

TioHundra AB

Verksamhetsberättelse

December 2022

Innehållsförteckning

1	Verkställande direktörens kommentar	4
1.1	Väsentliga händelser	4
2	Styrning och ledning	7
2.1	Verksamhetsfakta.....	7
2.2	Styrning av nämnd/bolag.....	7
2.3	Mål.....	8
2.3.1	Mål och indikatorer	8
3	Verksamhet	11
3.1	Vårdproduktion.....	11
3.1.1	Produktion omsorg.....	12
4	Personal.....	13
4.1	Attraktiv arbetsgivare.....	13
4.2	Strategisk kompetensförsörjning	14
4.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	14
4.4	Helårsarbeten.....	15
4.5	Sjukfrånvaro	15
5	Ekonomi	17
5.1	Resultat	17
5.1.1	Personalkostnader inklusive inhyrd personal.....	19
5.1.2	Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet	20
5.2	Åtgärder för ett resultat i balans	20
5.3	Investeringar	21
5.3.1	Ny- och ersättningsinvesteringar	21
5.4	Balansräkning	21
5.5	Kassaflödesanalys.....	22
6	Digitalisering	23
6.1	Digitaliseringsinitiativ.....	23
7	Övrigt.....	24
8	Förväntad utveckling 2023	25
9	Nämnd-/styrelsebehandling	26

1 Verkställande direktörens kommentar

1.1 Väsentliga händelser

Covid-19

Tiohundra AB:s verksamhetsplanering för 2022 baserades på antagandet om minskad smittspridning och successiv återgång till en vardag utan covid-19. I stället för en normalisering slog pandemins fjärde våg till i december 2021 vilket kraftigt påverkade bolagets verksamheter under årets första månader. Exempelvis var Norrtälje sjukhus antingen i stabs- eller förstärkningsläge och under en period fick daglig verksamhet stänga ned helt. Trots att smittspridningen minskade under våren fanns alltid patienter eller brukare med misstänkt eller bekräftad smitta vilket medförde krav på kohortvård eller stärkt grundbemanning.

Till skillnad från de senaste somrarna ökade smittspridningen under juli och augusti vilket också förde med sig att sjukskrivningarna bland bolagets personal återigen ökade. Den femte vågen innebar behov av mer övertid för att täcka de vakanta passen och att chefer i ökad omfattning fick arbeta kliniskt eller verksamhetsnära. I begränsad utsträckning fick även vissa medarbetare, i samförstånd med chef, avbryta sommaresemestern. Norrtälje sjukhus var i stabsläge mellan den 19 juli och 11 augusti.

I slutet av december ökade återigen smittspridningen i samhället och därmed också antalet patienter och brukare med misstänkt eller bekräftad covid-19. Även sjukskrivningarna bland bolagets personal ökade. Norrtälje sjukhus gick upp i stabslägen den 19 december. På bolagets särskilda boenden för äldre (SÄBO) ökade smittspridningen och övriga omsorgsverksamheter var tvungna att anpassa verksamheten på grund av sjuka brukare och hög sjukfrånvaro bland personalen.

Undanträngd vård

Efter att Norrtälje sjukhus i februari lämnat stabs- och förstärkningsläge påbörjades extrainsatser för att komma i kapp med den undanträngda vården, framför allt inom ortopedi och kirurgi. Stort fokus lades på att säkerställa ett resurseffektivt arbetssätt vilket bland annat innebar att sjukhuset inte hyrde in separata operationslag. I stället optimerades resurserna genom att dagkirurgiska ingrepp genomfördes på helger för att på så sätt möjliggöra fler resurskrävande ortopedoperationer under veckorna. Arbetet med att korta köerna pausades under sommaren men återupptogs igen i september. Det målmedvetna arbete som genomfördes under hösten har medfört att köerna till operation och behandling i princip har arbetats bort och att sjukhuset nu uppfyller vårdgarantin. Tiohundra är också köfria till första mottagningsbesök inom BUP och uppfyller även vårdgarantin inom primärvården.

Omstyrning av ambulanser från Vallentuna och Österåkers kommuner

Omstyrningen av ambulanser från Vallentuna och Österåkers kommuner inleddes i november 2021 och pågick till och med maj. Samarbetet med Danderyds sjukhus fungerade väl och omstyrningen pausades under perioder då belastningen på Norrtälje sjukhus var alltför hög. Omstyrningen är ytterligare exempel på att Norrtälje sjukhus är en viktig aktör i Region Stockholms hälso- och sjukvårdssystem. Avsikten var att omstyrningen skulle återupptas den 1 september men på grund av personalbrist på vårdavdelningarna på Norrtälje sjukhus har planerade vårdplatser inte kunnat öppnas och datumet för fortsatt ambulansomstyrning har därmed skjutits fram på obestämd tid.

Om- och nybyggnation av Norrtälje sjukhus

Vid sammanträdet den 18 maj fattade KSON:s direktion beslut om att en förstudie om ny- och ombyggnation av Norrtälje sjukhus ska göras. Förstudien ska resultera i förslag som ska säkerställa att Norrtälje sjukhus kan möta de krav som krävs för att tillhandahålla modern akutsjukvård. Bland annat behöver lokalerna anpassas för att åstadkomma goda logistiska samband för att på så sätt möjliggöra samplanering, effektivare flöden och kortare ledtider inom vården. Investeringen i Norrtälje sjukhus finns upptagen i Region Stockholms investeringsplan för perioden 2023–2032 som beslutats av regionfullmäktige den 7 december.

Bemanningsplanering för ett hållbart arbetsliv

Den långsiktiga kompetensförsörjningen är bolagets största utmaning. I syfte att behålla och rekrytera medarbetare har ett projekt bedrivits i syfte att säkra en hållbar bemanningsplanering med mindre övertid, lägre sjukfrånvaro och minskad personalomsättning.

