

Styremøte

Innkalling med sakspapirer

2. juni 2022 kl. 8.30 – 15.30

Sted:
Pingvinhotellet, UNN Tromsø

Saker til behandling:

Saksnummer	Saksnavn	Side
21 - 2022	Godkjenning av innkalling og saksliste	1
22 - 2022	Godkjenning av protokoll fra styremøte 23. mars 2022	2
23 - 2022	Virksomhetsrapport per april 2022	9
24 - 2022	Rapport 1. tertial til Helse Nord RHF på Oppdragsdokument 2022	18
25 - 2022	Status IKT-prosjekter	21
26 - 2022	Retningslinjer for lederlønn	27
27 - 2022	Resultater medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2022	40
28 - 2022	Saker til informasjon	94
29 - 2022	Årsplan – oppdatering og status	95
30 - 2022	Eventuelt	



Styrets medlemmer i Sykehusapotek Nord HF
Observatør fra brukerutvalget i Sykehusapotek Nord HF

Deres ref:	Vår ref:	Dato:	Saksbehandler:
	2022/39-7	25.5.2022	Helge Kjerulf Pettersen

Innkalling til styremøte i Sykehusapotek Nord HF 2. juni 2022

I henhold til tidligere avtalt møteplan, og i samråd med styreleder, innkalles det med dette til styremøte i Sykehusapotek Nord HF torsdag 2. juni 2022 kl. 8.30-15.30.

Møtet avholdes på pasienthotellet ved UNN Tromsø (Pingvinhotellet).

Styremøtet vil ved behov bli lukket for behandling av saker og/eller orienteringer som er unntatt offentlighet.

Saksdokumenter er vedlagt.

Forfall meldes på telefon 481 62 225, eller på e-post Helge.K.Pettersen@sykehusapotek-nord.no.

Vennlig hilsen

Grete Ellingsen
styreleder

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør



Godkjenning av innkalling og saksliste

Styresak nr.:	21 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022

I samråd med styreleder er følgende saksliste satt opp til styremøtet 2. juni 2022:

Saksnummer	Saksnavn	Side
21 - 2022	Godkjenning av innkalling og saksliste	1
22 - 2022	Godkjenning av protokoll fra styremøte 23. mars 2022	2
23 - 2022	Virksomhetsrapport per april 2022	9
24 - 2022	Rapport 1. tertial til Helse Nord RHF på Oppdragsdokument 2022	18
25 - 2022	Status IKT-prosjekter	21
26 - 2022	Retningslinjer for lederlønn	27
27 - 2022	Resultater medarbeiderundersøkelsen ForBedring 2022	40
28 - 2022	Saker til informasjon	94
29 - 2022	Årsplan – oppdatering og status	95
30 - 2022	Eventuelt	

Administrerende direktørs innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner innkalling og saksliste for styremøtet 2. juni 2022.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør



Godkjenning av protokoll fra styremøte 23. mars 2022	
Styresak nr.:	22 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022

Administrerende direktørs innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner protokollen fra styremøtet 23. mars 2022.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør

Protokoll

Møtetype: Styremøte i Sykehusapotek Nord HF

Tidspunkt: 23.03.2022 kl. 10.30-15.00

Møtested: Bodø, Scandic hotell Havet

Tilstede: Grete Ellingsen, styrets leder
Gunnar Skov Simonsen, styrets nestleder
Lars Småbrekke, styremedlem
Randi Brendberg, styremedlem
Ellen Marie Mellingen, styremedlem (deltok på Teams)
Catarina Sivertsen, styremedlem

Observatør:

Hilde Gustavsen Erstad, påtroppende direktør
Terje Olsen, leder i brukerutvalget

Fra administrasjonen:

Helge K. Kjerulf Pettersen, direktør
Margaret Aarag Antonsen, fagsjef
Airin Nordgård, apoteker, deltok på sak 18
Hans Jørgen Sevatdal, apoteker, deltok på sak 18

Fra Helse Nord RHF:

Geir Tollåli, fagdirektør, deltok på sak 18

Sakene ble behandlet i følgende rekkefølge: 11, 12, 13, 18, 14, 15, 16, 17, 19

Sak 11/22 Godkjenning av innkalling og saksliste

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner innkalling og saksliste for styremøtet 23. mars 2022.

