jf. fvl. §13)» Statusrapporteringen inneholdt alle de forhold som er beskrevet. | | | |

| | | | |
|---|----|---|-----------------------------------|
| FTP | 27 | Oppdatere de lokale handlingsplanene (jf. NSMs grunnprinsipper for IKT-sikkerhet) for det systematiske arbeidet med å styrke informasjonssikkerheten og med å lukke de sårbarhetene som Riksrevisjonens undersøkelse avdekket. Oppdatering skal skje innen 3. april hvert år og det skal rapporteres fra forbedringsarbeidet. | Tertialrapporter og Årlig melding |
| Gjennomgang/revisjon og oppdatering ble gjort til 3.april 2023. Rapportering fra forbedringsarbeidet med tiltak for området og handlingsplaner ble oversendt. | | | |

| | | | |
|--|----|---|-----------------------------|
| FTP | 28 | Gjennomgå eget beredskapsplanverk og vurdere behovet for å iverksette ytterligere forebyggende tiltak og tiltak for å håndtere og gjenopprette funksjon etter tilsiktede eller utilsiktede hendelser mot egen infrastruktur, IKT-systemer og viktige verdier. Det skal rapporteres på dette oppdraget innen 1.9.2023. | 2. tertial og Årlig melding |
| Vårt beredskapsplanverk er bygget opp for å være forberedt på hendelser i egen infrastruktur, vann, strøm, IKT-systemer og viktige verdier som kan påvirke sykehusdriften. Hendelser, øvelser og gjennomganger gir oss grunnlag for de revisjoner som gjøres fortløpende. Vi jobber med forbedringer både for infrastruktur, organisering og planer for å forebygge og håndtere hendelser, | | | |

både for klinikkene som behandler pasientene og hos stabene som skal sikre stabile grunnleggende tjenester og infrastruktur.

4.3 Beredskap

Krav til alle:

| | | | |
|-----|----|--|---------------|
| FTP | 31 | Videreutvikle operative beredskapsplaner koordinert med Forsvaret i hele krisespekteret basert på erfaring og kunnskap fra piloten i Helse Nord RHF. | Årlig melding |
|-----|----|--|---------------|

Nordlandssykehuset har deltatt på møter med Forsvaret og HN RHF i totalforsvarssammenheng både med SanBn og HV14. Det er imidlertid ikke satt ut konkrete oppgaver til NLSH HF som følge av disse, siden det er lagt opp til at dette koordineres av HN RHF. Vi oppfatter at dette beredskapsarbeidet er i innledende fase og vil forsterkes fremover.

I forbindelse med Arctic Reihn ble det gjennomført planmøter med SanBn for å etablere sanitetstjenester i vår bygningsmasse noe som har gjenbruksverdi i totalforsvaret.

| | | | |
|-----|----|---|-----------------------------------|
| RHF | 32 | Delta i arbeidet med å kartlegge og definere kritiske produkter for å ivareta forsyningsikkerhet. | Tertialrapporter og Årlig melding |
|-----|----|---|-----------------------------------|

Nordlandssykehuset bidrar løpende med rullering av beredskapsproduktene på det regionale beredskapslageret i Harstad. Dette har gitt stabil og god tilgang på kritiske produkter knyttet til luftsmitte.

I knapphetssituasjoner vil leverandørene prioritere leveranser til kundene som de har avtale med. Det har derfor vært viktig å jobbe systematisk med å øke bruken av etablerte avtaler. De mest kritiske produktene kjøpes direkte til avdeling og ligger ikke på sentrallagrene i foretaket. Innkjøpsseksjonen har derfor iverksatt spesifikke tiltak mot spesielt laboratoriet og operasjon for å ivareta behovet fra fagmiljøene inn i anbudsprosessene til Sykehusinnkjøp. Dette er viktig for å oppnå nødvendig avtaledekning på de maskinspesifikke og spesielle produktene vi har behov for i pasientbehandlingen.

Innenfor forsyningsområdet er det jobbet med å kartlegge ulikheter mellom de tre sentrallagrene i Bodø, Lofoten og Vesterålen. Dette skal bidra til å skaffe bedre oversikt over sortiment og for å kunne avhjelpe hverandre i en kritisk situasjon. Tiltakene som ble iverksatt i 2023 er ikke kommet i mål, men vi ser at disse tar oss i riktig retning. Omsetning i innkjøpssystemet Clockwork har økt og andel kjøp utenfor avtale er redusert fra 62 % i 2022 til 33 % i 2023.(Se pkt. 61).

| | | | |
|-----|----|---|---------------|
| FTP | 33 | Gjennomføre forebyggende sikkerhetstiltak for å beskytte skjermingsverdige verdier slik at forsvarlig sikkerhetsnivå oppnås. Utdypende informasjon vil bli gitt på egnet måte iht krav i sikkerhetsloven. | Årlig melding |
|-----|----|---|---------------|

Vi har i 2023 ikke mottatt definisjon av hva som er skjermingsverdige verdier fra HN RHF etter Sikkerhetsloven, og det er dermed ikke foretatt konkrete tiltak innenfor dette området. Imidlertid foretas det sikring av IKT-infrastruktur i regi av HN IKT gjennom MoDi i Front. Det gjennomføres også tiltak innenfor autorisering av personell knyttet til adgangskontroll, samt løpende sikkerhetsklareringer for eget og eksternt personell.

| | | | |
|---|----|--|---------------|
| FTP | 34 | <i>I samarbeid med RHF etablere nasjonalt begrenset nett (NBN) (tekst og bilde) i eget helseforetak. HN IKT skal i samarbeid med RHF og Forsvarsdepartementet (FD) bistå helseforetakene i dette arbeidet.</i> | Årlig melding |
| <p>Vi har et nært samarbeid med Helse Nord RHF og Forsvarsdepartementet og de berørte enheter internt hos oss for etablering av NBN for Nordlandssykehuset. Planer, avtaler og forberedelser av infrastruktur er på plass. Den tekniske installasjonen fra Forsvarsdepartementet er bestilt og forventes gjennomført i løpet av den nærmeste tiden.</p> | | | |