Verksamhetsområdet hemtjänst och personlig assistans har varit först ut i projektet där fokus varit på att säkerställa en hållbar grundbemanning och schemaläggning utifrån brukarnas behov. Arbetet har bedrivits som en del av verksamhetsområdets arbete med ett ”kundval 2.0” som bland annat medfört en sammanslagning av hemsjukvårds- och hemtjänstenheterna till en organisatorisk enhet.

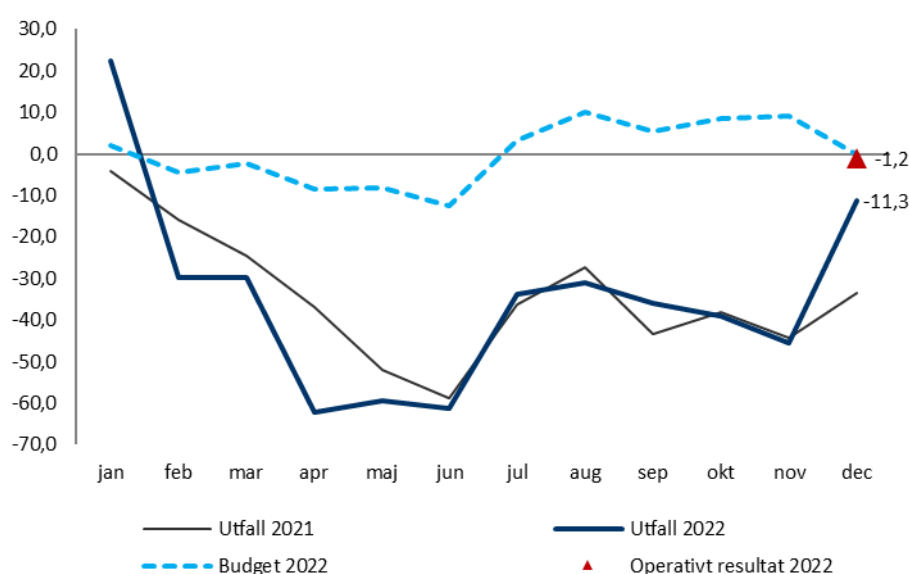
Arbete har också påbörjats för att införa en modell med flexibel arbetstid inom omsorgsverksamheterna. Syftet är att ge medarbetaren möjlighet att välja önskad sysselsättningsgrad under förutsättning att en del av arbetstiden är flexibel och kan fullgöras inom ett annat verksamhetsområde eller arbetsställe.

Nya arbetsätt

Tiohundra AB ska utveckla nya och integrerade verksamhetsformer för att därmed

uppnå större effektivitet i den samlade verksamheten. Under året har arbetet med att säkerställa jämlik vård och hälsa till personer med funktionsnedsättning utvecklats vidare inom ramen för Guldstigen. Därutöver har det sjukhusanslutna mobila hemsjukvårdsteamet (SAMS) gjorts permanent vilket bidragit både till att undvika sjukhusinläggningar och att multisyka patienter får vård tidigare. Inom SÄBO har medarbetare fått en personlig arbetstelefon vilket bidragit till att öka digitaliseringen, delaktigheten och innovationsförmågan i verksamheterna.

Resultatutveckling 2022 Tiohundra AB



Resultatet 2022 före bokslutsdispositioner uppgår till -11,3 miljoner kronor. I resultatet ingår merkostnader (25,4 miljoner kronor) och uteblivna intäkter till följd av pandemin (7,3 miljoner kronor). Tiohundra AB har erhållit ersättning från Region Stockholm för merkostnader till följd av pandemin på 22,6 miljoner kronor. Ingen ersättning har utgått från Norrtälje kommun för merkostnader inom bolagets kommunala delar. Om de ekonomiska effekterna av pandemin exkluderas uppgår det operativa resultatet till -1,2 miljoner kronor.

För att inte urholka bolagets egna kapital återförs 8 miljoner kronor från bolagets periodiseringsfond från 2020. Efter bokslutsdispositioner uppgår bolagets resultat till -3,3 miljoner kronor. Bolagets egna kapital uppgår per den sista december 2022 till 110,6 miljoner kronor.

2 Styrning och ledning

2.1 Verksamhetsfakta

Tiohundra AB ägs av Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje, KSON. Enligt ägardirektivet ska bolaget bedriva verksamhet både inom kommunens och regionens ansvarsområden och utveckla nya och integrerade verksamhetsformer för att därmed uppnå större effektivitet i den samlade verksamheten. Bolaget ska som producent av den lokala sjukhusvården utveckla samverkan med andra vård- och omsorgsproducenter i Norrtälje för att skapa välfungerande flöden/vårdkedjor mellan olika vårdnivåer och verksamheter.

Bolagets verksamhet omfattar somatisk akutsjukvård, geriatrik, primärvård, öppen psykiatrisk vård, beroendevård och habilitering, samt äldre- och handikappomsorg och socialpsykiatri. Verksamheten bedrivs i Norrtälje kommun. Verksamhet regleras i avtal med KSON och i vissa fall även med Region Stockholms hälso- och sjukvårdsnämnd.

Tiohundra AB ska erbjuda kliniska utbildningsplatser till studerande inom vårdutbildningar och inneha ST-, AT- och BT-befattningar i den omfattning som överenskomms med Region Stockholm. Bolaget äger rätt att bedriva klinisk forskning inom ramen för sitt vårduppdrag.