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner innkalling og saksliste for styremøtet 23. mars 2022.

Sak 12/22 Godkjenning av protokoll fra styremøte 10. februar 2022

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner protokollen fra styremøtet 10. februar 2022.

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner protokollen fra styremøtet 10. februar 2022.

Sak 13/22 Godkjenning av årsregnskap 2021

Direktørens innstilling til vedtak:

1. *Styret for Sykehusapotek Nord HF innstiller overfor foretaksmøtet at det fremlagte årsoppgjør med resultatregnskap og balanse, inkludert kontantstrøm og noter, samt disponering av årsresultatet fastsettes som Sykehusapotek Nord HF's regnskap for 2021.*
2. *Årsberetning 2021 vedtas.*

Styret fremmed forslag om følgende tillegg til direktørens innstilling

3. *Styret for Sykehusapotek Nord ønsker at Helse Nord RHF vurderer behov for styreforsikring for styremedlemmer i helseforetakene, samt fremskaffer informasjon om hva som er praksis for helseforetak i andre regioner.*
4. *Styret ber om at Helse Nord RHF justerer malen for årsberetning slik at den inkluderer et punkt om brukermedvirkning.*
5. *Styret ønsker å bli orientert om prinsippene for allokering av felleskostnader til regnskapet for publikumsavdelingene, samt rapportering av resultat for publikumsavdelingene i regnskap og årsberetning.*

Direktørens innstilling med styrets forslag ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

1. *Styret for Sykehusapotek Nord HF innstiller overfor foretaksmøtet at det fremlagte årsoppgjør med resultatregnskap og balanse, inkludert kontantstrøm og noter, samt disponering av årsresultatet fastsettes som Sykehusapotek Nord HF's regnskap for 2021.*

2. Årsberetning 2021 vedtas.
3. Styret for Sykehusapotek Nord ønsker at Helse Nord RHF vurderer behov for styreforsikring for styremedlemmer i helseforetakene, samt fremskaffer informasjon om hva som er praksis for helseforetak i andre regioner.
4. Styret ber om at Helse Nord RHF justerer malen for årsberetning slik at den inkluderer et punkt om brukermedvirkning
5. Styret ønsker å bli orientert om prinsippene for allokering av felleskostnader til regnskapet for publikumsavdelingene, samt rapportering av resultat for publikumsavdelingene i regnskap og årsberetning.

Sak 14/22 Rapport på gjennomføring av oppdragsdokument 2021 – Årlig melding

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar vedlagte rapport som styrets rapport til Helse Nord RHF på gjennomføring av oppdragsdokument for 2021 (Årlig melding).

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar vedlagte rapport som styrets rapport til Helse Nord RHF på gjennomføring av oppdragsdokument for 2021 (Årlig melding).

Sak 15/22 Virksomhetsrapport per februar 2022

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar virksomhetsrapporten per februar 2022 til orientering.

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt

Endelig vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar virksomhetsrapporten per februar 2022 til orientering.

Sak 16/22 Lokaler Sykehusapoteket i Harstad

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar informasjonen om status for nye lokaler for Sykehusapoteket i Harstad til orientering.

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar informasjonen om status for nye lokaler for Sykehusapoteket i Harstad til orientering.

Sak 17/22 Økonomisk langtidsplan 2023-2026, inkludert rullering av investeringsplan

Direktørens innstilling til vedtak:

1. *Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar denne saken som styrets innspill til økonomisk langtidsplan 2023-2026, inkludert rullering av investeringsplan.*
2. *Styret for Sykehusapotek Nord HF ber om at investeringsrammene endres til:*
 - 2022 16,8 millioner
 - 2023 15,1 millioner
 - 2024 10,0 millioner
 - 2025 2,0 millioner
 - 2026 2,0 millioner
 - 2027 18,0 millioner
 - 2028 2,0 millioner
 - 2029 2,0 millioner
 - 2030 2,0 millioner
3. *Styret for Sykehusapotek Nord HF er fornøyd med at opptrappingen av klinisk farmasi i henhold til den vedtatte opptrappingsplanen for klinisk farmasi fortsetter, og at bevilgningene til denne opprettholdes og eventuelt økes i plan 2023-2026.*
4. *Gode lokaler er viktig for driften av Sykehusapotek Nord, og styret ber derfor om at Helse Nord RHF bidrar til at sykehushelseforetakene kan stille gode lokaler til rådighet for SANO. Dette gjelder blant annet lokaler for produksjon ved UNN Harstad, samt i de nye sykehusene som bygges.*