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| RHF | 35 | <i>Etablere planer for blodberedskap. Norsk koordineringssenter for blodberedskap vil bistå. Rammer for arbeidet fastsettes av de regionale helseforetakene i fellesskap.</i> | Årlig melding |
| <p>Det er norsk koordineringssenter for blodberedskap som styrer denne prosessen. NLSH ved blodbankenheten har i den forbindelse deltatt på en spørreundersøkelse i regi av koordineringssenteret.</p> <p>Den nasjonale gruppa som jobber med vandrende blodbank har vært på fysisk internundervisning i Bodø og i tillegg har blodbanken deltatt på webinar.</p> <p>Blodberedskap internt i HF er under planlegging, blant annet felles utstyr på alle lokasjoner for å ivareta blodplateberedskapen, samt automatiserte blodtypeinstrumenter ved Lab Lofoten og Lab Vesterålen. Det jobbes for å få opp igjen deler av blodberedskapen ved Lab Vesterålen første og andre kvartal 2024. I tillegg er det laget en risikovurdering angående vareleveranser og konsekvenser ved grensestenging.</p> | | | |

| | | | |
|---|-----------------|--|---------------|
| FTP | 36 ¹ | <i>Delta i internasjonale innsatsteam og kapasiteter, og bidra i arbeidet med å videreutvikle disse med bakgrunn i gjennomførte evalueringer, herunder NOR EMT og helseteam.</i> | Årlig melding |
| <p>Nordlandssykehuset HF deltar med personell i tråd med oppdraget for både NOR EMT og helseteam.</p> | | | |

Foretaksspesifikke krav (NLSH):

| | | | |
|--|----|---|---------------|
| RHF | 38 | <i>Delta i planlegging og gjennomføring av atomberedskapsøvelsen Arctic Reihn 2023.</i> | Årlig melding |
| <p>Her deltok NLSH HF bredt både i forkant, under og etter øvelsen. Vårt planarbeid ble ledet av rådgiver fra enhet for brann og sikkerhet ved Senter for drift og eiendom (SDE). Øvde avdelinger/klinikker gjennomførte egen evaluering. En samlet evalueringsrapport fra NLSH sin aktivitet ble sendt inn og ble en del av den nasjonale evalueringsrapporten (AR FSX1 evaluering - nasjonal FSX1 rapport) der funnene fra øvingsmålene er presentert.</p> | | | |

¹ Skal gjelde alle sykehusforetakene jfr. Foretaksmøte 8. feb 2023

5 Bemanning og kompetanse

Krav til alle:

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| RHF | 40 | Sikre medvirkning gjennom deltakelse i regionalt fagnettverk for ledelse og ledelsesutvikling og forankring av arbeidet i eget foretak. | Årlig melding |
| <p>Nordlandssykehuset har deltatt i Regionalt nettverk for leder- og ledelsesutvikling i Helse Nord.</p> <p>Nettverket har gjennomgått strategi for personell, utdanning og kompetanse (PUK-strategi), som har dannet grunnlag for arbeidet i nettverket. Det er utarbeidet felles handlingsplan for fagnettverket for 2024-2025.</p> | | | |

5.1 Sikre gode arbeidsforhold

Krav til alle:

| | | | |
|--|----|---|-----------------------------|
| FTP | 42 | Fortsette og forsterke arbeidet med å utvikle heltidskultur i helseforetakene. Det skal rapporteres på utviklingen i tertialoppfølgingsmøtet i juni 2023. | 1. tertial og Årlig melding |
| <p>Nordlandssykehuset fortsetter sitt arbeid med å øke andelen medarbeidere med heltidsstilling i foretaket. Den største prosentøkningen for 2023 finner vi for yrkesgruppen helsefagarbeider. Dette har tradisjonelt vært et fagområde hvor andelen av deltidsansatte har vært høy. Vi vil fortsette arbeidet med sikte på å øke denne andelen ytterligere. Også sykepleierne fortsetter å øke i andelen heltid (se tabell 2).</p> <ul style="list-style-type: none">Hovedregel er utlysninger av heltidsstillinger. Egen rutine PR56320.Bemanningscenteret utvidet til flere faggrupper i 2023. I tillegg til sykepleiere, spesialsykepleiere, ambulansesarbeidere og jordmødre er også de første helsefagarbeiderne tilsatt i senteret.Det jobbes med oppgavedeling på mange områder i sykehuset, og Bemanningscenteret har rekruttert helsefagarbeidere både til somatikken i Bodø og til Vesterålen, som skal bidra inn i driften på sengeposter. <p>Bemanningscenteret er en viktig bidragsyter til veksten i heltidsstillinger blant medarbeidere. Ved at det rekrutteres medarbeidere i kombinasjonsstillinger, hvor hovedbrøken er tilknyttet en enhet og resterende brøk er tilknyttet Bemanningscenteret, kan lokale ledere både løse helgeutfordringer og resterende brøk fordeles jevnere for å dekke fravær på flere enheter. I 2023 ble samarbeidet med NLSH Vesterålen igangsatt, og de første sykepleierne og helsefagarbeiderne er nå tilsatt for å jobbe ved lokasjonen på Stokmarknes.</p> <p>Tabellen nedenfor illustrerer blant annet at gjennomsnittlig stillingsprosent for fast ansatte har økt fra 1. januar 2019 til 1. januar 2024 med 3,1 prosentpoeng.</p> | | | |

Tabell 1.

Utvikling heltidskultur/gjennomsnittlig stillingsprosent pr. overordnet stillingsgruppe

| Periode ID ▲ | 1. januar 2019 | 1. januar 2020 | 1. januar 2021 | 1. januar 2022 | 1. januar 2023 | 1. januar 2024 |
|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Overordnet stillingsgruppe ▲ | Gjennomsnittlig stillingsprosent | Gjennomsnittlig stillingsprosent | Gjennomsnittlig stillingsprosent | Gjennomsnittlig stillingsprosent | Gjennomsnittlig stillingsprosent | Gjennomsnittlig stillingsprosent |
| Total | 88,2 % | 88,8 % | 89,7 % | 90,4 % | 90,8 % | 91,3 % |
| 01. Adm. og ledere | 96,3 % | 96,3 % | 96,5 % | 96,7 % | 96,9 % | 97,0 % |
| 02. Pasientrettede stillinger | 78,4 % | 78,5 % | 79,2 % | 81,0 % | 81,4 % | 81,7 % |
| 03. Lege | 95,9 % | 96,3 % | 96,5 % | 96,9 % | 96,8 % | 97,3 % |
| 04. Psykologer | 99,8 % | 99,5 % | 99,6 % | 99,8 % | 99,0 % | 99,3 % |
| 05. Sykepleiere | 85,0 % | 86,5 % | 88,7 % | 89,4 % | 90,0 % | 90,0 % |
| 06. Helsefagarbeider/hjelpepleier | 73,3 % | 74,5 % | 74,4 % | 75,8 % | 75,8 % | 78,8 % |
| 07. Diagnostisk personell | 94,5 % | 93,9 % | 95,4 % | 95,6 % | 95,3 % | 95,4 % |
| 09. Drifts/teknisk personell | 92,2 % | 92,5 % | 92,6 % | 92,8 % | 92,6 % | 94,5 % |
| 10. Ambulansepersonell | 99,0 % | 98,6 % | 97,6 % | 96,9 % | 98,0 % | 97,1 % |
| 11. Forskning/utdanning | 90,0 % | 74,2 % | 86,3 % | 64,2 % | 74,0 % | 65,0 % |