2.2 Styrning av nämnd/bolag

Bolaget leds av en styrelse som utses av KSON:s direktion. Verkställande direktör har det övergripande ansvaret för verksamheten och den operativa verksamheten leds av verksamhetscheferna. Beslutsmandat är reglerat i arbetsordning för styrelsen, vd-instruktion för vd och övriga chefers mandat och ansvar regleras i bolagets beslutsordning med attestförteckning.

Följande verksamhetsområden finns inom Tiohundra AB idag:

- Norrtälje sjukhus som även ansvarar för närakut, barnmottagning och geriatrik.
- Primärvård
- Barn, unga och familj, psykiatri (ej psykiatrisk slutenvård) och habilitering
- Vård- och omsorgsboenden, inklusive korttidsboende
- Funktionsstöd och service dvs. boenden och daglig verksamhet inom ramen för LSS (lag om stöd och service till vissa funktionshindrade)
- Hemtjänst, basal hemsjukvård och hemrehabilitering samt personlig assistans
- Bolagsövergripande verksamheter (stabsfunktioner) och bolagsgemensam service (måltider och försörjning)

Styrelsen för Tiohundra AB beslutar om en lokal verksamhetsplan som förtydligar det uppdrag bolaget har och den inriktning bolaget ska arbeta efter i långsiktiga strategier. Verksamhetsplanen bryts ned på verksamhets-, enhets-, avdelnings-, samt medarbetarnivå, där varje medarbetare svarar på vad strategierna innebär för dem, hur medarbetaren är delaktig samt vad medarbetaren gör för att detta ska genomföras.

Verksamheten följs upp varje månad där ansvarig verksamhetschef redogör för verksamhet och ekonomi. VD, ekonomidirektör och personaldirektör deltar på samtliga månadsuppföljningsmöten. Medarbetare, representanter från huvudmännen och styrelseledamöter är välkomna att delta.

Bolaget rapporterar löpande om hur verksamheten och ekonomin utvecklas till KSON, Region Stockholm och Norrtälje kommun. Rapporteringen görs i Region Stockholms systemstöd.

2.3 Mål

År 2022 har varit ett utmanande år för Tiohundra AB. Covid-19, kompetensförsörjning och bolagets ekonomiska förutsättningar har ställt stora krav på chefer och medarbetare för att på bästa sätt säkerställa att Norrtälje kommuns invånare har god tillgänglighet till vård och omsorg av hög kvalitet. När 2022 nu ligger bakom oss kan vi vara mycket nöjda med den verksamhet som bedrivits och att bolaget i stort uppfyller de uppsatta målen.

2.3.1 Mål och indikatorer

Långsiktig ekonomisk uthållighet

Ett resultat i balans

Bolaget redovisar ett resultat före bokslutsdispositioner och skatt om -11,3 miljoner kronor. Resultatet har förbättrats kraftigt i förhållande till tidigare prognoser vilket i huvudsak beror på tillkommande statsbidrag och att utfallet för bolagets pensionskostnader blev lägre än KPA:s prognoser.







När effekten av ofinansierade merkostnader inom bolagets kommunala verksamhet (-2,8 miljoner kronor) samt uteblivna intäkter (-7,3 miljoner kronor) till följd av pandemin exkluderas uppgår det operativa resultatet till -1,2 miljoner kronor. Därtill kan konstateras att bolagets pensionskostnader för 2022 blev cirka 24 miljoner kronor högre än den prognos från KPA (december 2021) som budgeten baserades på. Om även de högre pensionskostnaderna beaktas är det operativa resultatet positivt.

För att inte urholka bolagets egna kapital har 8 miljoner kronor från den periodiseringsfond som skapades 2020 återförts. Det innebär att bolagets resultat för 2022 efter bokslutsdispositioner uppgår till -3,2 miljoner kronor.

En hållbar regional utveckling


En hälso- och sjukvård av god kvalitet

Bolaget har arbetat målmedvetet för att förbättra tillgängligheten vilket gett effekt. Tiohundra AB uppnår de merparten av de mål som regionfullmäktige satt och målet har därmed uppnåtts.


Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Vård i rätt tid: Andel patienter som vistas högst 4 timmar på akutmottagning (Regionfullmäktige)	64,4%	67,3%			>=78%
Vård i rätt tid: Medianväntetid till första läkarbedömning på akutmottagning, alla patienter (Regionfullmäktige)	40				56
Vård i rätt tid: Andel väntande till första besök inom 30 dagar hos specialist (Regionfullmäktige)	90%				>=70%
Vård i rätt tid: Andel väntande till första besök inom 90 dagar hos specialist (Regionfullmäktige)	98%	98,5%			>=89%
Vård i rätt tid: Andel väntande till behandling inom 90 dagar hos specialist (Regionfullmäktige)	79%	68%			>=77%
Effektiv vård: Antal utskrivningsklara dagar till kommunen per vårdtillfälle (Regionfullmäktige)					<=1,3

Kommentar

Indikatorn har inte kunnat mätas 2022.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Säker vård: Förekomsten av vårdrelaterade infektioner (Regionfullmäktige)	3,7%	3,1%			<=7,3%

Region Stockholms måltider främjar hälsa och är hållbara

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel ekologiska livsmedel i patientmåltider (Regionfullmäktige)	51%	50%			>=50%

Hållbar arbetsgivare*Systematisk kompetensförsörjning*

De tre största utmaningarna för att säkra systematisk kompetensförsörjning handlar om att säkerställa grundbemanningen, hitta nya arbetssätt och att cheferna har en arbetssituation som innebär att de kan fortsätta utveckla verksamheten.