Styret foreslo følgende tillegg til direktørens innstilling til vedtak

5. Styret ber om at det i investeringsplanen i tillegg til foreslåtte midler til ombygging av publikumsavdelingen i Harstad, settes av midler til bygging av nye produksjonslokaler i Harstad. Det foreslås at det budsjetteres med 4 millioner i 2024 og 4 millioner i 2025 til dette.
6. Styret ber om å få framlagt en egen investeringssak om ny produksjonsavdeling i Harstad som inkluderer kostnadsoverslag, finansiering, mulige lokaler og vurdering av øvrige forhold.

Direktørens innstilling til vedtak med styrets forslag ble enstemmig vedtatt

Endelig vedtak:

1. Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar denne saken som styrets innspill til økonomisk langtidsplan 2023-2026, inkludert rullering av investeringsplan.
2. Styret for Sykehusapotek Nord HF ber om at investeringsrammene endres til:

- 2022	16,8 millioner
- 2023	15,1 millioner
- 2024	10,0 millioner
- 2025	2,0 millioner
- 2026	2,0 millioner
- 2027	18,0 millioner
- 2028	2,0 millioner
- 2029	2,0 millioner
- 2030	2,0 millioner
3. Styret for Sykehusapotek Nord HF er fornøyd med at opptrappingen av klinisk farmasi i henhold til den vedtatte opptrappingsplanen for klinisk farmasi fortsetter, og at bevilgningene til denne opprettholdes og eventuelt økes i plan 2023-2026.
4. Gode lokaler er viktig for driften av Sykehusapotek Nord, og styret ber derfor om at Helse Nord RHF bidrar til at sykehushelseforetakene kan stille gode lokaler til rådighet for SANO. Dette gjelder blant annet lokaler for produksjon ved UNN Harstad, samt i de nye sykehusene som bygges.
5. Styret ber om at det i investeringsplanen i tillegg til foreslåtte midler til ombygging av publikumsavdelingen i Harstad, settes av midler til bygging

av nye produksjonslokaler i Harstad. Det foreslås at det budsjetteres med 4 millioner i 2024 og 4 millioner i 2025 til dette.

6. Styret ber om å få framlagt en egen investeringssak om ny produksjonsavdeling i Harstad som inkluderer kostnadsoverslag, finansiering, mulige lokaler og vurdering av øvrige forhold.

Sak 18/22 Saker til informasjon

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret ble informert om status for IKT-prosjektene, innføring av klikk-og-hent i publikumsavdelingene og status for nye lokaler i Bodø.

Fagdirektør i Helse Nord RHF informerte muntlig om status for beredskap i forbindelse med Covid-19 og situasjonen i Ukraina. Fagsjef i Sykehusapotek Nord HF informerte om leveransesituasjonen for legemidler.

Styret tok informasjonen som ble gitt til orientering.

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Styret ble informert om status for IKT-prosjektene, innføring av klikk-og-hent i publikumsavdelingene og status for nye lokaler i Bodø.

Fagdirektør i Helse Nord RHF informerte muntlig om status for beredskap i forbindelse med Covid-19 og situasjonen i Ukraina. Fagsjef i Sykehusapotek Nord informerte om leveransesituasjonen for legemidler.

Styret tok informasjonen som ble gitt til orientering.

Sak 19/22 Årsplan for styret – oppdatering og status

Direktørens innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar årsplanen med de innspillene som kom i møtet.

Direktørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar årsplanen med de innspillene som kom i møtet



Virksomhetsrapport per april 2022	
Styresak nr.:	23 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler:	økonomisjef Helge K. Kjerulf Pettersen

I henhold til oppdragsdokument legges virksomhetsrapport per april 2022 fram for styret til orientering.

Administrerende direktørs innstilling til vedtak

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar virksomhetsrapporten per april 2022 til orientering.