Tabell 2.

| Heltid fast pr. 1. januar år: | 2024 | | 2023 | | 2019 | | Endring prosentpoeng ift 2019 | Endring prosentpoeng ift 2023 |
|-----------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Overordnet stillingsgruppe | Ant ansatte | Andel | Ant ansatte | Andel | Ant ansatte | Andel | | |
| 01. Adm. og ledere | 563 | 93,2 % | 555 | 93,1 % | 529 | 90,0 % | 3,2 % | 0,1 % |
| 02. Pasientrettede stillinger | 356 | 67,2 % | 365 | 67,1 % | 334 | 60,1 % | 7,1 % | 0,1 % |
| 03. Lege | 378 | 94,0 % | 354 | 92,9 % | 307 | 90,3 % | 3,7 % | 1,1 % |
| 04. Psykologer | 102 | 98,1 % | 103 | 98,1 % | 94 | 98,9 % | -0,9 % | 0,0 % |
| 05. Sykepleiere | 747 | 63,7 % | 739 | 62,8 % | 556 | 49,0 % | 14,7 % | 0,9 % |
| 06. Helsefagarbeider/hjelpepleier | 81 | 40,5 % | 66 | 33,7 % | 46 | 25,3 % | 15,2 % | 6,8 % |
| 07. Diagnostisk personell | 142 | 89,3 % | 128 | 88,9 % | 123 | 86,0 % | 3,3 % | 0,4 % |
| 09. Drifts/teknisk personell | 172 | 83,9 % | 161 | 81,3 % | 141 | 79,7 % | 4,2 % | 2,6 % |
| 10. Ambulansepersonell | 179 | 94,2 % | 166 | 96,0 % | 144 | 98,0 % | -3,7 % | -1,7 % |
| 11. Forskning/utdanning | 3 | 50,0 % | 3 | 60,0 % | 4 | 80,0 % | -30,0 % | -10,0 % |
| Totalsum | 2723 | 76,2 % | 2640 | 75,0 % | 2278 | 67,6 % | 8,6 % | 1,2 % |

Andelen heltidsansatte har økt med 8,6 prosentpoeng fra 1. januar 2019 til 1. januar 2024.

5.2 Tilstrekkelig kvalifisert personell

Krav til alle:

| | | | |
|--|----|--|-----------------------------------|
| RHF | 43 | Utfase innleie av arbeidskraft og kjøp av vikartjenester utenfor rammeavtaler inngått av Sykehusinnkjøp. | Tertialrapporter og Årlig melding |
| <p>Alle ledere i Nordlandssykehuset er informert om de nasjonale rutinene for innleie utenfor avtale dersom avtalefirmaene ikke kan levere, herunder hvilke firma som er innenfor avtaler på leveranse av vikarer. Det er også gjennomført flere møteserier med interne bestillere i foretaket (ledere og andre) hvor ny rammeavtale gjeldende fra 01.10.2023, og de nye avtaleleverandørene på sykepleiertjenester, er gjennomgått. Fra 1. januar 2024 er Bemanningscenteret bestiller på sykepleiertjenester fra byrå for de største klinikkene og vil sørge for at de nasjonale rutinene for innleie utenfor avtale følges.</p> | | | |

| | | | |
|-----|----|--|-----------------------------|
| RHF | 44 | Innen 1. tertial skal foretakene innføre innskjerpet prosedyre for hvilke alternative løsninger som skal vurderes, før det fattes beslutning om innleie, eller kjøp av vikartjeneste fra byrå. | 1. tertial og Årlig melding |
|-----|----|--|-----------------------------|

Nordlandssykehuset har i 2023 innført en skjerpet rutine (PR60998) som beskriver vurderinger som skal gjøres før innleie kan besluttes og gjennomføres. I tillegg har foretaket etablert en ny rutine ved utgangen av året, RL2253. Denne omhandler hvordan HR ved Bemanningssenteret fra januar 2024 skal være bestiller av innleie og dermed påkoblet alle innleieprosesser på sykepleietjenester ved vår medisinske- og kirurgiske klinikk ved Nordlandssykehuset Bodø.

| | | | |
|--|-----------------|--|--|
| RHF | 45 ² | <i>Delta i videreutvikling og testing av Clockwork som bestillingssystem for styring og kontroll på kjøp av vikartjenester fra byrå. Dette som grunnlag for avgjørelse om implementering av felles, regionalt system for kjøp av vikartjenester fra byrå innen utgangen av 2023.</i> | <i>Tertialrapporter og Årlig melding</i> |
| <p>Nordlandssykehuset har deltatt i arbeidet siden oppstart. Gitt at de nødvendige godkjenninger kommer på plass, er Nordlandssykehuset innstilt på å følge arbeidet videre.</p> | | | |

| | | | |
|---|----|---|----------------------|
| HOD | 46 | <p><i>Bidra i arbeidet med utarbeidelse av en årlig felles rapport om personell, kompetanseutvikling og utdanning. Rapporten skal inneholde:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>nasjonale indikatorer, analyser og presentasjon av tiltak og gode eksempler for å rekruttere, videreutvikle og beholde personell og for å skape et godt arbeidsmiljø.</i> • <i>nasjonal oversikt over behov for legespesialister, ABIOK-sykepleiere og jordmødre i spesialisthelsetjenesten i lys av den faglige utviklingen, utdanningskapasitet og avgang i tjenesten.</i> | <i>Årlig melding</i> |
| <p>Dette kravet er ivaretatt av Helse Nord RHF. Vi forstår at Helse Vest skal ha laget en modell for dette som skal godkjennes av AD møte nasjonalt i januar.</p> | | | |

| | | | |
|--|----|--|----------------------|
| RHF | 47 | <i>Det skal som hovedregel tilstrebes 6 måneders planleggingshorisont. Dette gjelder særlig for anmodning om deltakelse fra klinisk personell.</i> | <i>Årlig melding</i> |
| <p>Høsten 2023 har vi hatt gjennomgang av legearbeidsplaner som har resultert i at mange ser fordelene av å planlegge i et 6-måneders perspektiv.</p> <p>De aller fleste er godt i gang med å planlegge oppgaver i GAT. Historisk sett har dette vært planlagt i for eksempel Excel. Oppgavevaktbøkene i GAT publiseres som webvisning på Pulsen, disse blir live oppdatert hvis det legges inn endringer i GAT. Slik kan alle berørte enheter og fagansvarlige til enhver tid ha oversikt over hvilke leger som bekler de ulike oppgavene. En enhet ved Kirurgisk klinikk skal kobles på DIPS som den første enheten i foretaket. Da vil alle poliklinikkoppgaver overføres automatisk til DIPS, slik at timebøker er ferdig tilgjengelige for ansatte på timekontor som administrer pasienttimene. Tester er vellykket utført i testbase, og 23. februar skal integrasjonen settes opp i produksjon.</p> | | | |