Genom att identifiera och införa nya arbetssätt kan verksamheterna bedrivas mer resurseffektivt. Grundbemanningen behöver säkras både genom att behålla och attrahera nya medarbetare. Ett särskilt projekt har startats med syftet att säkerställa en hållbar bemanningsplanering med mindre övertid, lägre sjukfrånvaro och minskad

personalomsättning, och med det också en systematisk kompetensförsörjning. Ytterligare ett arbete pågår med flexibel arbetstid inom omsorgsverksamheterna med möjlighet till önskad sysselsättningsgrad där en del av arbetstiden är flexibel och kan fullgöras inom ett annat verksamhetsområde. Chefernas arbetssituation kartläggs och ses över för att få en bättre och mer hållbar arbetssituation med balans mellan operativt och strategiskt ledarskap så att verksamhetsutvecklingen och den systematiska kompetensförsörjningen främjas.

Cheferna genomgår ett ledarutvecklingsprogram som drivs i egen regi inom bolaget och som handlar om att leda sig själv och leda andra samt att utveckla sin och sina medarbetares kollektiva förmåga för att öka samarbetet inom Tiohundra och på så sätt ta tillvara den samlade kompetensen och lära av varandra.

Kompetensväxling är en metod för att använda resurserna rätt och där pågår en genomlysning inom verksamheterna utifrån Socialstyrelsens ”Vem gör vad i vården” och som visar att det finns många arbetsuppgifter som inte behöver utföras av exempelvis läkare eller sjuksköterska utan som kan utföras av undersköterskor eller andra yrkesgrupper med rätt kompetens.

3 Verksamhet

3.1 Vårdproduktion

Vårdproduktion (antal)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Budget år	Budget avvik.
Besök, akuta	24 410	23 618	792	16,9 %	23 618	407
Besök, elektiva	58 201	58 184	17	6 %	58 184	-284
Primärvårdsbesök	123 197	133 765	-10 568	-2,1%	133 765	-10 635
Psykiatrisk vård	44 791	63 336	-18 545	-6,2 %	63 336	-18 636
Habilitering	3 583	3 761	-178	-12 %	3 761	-461
Öppenvårdsbesök, totalt	254 182	282 664	-28 482	0,3 %	282 664	-29 609
- varav utomlän/utland	1 639	1 450	189	16,3 %	1 450	125
Slutenvårdstillfällen, akuta	6 093	6 049	44	3,1 %	6 049	111
Slutenvårdstillfällen, elektiva	1 417	1 739	-322	22,5 %	1 739	-329
Slutenvårdstillfällen, totalt	7 509	7 788	-279	6,3 %	7 788	-218
- varav utomlän/utland	164	160	4	-7,9 %	160	0
Antal vårdplatser	76	89	-13	-3,8 %	89	-10

Utfall i jämförelse med budget

Produktionen inom öppenvården avviker med drygt 28 000 besök jämfört med budget. En anledning är att budgeten baserades på antagandet om ett normalår utan covid-19. Jämfört med föregående år ligger produktionen på samma nivå. Akuta besök har ökat både jämfört med budget och föregående år vilken kan förklaras av en ökad benägenhet hos befolkningen att söka vård, vårens omstyrning av ambulanser från Österåker och Vallentuna kommun samt tillgänglighetsproblem inom primärvården. Det sjukhusanslutna mobila hemsjukvårdsteamet (SAMS) har medfört att akuta besök kunnat undvikas och att inläggningar reducerats. I genomsnitt är 30 patienter inskrivna i SAMS men det har varit upp till 37 patienter inskrivna.

Produktionen inom slutenvården avviker marginellt från budget. Jämfört med 2021 har produktionen ökat kraftigt vilket delvis beror på ambulansomstyrningen men även de insatser som gjorts på Norrtälje sjukhus för att korta köerna till följd av pandemin.

Till följd av personalbrist har Norrtälje sjukhus inte kunna öppna upp planerade vårdplatser i september vilket förklarar att Norrtälje sjukhus haft färre vårdplatser än budget.

Tillgänglighet

- Inom den specialiserade vården hade 98 procent fått ett mottagningsbesök på

Norrtälje sjukhus inom 30 dagar. 79 procent hade fått operation eller behandling inom 90 dagar.

- Inom primärvården hade 98 procent fått en medicinsk bedömning av legitimerad personal inom 3 dagar.
- Inom barn- och ungdomspsykiatri (BUP) hade 92 procent fått ett första besök inom 90 dagar.

3.1.1 Produktion omsorg

	Utfall 2022	Budget 2022	Budget avvik.
Hemtjänst och personlig assistans			
Beviljad tid (timmar)	191 558	191 029	529
Funktionsstöd och service			
Ersatta dagar, daglig verksamhet	54 725	54 000	725
Utförda dygn, LSS vuxenboende	62 621	59 900	2 721
Vård- och omsorgsboende			
Sålda dygn	135 063	140 890	-5 827
Övrig omsorg			
Antal dygn, psykiatriboenden	13 658	13 505	153
Timmar boendestöd psykiatri	27 435	29 000	-1 565

Till följd av nya boenden fortsätter tomdyggen inom vård- och omsorgsboenden att vara på en väsentligt högre nivå än 2020 och pandemin. Det har under året att öppna ytterligare två nya privata boenden vilket bidragit till att antalet tomdygn fortsatt kommer ligga på en hög nivå.

4 Personal

4.1 Attraktiv arbetsgivare

Ett samarbete mellan rehabiliteringsenheten på Norrtälje sjukhus och äldreboendenas HSL-verksamhet har inletts. Samarbetet har medfört att en fysioterapeut har anställts som ska arbeta i båda verksamheterna. På detta sätt medför Tiohundras unika organisation att kompetens kan nyttjas på ett verksamhetsövergripande sätt i bolaget och medarbetare kan erbjudas intressanta och omväxlande uppdrag.