Hilde Gustavsén Erstad
administrerende direktør

Saksfremlegg

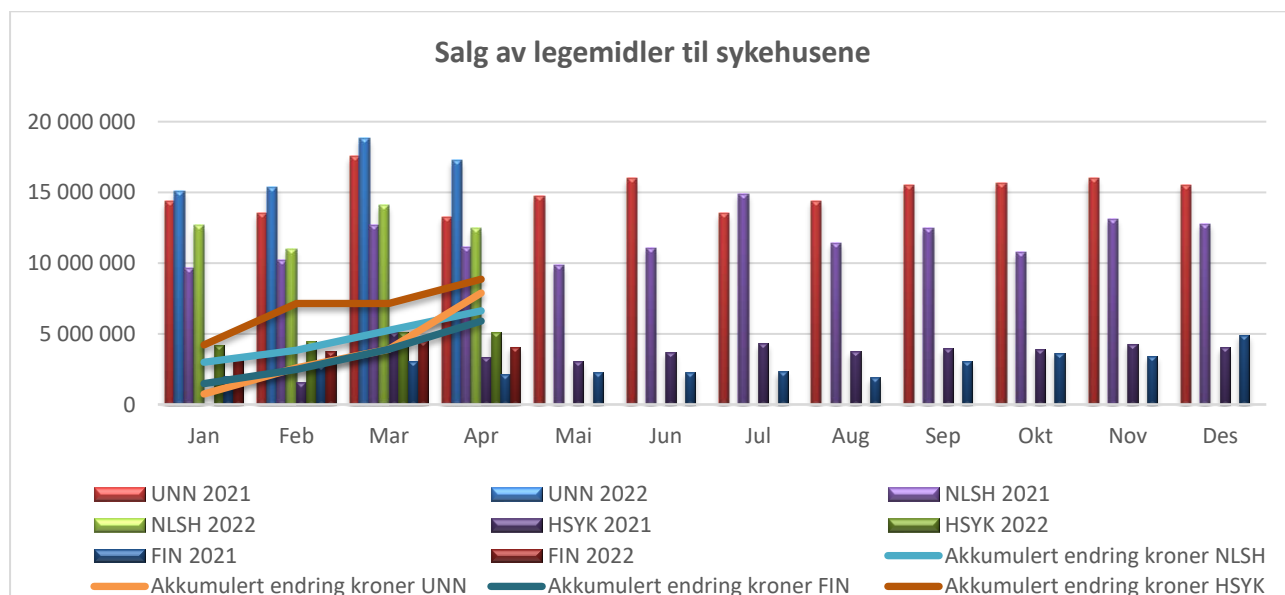
Regnskapet per april 2022 viser et overskudd på 2,1 millioner. For samme periode i 2021 var resultatet et overskudd på 1,0 millioner. Det er budsjettert med et underskudd på 3,1 millioner per april, slik at resultatet er 5,2 millioner høyere enn budsjettert.

	Siste måned					Akkumulert hittil i år				
	Resultat	Budsjett	Avvik	2021	Endring	Resultat	Budsjett	Avvik	2021	Endring
Omsetning	-60 993	-52 903	-8 089	-49 763	22,6 %	-239 394	-220 489	-18 905	-202 953	18,0 %
Varekjøp	44 593	38 910	5 683	35 470	25,7 %	177 451	161 828	15 624	148 250	19,7 %
Dekningsbidrag	-16 400	-13 994	-2 406	-14 293	14,7 %	-61 943	-58 662	-3 281	-54 703	13,2 %
Personalkostnader	11 436	11 655	-219	10 206	12,1 %	45 243	46 769	-1 526	40 471	11,8 %
Andre kostnader	3 972	3 684	288	3 599	10,4 %	14 787	15 235	-448	13 336	10,9 %
Skatt og finans	-54	-101	47	-16	236,3 %	-222	-291	69	-82	169,2 %
Resultat	-1 045	1 245	-2 290	-504	107,3 %	-2 135	3 052	-5 187	-979	-118,0 %
Dekningsgrad	26,9 %	26,5 %	0,4 %	28,7 %	-1,8 %	25,9 %	26,6 %	-0,7 %	27,0 %	-1,1 %
Vareforbruk	82,1 %	83,7 %	-1,6 %	82,0 %	0,2 %	83,3 %	83,8 %	-0,4 %	84,1 %	-0,8 %
Andel pers.kost.	18,8 %	22,0 %	-3,3 %	20,5 %	-1,8 %	18,9 %	21,2 %	-2,3 %	19,9 %	-1,0 %
Resultatandel	1,7 %	-2,4 %	4,1 %	1,0 %	0,7 %	0,9 %	-1,4 %	2,3 %	0,5 %	0,4 %

Inntekter

Inntektene er 18,9 millioner høyere enn budsjettert, og 30,0 millioner høyere enn på samme tidspunkt i 2021.