² Jfr. Foretaksmøte 8. feb 2023

Når det gjelder sykepleiere og helsefagarbeidere på sengepost, har flertallet nå kalenderplan for perioder på 6 måneder om gangen. Det planlegges nå et lederforum med kalenderplanlegging som tema, for å øke kompetansen og dele erfaringer med dette. Også andre grupper ønsker å begynne å planlegge på denne måten, herunder gjelder dette for eksempel bioingeniører.

| | | | |
|-----|----|--|---------------|
| FTP | 48 | <p><i>Det fremgår av eierskapsmeldingen at det er vesentlig at de statlig eide selskapene kan tilby konkurransedyktig godtgjørelse, slik at de får rekruttert og beholdt gode ledere. Lønnsvilkår er et sentralt virkemiddel for å rekruttere og beholde slik kompetanse. Staten forventer at godtgjørelsen til ledende ansatte er konkurransedyktig, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende selskaper, samt at styret ivaretar hensynet til moderasjon ved fastsettelse og justering av godtgjørelsen. Statens retningslinjer for lederlønn ble oppdatert i tråd med eierskapsmeldingen med virkning fra 12. desember 2022.</i></p> <p><i>Dersom ledende ansatte får høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal helseforetaket begrunne dette i sin lønnsrapport.</i></p> <p><i>Det legges til grunn at helseforetaket følger statens forventninger som fremkommer i eierskapsmeldingen.</i></p> | Årlig melding |
|-----|----|--|---------------|

Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse for ledende ansatte i Nordlandssykehuset HF ble behandlet i styremøte 27. september 2023.

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|-----|----|--|-----------------------------------|
| RHF | 50 | <p><i>Innen utgangen av 2023 skal GAT gjenspeile all planlagt og faktisk arbeidstid for ansatte i helseforetaket, fravær og variabel arbeidstid oppdateres kontinuerlig.</i></p> | Tertialrapporter og Årlig melding |
|-----|----|--|-----------------------------------|

For alle stillingsgrupper utenom legene ser vi at arbeidstiden planlegges i GAT og at fravær og ekstra arbeid i all hovedsak oppdateres kontinuerlig

Det finnes imidlertid ingen enkel måte å ta ut en rapport som viser om GAT gjenspeiler all planlagt og faktisk arbeidstid. Den muligheten vi har for å få en oversikt over om ansatte er planlagt i GAT er å kjøre et script som teller antall timer planlagt arbeidstid. En slik sjekk viser en liten andel ansatte som ikke kommer opp med noen timer planlagt arbeidstid. Av disse er omtrent halvparten knyttet til dagarbeidere. Temaet har vært løftet i direktørens ledergruppe, og vi påpeker jevnlig til ledere på alle nivåer viktigheten av at dagtidsarbeidere har sin arbeidstid i GAT.

Høsten 2023 har vi hatt en gjennomgang av legearbeidstiden. Målet med gjennomgangen var at arbeidstiden til legene skulle registreres korrekt. I denne prosessen ble også oppgaveplanene i mange tilfeller lagt inn direkte i GAT. Det betyr at den enkelte lege vil få oppgavene inn i GAT Go, Outlook og intranett.

Gjennomgangen viste at legegruppen fortsatt var en gruppe hvor ikke all planlagt og faktisk arbeidstid har blitt korrekt registrert i GAT, særlig gjelder dette totallønnslegene. Dette skyldes i

hovedsak at de har en lønn med alt inkludert, og dermed ikke har sett behov for å registrere merarbeid, utrykning og bytter. I gjennomgangen har det vært et tema at GAT fremover må gjenspeile all planlagt og faktisk arbeidstid også for denne gruppen.

| | | | |
|-----|----|--|-----------------------------------|
| FTP | 52 | Foreta en kritisk gjennomgang av behov for innleie med sikte på reduksjon i omfanget. Det skal rapporteres på utviklingen i 1.tertial. | Tertialrapporter og Årlig melding |
|-----|----|--|-----------------------------------|

Det har i 2023 vært gjennomført møter mellom HR-sjef, Bemanningssenteret og alle klinikkledere som benytter seg av innleie fra byrå, hvor tema for møtet har vært dette oppdraget. Regnskapet for 2023 viser en nedgang i innleie både på sykepleier- og legesiden.

Tabell: data fra Agresso 29.01.2024

| Art | Innleie (i hele 1000) | Regnskap 2020 | Regnskap 2021 | Regnskap 2022 | Regnskap 2023 |
|--------------------------|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4681 | Innleie av leger fra firma | 53 629 | 64 875 | 76 730 | 72 101 |
| 4682 | Innleie av sykepleiere fra firma | 48 614 | 94 460 | 68 006 | 56 977 |
| 4683 | Innleie annet helsepersonell | 8 604 | 6 603 | 9 956 | 9 850 |
| Sum (i hele 1000) | | 110 847 | 165 938 | 154 692 | 138 928 |

Fra 1.januar 2024 skal Bemanningssenteret være bestiller av sykepleietjenester fra firma ved de største klinikkene ved våre lokasjoner i Bodø. Gjennom å legge bestillingen til dedikerte ressurser i foretaket, forventer vi en bedre totaloversikt over behov og forbruk samt økt kompetanse på avtaleverk og retningslinjer.

| | | | |
|-----|----|---|-----------------------------------|
| RHF | 53 | Innen utgangen av første tertial rapportere på status og legge fram plan for fremtidige tiltak i arbeidet med å nå målene om økt antall helsefagarbeiderlærlinger og at andel årsverk for helsefagarbeidere skal være minimum 5 prosent av totalt antall årsverk. | Tertialrapporter og Årlig melding |
|-----|----|---|-----------------------------------|

Nordlandssykehuset har 30 helsefaglærlinger per 31.12.23. 12 av disse avlegger etter plan fagprøve i løpet av første halvår 2024. Det skal ansettes 18 nye helsefaglærlinger i 2024. Disse har oppstart i slutten av august. Utlysning vil skje i februar.