Arbetet med Heroma Kompetens har intensifierats i syfte att synliggöra eventuella kompetensgap i verksamheterna. Alla ledningsgrupper har under året fått en genomgång av verktyget. Kompetensstegarna är viktiga för att visa på karriärmöjligheter för de olika yrkesgrupperna och inom omsorgsverksamheterna fortsätter arbetet med att modifiera stegarna så att de anpassa till omsorgens förutsättningar. Arbetet med kompetensstegen avstannade under pandemin förutom inom äldreomsorgen där kompetensstegen för undersköterskor anpassats till äldreården och införts.

Risk för övertalighet har inte identifierats förutom vid enstaka tillfällen inom Personlig assistans när kunder bytt leverantör eller avlidit. Medarbetare har effektivt omplacerats till andra uppdrag och därmed har övertalighet inte uppstått.

Specialistkompetens behövs på kort och lång sikt inom vissa områden på grund av personalomsättning och pensionsavgångar. I Tiohundra har följande vidareutbildningar till specialistsjuksköterska pågått under 2022: palliativ, akut, distrikt, barn, anestesi, psykiatri, infektion, hjärta, diabetes och demensvård.

Undersköterskor utbildas i bland annat ergonomi, HLR och BPSD. Undersköterskorna får också handledning och utbildning i specifika undersköterskeuppgifter. Läkare och specialistsjuksköterskor har utbildat sjuksköterskor och undersköterskor inom internmedicin (infektionssjukdomar, hjärtsjukdomar, lungsjukdomar). Vid utvecklingsarbeten deltar alltid undersköterskor. Det finns också föreläsningar inom diverse medicinska ämnen. Skötare inom socialpsykiatrin har fått utbildning inom IBIC och LifeCare.

För läkare så möjliggörs deltagande i konferenser och framför allt digitala utbildningar samt auskultation för specialistläkare inom annan verksamhet. Regelbundna M&M möten genomförs varje månad där intressanta händelser diskuteras. Klinikerna har både interna och externa föreläsare på återkommande veckomöten. Fler specialister har genomgått handledarutbildning. Ett par kliniker har med framgång blivit kvalitetsinspekterade, av LIPUS godkända SPUR (Specialistutbildningsrådet), där klinikerna bedöms avseende den ST-utbildning som vi ger.

Inom Tiohundra finns en förbättringsledarutbildning för medarbetare som genomförs 2 gånger per år med cirka 20 deltagare/omgång. Under utbildningen driver deltagarna ett förbättringsarbete i sin verksamhet. Berörda chefer deltar i uppstart och vid avslut där förbättringsarbetena presenteras. Bolaget arbetar med att stärka den kollektiv

förmågan/intelligens och därmed öka samarbete och lärandet i Tiohundra med målet att få fler högfungerande team. Specifika utbildningar erbjuds till medarbetare inom olika yrkesgrupper.

4.2 Strategisk kompetensförsörjning

Bemanningsituationen har under året varit svår och det har särskilt svårt att rekrytera vissa yrkesgrupper, exempelvis sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och även vissa läkarspecialiteter. Kompetensväxling är en metod för att använda resurserna rätt och en genomlysning pågår inom verksamheterna utifrån Socialstyrelsens ”Vem gör vad i vården”. Enligt Socialstyrelsen finns många arbetsuppgifter som inte behöver utföras av exempelvis läkare eller sjuksköterska utan som kan utföras av undersköterskor eller andra yrkesgrupper med rätt kompetens.

Under hösten gjordes en mätning av den digitala mognaden bland medarbetarna och som visade på att bolaget ligger strax under medelnivå. En ny mätning kommer att ske våren 2023. För att öka den digitala mognaden har exempelvis information och utbildningar om e-kallelser samt ”Tips och trix” i Take Care genomförts. Ett behov av utbildningar i Excel och OneNote har identifierats och utbildning planeras. Kontinuerliga genomgångar om informationssäkerhet ges i ledningsgrupper och vid APT.

4.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Tiohundra har implementerat den gemensamma rutinen i Tiohundras lokala rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete. Under våren planeras ett webbseminarium för chefer kring utvecklingen av arbetsmiljöarbetet. Tiohundra har inte identifierat något område i den årliga uppföljningen av SAM som har eskalerats till regionfullmäktige.

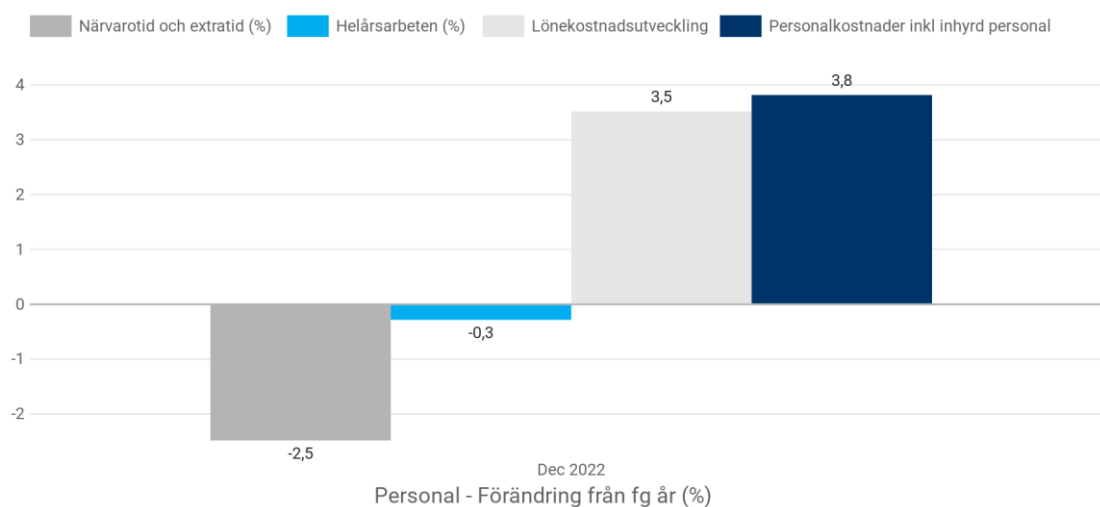
Bolaget har tagit fram en generell checklista/skyddsronnd avseende hot och våld som ska genomförts inom alla enheter under 2022. Bolaget har också startat ett internt projekt för att införa regionens VR-utbildning i hot och våld. HR och säkerhetsansvarig har startat ett samarbete för att utveckla arbetet med att öka tryggheten. Inom alla verksamheter finns ombud för psykisk ohälsa som stödjer cheferna i det förebyggande arbetet och i årshjulet för det systematiska arbetet tas det också upp. Alla ombud erbjuds en grundutbildning samt att det finns ombudsträffar som leds av en samordnare från psykiatrin.