Salg til sykehus



Figuren over viser utviklingen i salg av medikamenter til sykehusene i 2021 og hittil i 2022.

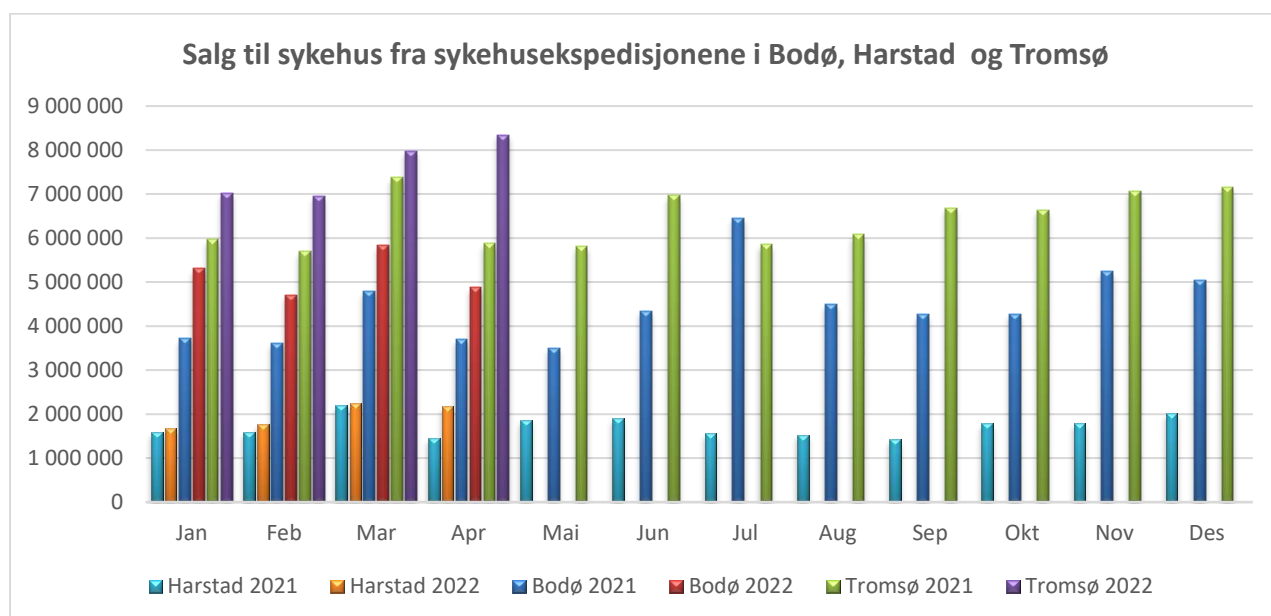
Det har det vært en økning i salget til NLSH på 15,2 %. Det er en økning på 14,3 % i Bodø, 57,3 % i Lofoten og 1,5 % i Vesterålen.

Det har vært en økning i salget til UNN på 13,4 %. Det har vært en økning på 11,8 % i Tromsø, på 24,5 % i Harstad og en nedgang på 4,7 % i Narvik.