Tiltak som lærlingetjenesten gjør/skal gjøre for å nå målene om økt antall helsefaglærlinger:

- Fagansvarlige jobber tett mot lærling, arbeidssted, leder og utdanningssted ved alle lokasjoner
- Drive kontinuerlig omdømmebygging ved tett samarbeid med utdanningsstedene (skolebesøk, omvisning i sykehus, deltakelse med stand på yrkesmesse/karrieredager og åpen skole og økt inntak av praksiselever)
- Gi lærlingene hospiteringsmuligheter og muligheten til å utvikle seg i trygge og lærerike miljøer ved å avsette tid til fagutvikling, studiedager og oppfølging med evaluering
- Tett samarbeid med lederne som har lærlinger, oppfølging og tilbud om kurs til lærlingeveilederne
- Tett samarbeid innad i lærlingetjenesten mellom fagene sikrer oss blant annet at lærlingene kan endre lærefag uten å slutte i Nordlandssykehuset
- Nettverkssamarbeid med Nordland Karrieresenter som gir oss kunnskap om ulike veier til fagbrev, tilgang på «voksenlærlinger» og er inngangsport for karriereveiledning til våre ansatte uten fagbrev
- Regionalt og nasjonalt nettverkssamarbeid

Ved å gi lærlingene våre tett oppfølging i læretiden, sikrer vi høy gjennomføringsgrad, som igjen vil gi oss muligheten til å ansette disse etter endt læretid. Tett samarbeid og kontaktperson i HR, Bemanningssenter og lærlingetjenesten har vært viktig for å sikre ansettelser etter endt læretid.

Nordlandssykehuset har fortsatt ikke nådd målet med at andelen årsverk for helsefagarbeidere skal utgjøre minimum 5 % av totalt antall årsverk i foretaket, men som tabellen under viser er det en økning i andel årsverk helsefagarbeidere til 4.83 % per 01.01.2024. Vi fortsetter vårt systematiske arbeid for å nå styringsmålet.

Tabell: Antall årsverk i Nordlandssykehuset og hvor stor andel helsefagarbeidere utgjør av totalen

| Fast ansatte pr. 1. januar år: | 2024 | | | 2023 | | | Endring prosent-poeng ift 2023 |
|--|----------------------------|-------------|--------------|------------------|-------------|--------------|--------------------------------|
| | Overordnet stillingsgruppe | Ant ansatte | Ant årsverk | Andel av årsverk | Ant ansatte | Ant årsverk | |
| 01. Adm. og ledere | 604 | 586 | 18,0% | 596 | 578 | 18,1% | -0,10 % |
| 02. Pasientrettede stillinger | 530 | 433 | 13,3% | 544 | 443 | 13,9% | -0,59 % |
| 03. Lege | 402 | 391 | 12,0% | 381 | 369 | 11,5% | 0,45 % |
| 04. Psykologer | 104 | 103 | 3,2% | 105 | 104 | 3,3% | -0,08 % |
| 05. Sykepleiere | 1173 | 1056 | 32,4% | 1177 | 1059 | 33,1% | -0,77 % |
| 06. Helsefagarbeider/hjelpepleier | 200 | 158 | 4,83% | 196 | 149 | 4,65% | 0,18 % |
| 07. Diagnostisk personell | 159 | 152 | 4,7% | 144 | 137 | 4,3% | 0,36 % |
| 09. Drifts/teknisk personell | 205 | 194 | 5,9% | 198 | 183 | 5,7% | 0,20 % |
| 10. Ambulansepersonell | 190 | 185 | 5,7% | 173 | 170 | 5,3% | 0,35 % |
| 11. Forskning/utdanning | 6 | 4 | 0,1% | 5 | 4 | 0,1% | 0,00 % |
| Totalsum | 3573 | 3260 | 100 % | 3519 | 3194 | 100 % | 0 % |

| HOD | 54 | <p><i>Antall utdanningsstillinger for sykepleiere innen anesthesi-, barn-, intensiv-, jordmor, operasjon- og kreftsykepleie (ABIJK og jordmødre) skal økes til følgende: UNN 90, NLSH 48, HSYK 18, FIN 18</i></p> <p><i>Se tabell.</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #1a3d4d; color: white;">Utdanningsstillinger ABIJK og jordmødre</th> <th style="background-color: #1a3d4d; color: white;">2022</th> <th style="background-color: #1a3d4d; color: white;">Nye 2023</th> <th style="background-color: #1a3d4d; color: white;">Totalt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UNN HF</td> <td style="text-align: center;">80</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">90</td> </tr> <tr> <td>Nordlandssykehuset HF</td> <td style="text-align: center;">40</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">48</td> </tr> <tr> <td>Finnmarkssykehuset HF</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td>Helgelandssykehuset HF</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td>Helse Nord</td> <td style="text-align: center;">150</td> <td style="text-align: center;">24</td> <td style="text-align: center;">174</td> </tr> </tbody> </table> | Utdanningsstillinger ABIJK og jordmødre | 2022 | Nye 2023 | Totalt | UNN HF | 80 | 10 | 90 | Nordlandssykehuset HF | 40 | 8 | 48 | Finnmarkssykehuset HF | 15 | 3 | 18 | Helgelandssykehuset HF | 15 | 3 | 18 | Helse Nord | 150 | 24 | 174 | <i>Årlig melding</i> |
|---|------------|--|---|------|----------|--------|--------|----|----|-----------|-----------------------|----|---|-----------|-----------------------|----|---|-----------|------------------------|----|---|-----------|-------------------|------------|-----------|------------|----------------------|
| Utdanningsstillinger ABIJK og jordmødre | 2022 | Nye 2023 | Totalt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNN HF | 80 | 10 | 90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nordlandssykehuset HF | 40 | 8 | 48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Finnmarkssykehuset HF | 15 | 3 | 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helgelandssykehuset HF | 15 | 3 | 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helse Nord | 150 | 24 | 174 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tabellen nedenfor viser antall ABIJK og øvrige videreutdanninger innenfor sykepleie som ble avsluttet og startet opp i 2023 og de som er planlagt oppstartet tidlig i 2024. Vi mener det er riktig å inkludere også de spesialutdanningene som ikke inngår i den klassiske ABIJK, da flere av disse utdanningene (eks kardiologisk – og akuttisykepleier) dekker opp kompetansebehov som tidligere har vært dekket av f.eks. intensiv- og anestesisykepleierne. Andre årsaker til at vi ikke har flere utdanningsstillinger innenfor de klassiske ABIJK fagene er at det er søkere til stillingene som ikke var kvalifisert gjennom inntakskravene til studiene og søkere med for lavt karaktersnitt og for lave søknadstall til fagområder vi hadde behov for. Disse forholdene påvirker det samlede antallet. Likevel mener vi at antallet samlet sett ble tilfredsstillende ut fra Nordlandssykehusets behov. I tillegg finansierer foretaket bo- og reisestøtte (primært for lokasjonene i Lofoten og Vesterålen) til utdanningskandidatene, tilsvarende 2 årsverk.