Tiohundra har fyra arbetsmiljömål avseende arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling och dessa följs upp i Tiohundras frågor i medarbetarenkäten.

Genomgång av riktlinjen kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier har gjorts i bolagsledningen samt i lednings- och samverkansgrupper. Information har även lämnats på APT med stöd av framtaget APT-material. Information finns på intranätet med länk till riktlinjen, inbjudan till Region Stockholms webinarie samt regionens e-utbildning. Genomgång av riktlinjen har gjorts vid Tiohundras utbildning Konflikthantering samt vid Chefsutbildning Bas för nya chefer.

Inbjudan till Region Stockholms chefs/HR-utbildning i Jämställdhet, jämlikhet och diskriminering samt övriga utbildningar så som Insiktsutbildningar för trygga och inkluderande arbetsplatser. Dialog i ämnet vid Tiohundras Chefsutbildning Bas för nya chefer. Seminarium för chefer ”Hur vi pratar med varandra”. Workshops i medarbetargrupper med tema Tiohundras värdegrund, kultur och spelregler. Påbörjat arbete med projekt Regnbågsstigen för att lyfta bemötandefrågor gällande hbtqi-personer. Två verksamheter hbtqi-certifierade.

4.4 Helårsarbeten



Helårsarbeten	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. % utfall fg år	Budget år	Budget avvik.
Personal - Helårsarbeten	2 004	1 913	91	-0,3%	1 913	477

4.5 Sjukfrånvaro

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
Procentuell sjukfrånvaro totalt	8,61	9,08	-0,47
- varav kvinnor	8,98	9,64	-0,66
- varav män	6,81	6,26	0,55
Fördelat på period			
1 - 14 dagar	3,92	3,8	0,12
15 - 90 dagar	1,33	1,39	-0,06
91 - dagar	3,35	3,89	-0,54

Det totala utfallet för sjukfrånvaron för 2022 har minskat med 0,5 procent jämfört mot

föregående år. Det är framförallt bland kvinnor som sjukfrånvaron minskat. För männen har sjukfrånvaron istället ökat med drygt en halv procentenhet jämfört mot föregående år.

Under det gångna året har bolagets chefer arbetat aktivt med att stärka det förebyggande arbetet kring sjukfrånvaron, bland annat genom friskvårdsbidrag, värdegrundsarbete och arbete för att stärka arbetsplatskulturen.

5 Ekonomi

5.1 Resultat

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Patientavgifter	23	23	0	14,8 %
Sålda primärtjänster	919	928	-9	1,2 %
Försäljning övriga tjänster	64	65	-1	6,9 %
Erhållna bidrag	690	691	-1	-2,5 %
Övriga intäkter	176	72	104	56,1 %
Verksamhetens intäkter	1 872	1 780	92	3,5 %
Personalkostnader inkl inhyrd personal	-1 495	-1 416	-79	3,8 %
- varav inhyrd personal	-27	-14	-13	-4,8 %
Köpta primära sjukvårdstjänster	-8	-6	-2	8,1 %
Köpta verksamhetsknutna tjänster	-49	-45	-4	6 %
Läkemedel	-15	-14	-1	6,2 %
Materialkostnader	-117	-110	-7	12,3 %
Lokal- och fastighetskostnader	-68	-68	0	3,4 %
Övriga kostnader	-94	-82	-12	6,1 %
Verksamhetens kostnader	-1 845	-1 742	-103	4,5 %
Avskrivningar	-23	-26	3	7,2 %
Finansnetto	-16	-12	-4	-71,6 %
Justering pension mm.	0	0	0	
Resultat**	-11,3	0	-11,3	

* mkr

** Avser resultat före bokslutsdispositioner. I detta resultat ingår effekten av den förändrade diskonteringsräntan i pensionsskulden.

*** Omställningskostnader inklusive avskrivningskostnader

Utfall i jämförelse med budget

Tiohundra AB:s resultat för 2022 uppgår till -11,3 miljoner kronor. Resultatet inkluderar merkostnader och uteblivna intäkter på grund av covid-19 som uppgår till 25,4 respektive 7,3 miljoner kronor. Tiohundra har erhållit ersättning från Region Stockholm för merkostnader inom hälso- och sjukvårdsverksamheterna på 22,6 miljoner kronor. Ingen ersättning har erhållits från Norrtälje kommun för

merkostnader inom bolagets kommunala verksamhet.