Tabell: Antall utdanningskandidater som avsluttet og startet opp sin utdanning som spesialsykepleier i 2023.

| Fagområde | Avsluttet 2023 | Oppstart 2023/24 |
|------------------------------|----------------|------------------|
| Akuttsykepleie* | | 4 |
| Kardiologisykepleie** | | 1 |
| Barnesykepleie | 4 | 4 |
| Anestesisykepleie | 5 | 3 |
| Intensivsykepleie | 17 | 10 |
| Jordmor | 2 | 4 |
| Kreftsykepleie | | 5 |
| Nyfødtmedisin (Maknyflex)*** | | 2 |
| Operasjonssykepleier | 8 | 7 |
| Ultralyd | | 1 |
| Psykisk helsevern | | 8 |
| SUM totalt | 36 | 49 |

*Deltidsstude over 2 år, tilsvarende 21% studiestilling. To av disse er nå ute i foreldrepermisjon

** Deltidsstude over 2 år, tilsvarende 21% studiestilling

***Deltidsstude over 2 år, tilsvarende 60% studiestilling

I tillegg er det 7 av studentene som tar masterutdanning i forbindelse med videreutdanningen, og dermed utvider studietiden med 0,5 år.

5.3 Utdanning av legespesialister

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH, og HSYK):

| HOD | 56 | Tilby øremerkede utdanningsstillinger for allmennleger i spesialisering (ALIS) i samsvar med regional opptrappingsplan for perioden 2022-2026. | Årlig melding | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|------|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Helseforetak</th> <th colspan="2">2022</th> <th colspan="2">2023</th> <th colspan="2">2024</th> <th colspan="2">2025</th> <th colspan="2">2026</th> </tr> <tr> <td></td> <th>P1</th> <th>P2</th> <th>P1</th> <th>P2</th> <th>P1</th> <th>P2</th> <th>P1</th> <th>P2</th> <th>P1</th> <th>P2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Finnmarkssykehuset</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>UNN</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Nordlandssykehuset</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Helgelandssykehuset</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Samlet</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>20</td> <td>22</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table> <p>TABELL 1 REGIONAL OPPTRAPPINGSPLAN FOR UTDANNINGSSTILLINGER TIL ALIS I HELSE NORD 2022-2026. DET SKAL GJENNOMFØRES ÅRLIGE EVALUERINGER SOM KAN FØRE TIL JUSTERINGER I PERIODEN. PERIODE 1 (P1) MARS-AUGUST. PERIODE 2 (P2) SEPTEMBER-FEBRUAR.</p> | Helseforetak | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | P1 | P2 | P1 | P2 | P1 | P2 | P1 | P2 | P1 | P2 | Finnmarkssykehuset | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | UNN | 3 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 9 | 9 | 9 | Nordlandssykehuset | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7 | 8 | 9 | Helgelandssykehuset | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | Samlet | 10 | 10 | 15 | 16 | 20 | 22 | 25 | 25 | 27 | 28 | |
| Helseforetak | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P1 | P2 | P1 | P2 | P1 | P2 | P1 | P2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Finnmarkssykehuset | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNN | 3 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 9 | 9 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nordlandssykehuset | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 7 | 8 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Helgelandssykehuset | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Samlet | 10 | 10 | 15 | 16 | 20 | 22 | 25 | 25 | 27 | 28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <p>Nordlandssykehuset har ingen øremerkede stillinger for ALIS, men tilbyr ALIS stillinger gjennom ledige vikariater innenfor ulike fag ved hver lokasjon. Alle ALIS som meldte ønske og behov for spesialiseringsperioder i 2023 fikk dette både ved ønsket fagfelt og i ønsket periode, totalt fem ALIS. Av disse fem ble to tilbudt tjeneste i Vesterålen og tre i Bodø.</p> <p>Alle som ønsker ALIS tjeneste i Nordlandssykehuset HF får det gjennom til enhver tid ledige vikariatet. Kommunene har ikke uttrykt et behov for tilgjengelige stillinger utover dette. Nordlandssykehuset erfarer at ALIS som er i behov for spesialiseringsperiode, tar kontakt med klinikkene direkte og ikke gjennom kommunene. Det betyr at kommunene ikke selv har et</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

fungerende, administrativt system for ALIS. Behovene for ALIS stillinger framover er derfor vanskelig å anslå. Så langt er det heller ikke kommet på plass noen finansiering for øremerkede stillinger, men hvis behovene øker utover det vi kan tilby med tilgjengelige vikariater, vil vi på nytt vurdere å opprette øremerkede stillinger.

5.4 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Krav til alle:

| | | | |
|--|-----------------|--|---------------|
| RHF | 57 ³ | Forsterke fokus på HMS- og arbeidsmiljøarbeid i gjennomføring av oppdragsdokumentet. | Årlig melding |
| Fokus på HMS- og arbeidsmiljøarbeid er forsterket blant annet ved at Nordlandssykehuset har økt antall ressurser som arbeider med IA og sykefravær, og vi er også pilot for prosjektet «Tidlig og tett på» i hele Psykisk helse- og rusklinikken (PHR-klinikken). Partssamarbeidet er også videreutviklet i de andre klinikkene i Nordlandssykehuset basert på god erfaring med ovennevnte pilot. I tillegg har vi hatt IA og sykefravær på agendaen i opplæring for ledere. | | | |

| | | | |
|---|----|--|---------------|
| RHF | 58 | Delta i det regionale nærværnettverket i Helse Nord. | Årlig melding |
| Nordlandssykehuset bidrar med 3 deltakere i det regionale nettverket. | | | |

Foretaksspesifikke krav (NLSH):

| | | | |
|---|----|---|---------------|
| RHF | 59 | Ta ansvar for å lede og koordinere regionalt nærværnettverk i Helse Nord. | Årlig melding |
| Nordlandssykehuset leder og koordinerer nærværnettverket. Vi har hatt fokus på Bransjeprogrammet fra IA del 1 «Der skoen trykker» og del 2 «Tidlig og tett på». | | | |

6 Forskning og innovasjon

Krav til alle:

| | | | |
|--|----|--|---------------|
| RHF | 60 | Implementere tiltak i strategi for forskning og innovasjon i Helse Nord 2021-2025 og sørge for at klinisk forskning blir integrert i klinisk praksis og pasientbehandling. | Årlig melding |
| <p>Strategi for forskning og innovasjon i Helse Nord 2021 – 2025 følges opp på flere nivåer i Nordlandssykehuset. Forskning og innovasjon er plassert i foretakets «grunnmur» i strategisk utviklingsplan. I tillegg følges dette opp operativt gjennom Seksjon for forskning. Seksjon for forskning følger også opp foretakets forskere og forskningsgrupper på generelt nivå.</p> <p>Seksjon for forskning jobber kontinuerlig for å styrke oppfølgingen av kliniske studier i foretaket. I Nordlandssykehuset er det nå totalt 3,5 årsverk til oppfølging av kliniske behandlingsstudier, noe som har resultert i en positiv økning i antall studier og inkluderte pasienter. Av disse følger 2,5 av årsverkene opp studier på ulike fagområder (herunder blant annet kardiologi, immunologi, hudfaget og diabetes), mens ett årsverk følger opp studier på kreftområdet. Støttestrukturene for klinisk forskning finansieres på følgende måte:</p> | | | |

³ Jfr. Foretaksmøte 8. feb 2023

- 0,5 årsverk av Nordlandssykehuset
- 1,5 årsverk gjennom USAM midler (Helse Nord RHF)
- 0,5 årsverk gjennom NorTrials midler
- 1,0 årsverk gjennom midler fra Kreftforeningen.

Økningen i antall studier gjelder både interne initiativ, studier i regi av norske universiteter og foretak og studier i regi av legemiddelindustri.

Vi er av den oppfatning at kliniske studier i betydelig grad har blitt integrert i klinisk praksis og pasientbehandling foretaket, og på den måten bidrar til kontinuerlig forbedring av det pasientrettede tilbudet. I tråd med regional strategi er inkludering av flere pasienter i kliniske studier, et fortsatt fokusområde i foretaket.

7.2 Anskaffelsesområdet

Krav til alle:

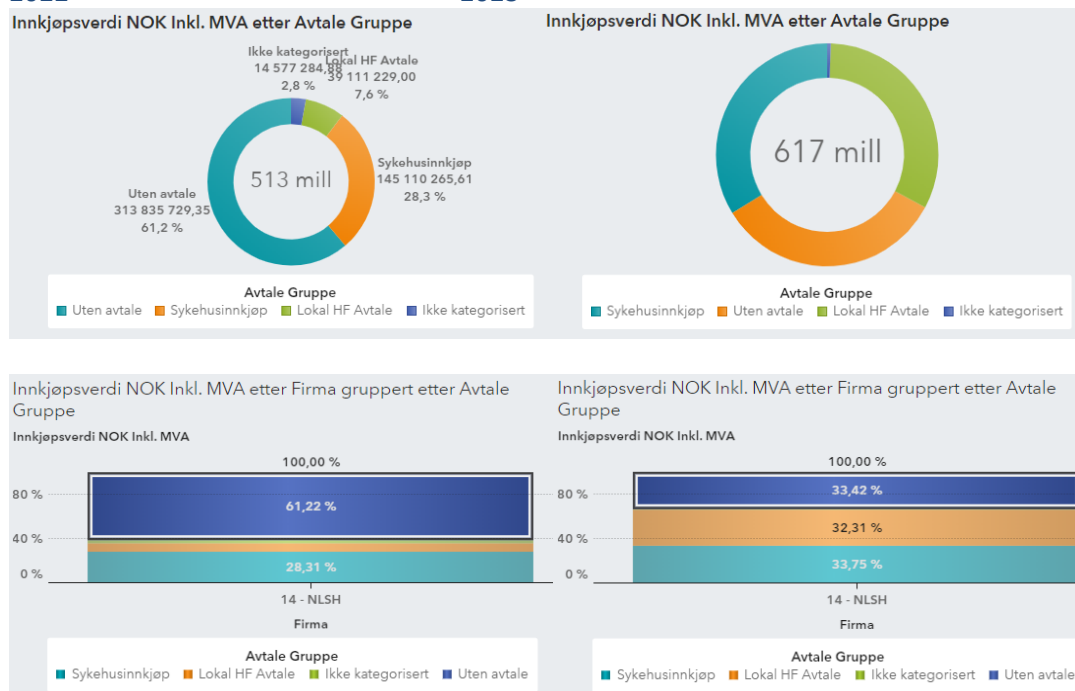
| | | | |
|-----|----|---|---|
| RHF | 61 | Dokumentere utvikling i avtaledekning og avtalelojalitet. | Virksomhetsrapport, tertialrapport og Årlig melding |
|-----|----|---|---|

Nordlandssykehuset har økt omsetningen i Clockwork (CW) fra 513 mill. i 2022, til 617 mill. i 2023.

I 2022 ble 61 % anskaffet utenfor avtale i CW. I 2023 er andelen redusert til 33 %. Dette betyr at de tiltak som er gjennomført i 2023 har gitt resultater. Nordlandssykehuset har kategorisert hele avtaleporteføljen i henhold til den regionale og nasjonale strukturen. (diagrammene er hentet fra HN-LIS).

2022

2023



8 Teknologi

Krav til alle:

| | | | |
|--|----|---|-----------------------------------|
| RHF | 62 | Helseforetakene skal aktivt forvalte og videreutvikle tjenesteavtaler, databehandleravtaler og andre avtaler som tydeliggjør ansvarsforholdene mellom helseforetakene i Helse Nord. | Tertialrapporter og Årlig melding |
| <p>Driftsavtalen ble signert tidlig i 2023 og er blitt en god avtale som bidrar til å kunne forvalte, videreutvikle og forbedre tjenester og ansvarsforhold mellom partene. Det etableres nye tjenesteavtaler løpende og reviderer eksisterende ved endringer i tjenestenivå eller behov. Vi jobber i nært samarbeid med prosjektene for Regional applikasjonsforvaltning og Regional utstyrsforvaltning hvor også ansvarsforhold mellom partene blir gjennomgått og tydeliggjort.</p> | | | |