Verksamhetens intäkter är 92 miljoner kronor högre än budget vilket bland annat förklaras av ersättningar och statsbidrag kopplat till pandemin och insatser för att öka tillgängligheten samt utbildningsinsatser:

- Ersättning från Region Stockholm för merkostnader till följd av covid-19 (22,6 miljoner kronor).
- Ersättning från Region Stockholm för personalfremjande åtgärder (7,8 miljoner kronor).
- Ersättning från Region Stockholm via KSON för pandemibonus till vårdens medarbetare (12,9 miljoner kronor)
- Ersättning från Norrtälje kommun via KSON för pandemibonus till anställda inom omsorgen (11,4 miljoner kronor).
- Ersättning till Norrtälje sjukhus för åtgärder för att kapa köer (7 miljoner kronor).
- Statsbidrag för ökad vårdkapacitet (5,7 miljoner kronor)
- Ersättning för överproduktion vid Norrtälje sjukhus (4,9 miljoner kronor)
- Statsbidrag för AT-utbildning och verksamhetsplatsförlagd utbildning (7,8 miljoner kronor)

Verksamhetens kostnader överskrider budget med 103 miljoner kronor varav bemanningskostnaderna är 79 miljoner kronor högre än budget. De ökade bemanningskostnaderna beror i huvudsak beror på ökade pensionskostnader men även till viss del på ökade kostnader för övertid och extrapassersättning samt kostnader för sjukfrånvaro. En ytterligare förklaring är covid-bonusen till personal inom hälso- och sjukvårdsverksamheterna och till personal inom omsorgen på 24,3 miljoner kronor.

Finansnettot är 4 miljoner kronor högre än budget vilket även det beror på förändrade pensionskostnader till följd av uppräknings av prisbasbeloppet.

Om de ekonomiska effekterna av pandemin exkluderas uppgår det operativa resultatet till -1,2 miljoner kronor.

Covid-19-effekt på utfall

Bolaget har under perioden haft merkostnader till följd av pandemin på 25,4 miljoner kronor varav 22,6 miljoner kronor avser hälso- och sjukvård och 2,8 miljoner kronor avser omsorgen. Merkostnaderna avser i huvudsak extrapassersättningar, kostnader för övertid och förstärkt grundbemanning.

Därutöver har bolaget förlorat 7,3 miljoner kronor i intäkter till följd av pandemin där merparten av tappet rör hälso- och sjukvårdsverksamheterna exempelvis lägre intäkter från primärvårdsrehabilitering och utomlänsintäkter.

5.1.1 Personalkostnader inklusive inhyrd personal

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Summa personalkostnader	-1 468,1	-1 402,6	-65,5	4 %
Förändring sem- och löneskuld	-17,5	-1,5	-16	-19 %
Lönekostnad	-993,9	-970,9	-23	3,5 %
- varav övertid	-29,6	-6,7	-22,9	1,2 %
- varav sjuklönekostnad	-24,9	-8,2	-16,7	12,8 %
PO-pålägg	-435,6	-421,6	-14	5,2 %
Övriga personalkostnader	-21	-9	-12	37 %
Inhyrd personal	-26,6	-13,9	-12,7	-4,8 %
- varav läkare	-16,6	-12,6	-4	-22,4 %
- varav sjuksköterskor	-6,6	-1,3	-5,3	28,2 %
- varav övrig personal	-3,3	0	-3,3	
Personalkostnad inkl inhyrd personal	-1 494,7	-1 416,5	-78,2	3,8 %

* mkr

Utfall i jämförelse med budget

Personalkostnaderna inklusive kostnaderna för inhyrd personal överskrider budget med drygt 78 miljoner kronor vilket delvis beror på ökade kostnader för övertid och extrapassersättning vilket varit nödvändigt för att hantera det ökade vård- och omsorgsbehovet som pandemin genererat. Även kostnaderna för sjuklön har varit högre än budgeterat vilket beror på rekommendationen till medarbetare att stanna hemma vid symptom. En ytterligare förklaring till de högre kostnaderna är den så kallade covid-bonusen till bolagets medarbetare på 24,3 miljoner kronor. Kostnaderna för inhyrd personal uppgår till 26,6 miljoner kronor vilket är en minskning med 5 procent jämfört med 2021. Bolaget kommer under 2023 arbeta vidare med att optimera produktions- och bemanningsplanering för att personalkostnaderna ska utvecklas på ett hållbart sätt.

5.1.2 Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet

mkr	Tecken	Belopp
Resultat		-11,3
<u>Poster som skall undantas</u>		
Diskonteringsränta (endast Locum)	+	
Merkostnader covid	+	25,4
Ersättning merkostnad covid	-	22,6
Minskade intäkter covid	+	7,3
Statsbidrag biljettintäkter (endast TN)	-	
Reavinster	-	
Effekt av ökat PO i upplupna löner och semestereskuld (skillnaden mellan 2022 och 2023)	+	
Utredning resultatkrav		-1,2

5.2 Åtgärder för ett resultat i balans

Tiohundra har löpande under året arbetat med att, utifrån de förutsättningar som norrtäljemodellen ger, utveckla nya effektiva arbetsformer och därmed dämpa kostnadsutvecklingen. Bland annat kan följande lyftas fram:

- **Sjukhusanslutet mobilt team (SAMS):** Har bidragit till att undvika sjukhusinläggningar hos multisjuka äldre och att frigöra vårdplatser.
- **BODA-tjänster inom verksamhetsområde funktionshinder och service:** Har inneburit ett mer effektivt resursutnyttjande genom att personal används där brukaren befinner sig, dvs. på BOende och/eller DAGlig verksamhet.
- **Digitala lås och digitala inköp inom hemtjänsten:** Införandet av digitala lås har medfört ökad säkerhet samt att tiden för att byta nycklar elimineras. Digitala inköp har medfört att mindre tid läggs på att handla i affär samt att köra ut varor till brukare.
- **Ändrade arbetssätt inom BUP:** Genom att förändra arbetssätt inom BUP har köerna minskat vilket också innebär ökad ersättning till bolaget.
- **Ronden på husläkarmottagningarna:** Förändrat arbetssätt inom husläkarmottagningarna som medfört att vårdgarantin uppnåtts.
- **Effektiv lokalanvändning:** Samlokalisering av administrativt stöd medför lägre hyreskostnader på sikt.
- **Stängning Sjöglimten:** Stängningen har bidragit till att minska antal tomtygn inom vård- och omsorgsboenden.

För att säkerställa en hållbar ekonomi behöver nya arbetssätt fortsatt identifieras och implementeras. Framför allt är det viktigt att säkerställa en hållbar

bemanningsplanering för att nyttja personalresurserna på ett effektivt sätt. En hållbar planering innebär också att kostsamma lösningar som exempelvis övertid och extrapassersättningar undviks.

Vidare krävs att bolaget och KSON tillsammans finner lösningar på de utmaningar som lyfts fram i detta och tidigare bokslut. Det handlar främst om:

- Finansiering av perifera vårdcentraler som inte klarar en ekonomi i balans utifrån vårdvalets ersättningsmodell.
- Finansiering av tomdygn inom SÄBO.
- Finansiering av kunder inom personlig assistans där ersättningen från Försäkringskassan inte täcker de insatser som individens vårdbehov kräver.

5.3 Investeringar

5.3.1 Ny- och ersättningsinvesteringar

Tiohundra AB ingår inte i Region Stockholms investeringsplan. Under 2022 har bolaget investerat 28 miljoner kronor varav merparten avser IT-infrastruktur och medicinteknisk utrustning.

5.4 Balansräkning

Balansräkning*	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
Anläggningstillgångar	115	111	5
Omsättningstillgångar	983	975	8
- varav kassa och bank	676	678	-2
SUMMA TILLGÅNGAR	1 098	1 085	13
Eget kapital	111	114	-3
Avsättningar	740	690	49
Skulder	248	281	-33
- varav långfristiga skulder	1	1	0
- varav kortfristiga skulder	247	279	-33
SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL	1 098	1 085	13

Balansomslutningen ökar med 13 miljoner kronor mellan 2021 och 2023. Eget kapital minskar med 3 miljoner kronor, dvs. årets resultat. Bolagets obeskattade reserver minskar eftersom 8 miljoner kronor återförs för att motverka att det egna kapitalet minskar mer än nödvändigt. På så sätt står bolaget bättre rustat inför 2023 att klara svängningar i resultatet.

5.5 Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys	2022-12-31
Mkr	
Den löpande verksamheten	
Kassaflöde från den löpande verksamheten	22 784
Investeringsverksamheten	
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-24 677
Finansieringsverksamheten	
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	0
Årets kassaflöde	-1 893
Likvida medel vid årets början	677 509
Likvida medel vid årets slut	675 616

Årets kassaflöde är negativt vilket delvis beror på omfattningen av bolagets investeringar.

6 Digitalisering

6.1 Digitaliseringsinitiativ

Bolaget har under 2022 mätt den digitala mognaden inom de olika verksamheterna. Syftet är att se hur bolaget över tid utvecklar den digitala mognaden. För mätningarna används verktyget DiMiOS.

Tiohundras bolagsledning har under 2022 fattat beslut om en ny digitaliseringsstrategi som ska hjälpa verksamheterna att få rätt verktyg i sin digitaliseringsresa och för att verksamheterna ska kunna realisera den fulla nyttan av digitaliseringen för bolaget samt patienter och brukare.

Under 2022 har flera digitaliseringsinitiativ införts. Bland annat har omsorgspersonal på boenden fått personlig arbetssmartmobil för att kunna komma åt sina applikationer på ett enklare sätt och därmed, i slutändan, kunna leverera en bättre upplevelse och tjänst till de boende.

Inom administrationen har verksamhetsstöd fått medel från innovationsfonden samt börjat implementera RPA för att robotisera de flöden som hanterar anställning, behörighet och avslut.

Rehabiliteringsverksamheten har implementerat flera arbetssätt kopplat till digitalisering och distansmöten för att möta patienterna i deras vardag. Inom hemtjänsten har digitala lås och digitala matinköp införts.

Bolaget arbetar brett med att förbättra arbetssätt genom digitalisering för att på det viset bli mer effektiva samt kunna leverera bättre upplevelse och tjänst till dem vi är till för dvs. patienter och brukare.

7 Övrigt

Samma redovisningsprinciper har använts som i den senaste årsrapporten.

8 Förväntad utveckling 2023

2023 kommer att bli ytterligare ett mycket utmanande år för Tiohundra AB. I bästa fall kommer arbetet inte längre behöva fokusera på att begränsa smittspridningen av covid-19 och att behandla svårt sjuka patienter och brukare. Men, i stället kommer mycket fokus behöva läggas på att hantera bolagets realekonomiska förutsättningar och säkerställa bolagets kompetensförsörjning.

Den höga inflationen som följer i pandemins och Ukrainakrigets spår är unik och påverkar bolagets samtliga kostnader, allt från löner, pensioner och hyror till livsmedel, drivmedel och materiel. Samtidigt tyder mycket på att ersättningsnivåerna i merparten av bolagets vård- och omsorgsavtal med Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje (KSON) inte kommer att höjas nämnvärt. För att Tiohundra AB nästa år ska klara en ekonomi i balans behöver ett omfattande effektiviseringsarbete realiseras, dock utan att personal varslas eller att verksamhet avvecklas.

9 Nämnd-/styrelsebehandling

Verksamhetsberättelsen för 2022 behandlas i bolagsstyrelsen den 14 februari 2023.