| | | | |
|---|----|---|-----------------------------------|
| RHF | 63 | Fortsette arbeidet med å overføre teknisk og merkantil forvaltning av IKT-systemer til Helse Nord IKT. Helseforetakene skal i fellesskap forvalte og videreutvikle en robust teknisk, merkantil og funksjonell forvaltning i tråd med prinsipper beskrevet i oppdragsdokumentet 2021 og direktørmøte sak 92-2022. | Tertialrapporter og Årlig melding |
| <p>Nordlandssykehuset deltar aktivt i prosjektet for Helhetlig informasjonssikkerhet 2 og prosjekt regional applikasjonsforvaltning, som begge er sentral i det felles arbeidet for overføring av forvaltning av IKT-systemer til Helse Nord IKT. Det er et krevende område med begrenset kapasitet for nye og omfattende oppgaver som må løses uten at organisasjonen er satt opp for det.</p> | | | |

| | | | |
|---|----|--|-----------------------------------|
| RHF | 64 | Videreføre arbeidet med å avklare drifts- og forvaltningsmodeller som sikrer at installasjon og endringer i medisinsk utstyr og eventuelt driftstekniske IKT systemer oppfyller krav i regionalt styringssystem for informasjonssikkerhet. Arbeidet ledes av Helse Nord IKT HF og skal gjennomføres risikobasert, og i nært samarbeid med HN RHF og sykehusforetakene. | Tertialrapporter og Årlig melding |
| <p>Foretaket arbeider for avklaringer og forbedringer der det berører systemer for medisinsk utstyr og driftssystemer. Dette gjøres i nært samarbeid med driftsorganisasjonen i Helse Nord IKT.</p> | | | |

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|---|----|--|-----------------------------|
| FTP | 65 | Legge til rette for trinnvis innføring av pasientens legemiddelliste fra 2023 og bidra i arbeidet med å utarbeide en felles plan for videre utprøving og innføring i alle regioner. Arbeidet skal baseres på erfaringene i utprøvingen i Helse Vest og Helseplattformen. | 2. tertial og Årlig melding |
| <p>Dette arbeidet er kun delvis startet opp på regionalt nivå, hvor vi deltar med en ressurs. Når arbeidet starter opp med konkrete aktiviteter vil vi delta.</p> | | | |

Foretaksspesifikke krav:

NLSH

| | | | |
|---|----|--|--|
| RHF | 66 | <i>Innføre vedtatt regional løsning for Telefoni/Teams i 2023.</i> | <i>Tertialrapporter og Årlig melding</i> |
| <p>Nordlandssykehusets mottaksprosjekt arbeider i nært samarbeid med MODI Telekom. Det har vært en god periode med flere avklaringer om grunnlagsdata, funksjonalitet, teknisk plattform og reserveløsninger. Datavask er ferdigstilt og detaljerte planer for konvertering og overgang blir nå laget i samarbeid med MODI Telekom. Som det framgår av tidligere rapportering har vi ikke nådd kravet i 2023.</p> | | | |

9 Bygg og kapasitet

Krav til sykehusforetakene (FIN, UNN, NLSH og HSYK):

| | | | |
|---|----|---|----------------------|
| RHF | 68 | <i>Som eier av helikopterlandingsplass sørge for å gjennomføre nødvendige oppgraderinger og vedlikehold ved egne luftambulansbasefasiliteter. Herunder sikre at normer/standarder og lovkrav ivaretas slik at basedriften til enhver tid opprettholdes.</i> | <i>Årlig melding</i> |
| <p>Begge våre helikopterlandingsplasser er i tråd med lov og forskrift. Vi har et nært samarbeid med alle relevante aktører, både operative og myndigheter. Driften følges opp i nytt verktøy, Opscom som bla Forsvaret og Avinor benytter.</p> | | | |

Oppdrag gitt i foretaksmøter

Nordlandssykehuset HF

16. mars 2023:

Sak 9-2023 Budsjett 2023 – justering av rammer nr. 1

For å sikre økonomisk bærekraft i 2023 og i økonomisk langtidsplan skal Nordlandssykehuset HF

- a) innen utgangen av april 2023 styrebehandle budsjett 2023 på nytt i tråd med de nye forutsetningene. Budsjettet skal vedtas med en komplett og oppdatert risikovurdert omstillingsplan for 2023.*
- b) gjennomføre nødvendig omstilling slik at helseforetaket i 2024 har økonomisk bærekraft for å håndtere drift og investeringer.*
- c) innen utgangen av april 2023 fremlegge bærekraftsanalyse og forslag til økonomisk langtidsplan for perioden 2024 – 2031, hvor år 2024 er innrettet slik at drift og investeringer er i balanse innenfor tilgjengelige rammer.*

Viser til styresak 034-2023 Revidert budsjett 2023 og styresak 036-2023 Rullering av plan for drift og investering 2024-2027 – Bærekraftsanalyse 2024-2031 behandlet i styremøte 25.04.2023.

5. juli 2023:

Sak 20-2023 Regionale retningslinjer for oppfyllelse av plikter jf. åpenhetsloven

- 1. Foretaksmøtet stadfester at Regionale retningslinjer for oppfyllelse av plikter etter Åpenhetsloven gjelder for Nordlandssykehuset HF.*
- 2. I tråd med retningslinjene er Nordlandssykehuset HF ansvarlig for å etablere egne rutiner for besvarelse og håndtering av informasjonskravet*

Ansvaret for oppfølging og etterlevelse av kravene i åpenhetsloven er plassert hos Avdeling for stab, innkjøp og logistikk. Arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger er forankret i Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar og Regional retningslinje for oppfyllelse av plikter etter åpenhetsloven i Helse Nord. Retningslinjen beskriver hvilke krav som stilles i de ulike stegene i aktsomhetsvurderingene og hvordan resultater skal publiseres og fremstilles i årlig redegjørelse.

Sak 21-2023 Retningslinje for risikostyring i Helse Nord

- 1. Foretaksmøtet stadfester at vedlagte Retningslinje for risikostyring gjelder for Nordlandssykehuset HF.*
- 2. I tråd med retningslinjene skal Nordlandssykehuset HF utforme foretaksvise styrende dokumenter for sin interne risikostyring.*

Nordlandssykehuset har bekreftet at de regionale retningslinjene for risikostyring gjelder. Det pågår et arbeide for å revidere våre foretaksvise retningslinjer og prosedyrer for området. Samtidig arbeides det med metode for aggregering og sammenstilling av foretakets overordnede risiko. Vi samarbeider regionalt i nettverket for avklaringer på områder som toleransebeskrivelser samt utvikling av regional rapportering på styringskrav og rammer. Dette er knyttet både til foretakets egne risikovurderinger og samlet rapporteringsform overfor Helse Nord RHF.