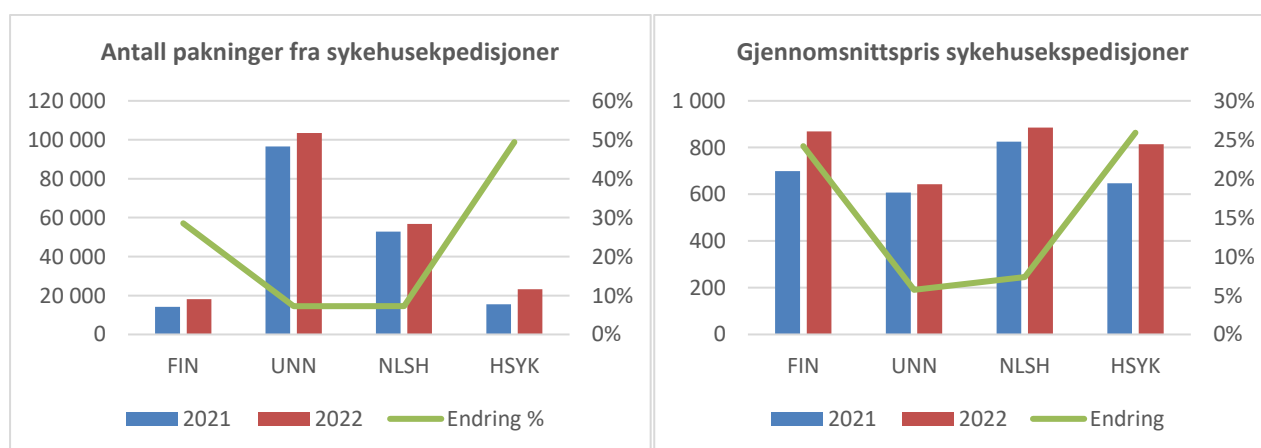
Det har vært en økning i salget til FIN på 59,6 %. Det har vært en økning på 10,0 % i Kirkenes og på 32,8 % i Hammerfest. Det var ikke salg til Alta før i september 2021.

Det har vært en økning i salget til HSYK på 88,1 %. Deler av økningen kommer av at leveransene til HSYK først startet i slutten av februar 2021.

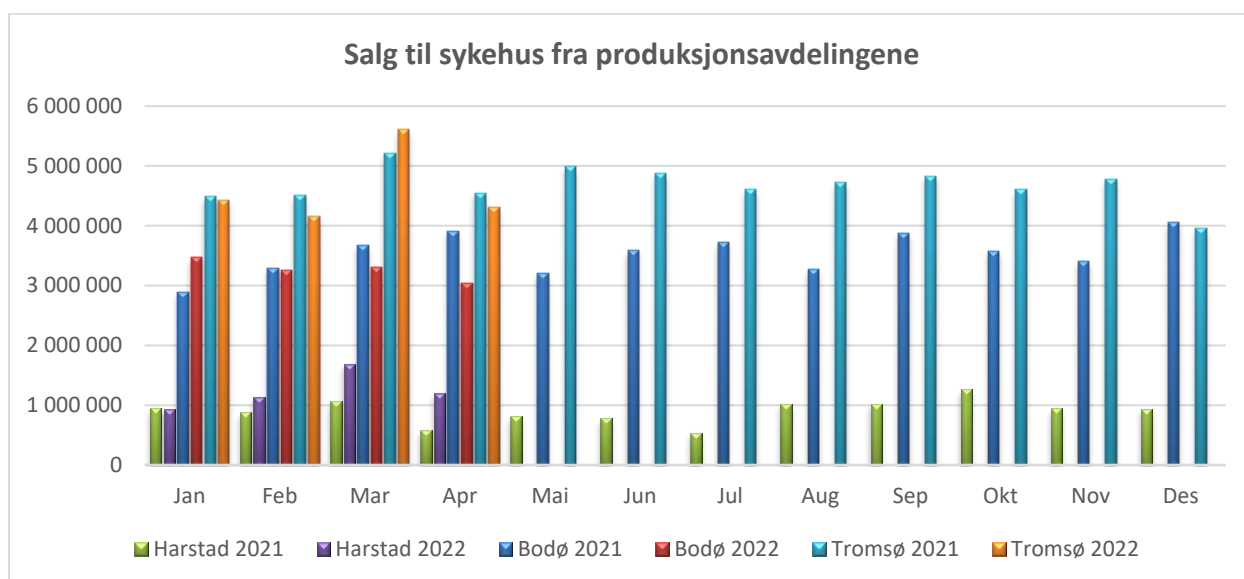
Omsetningen mot sykehusene er tilsammen 18,9 millioner høyere enn budsjettert.



Sykehusekspedisjonen i Bodø har hatt en økning i omsetningen på 31,0 %, Tromsø har hatt en økning på 21,7 %, mens Harstad har hatt en økning på 15,4 %.

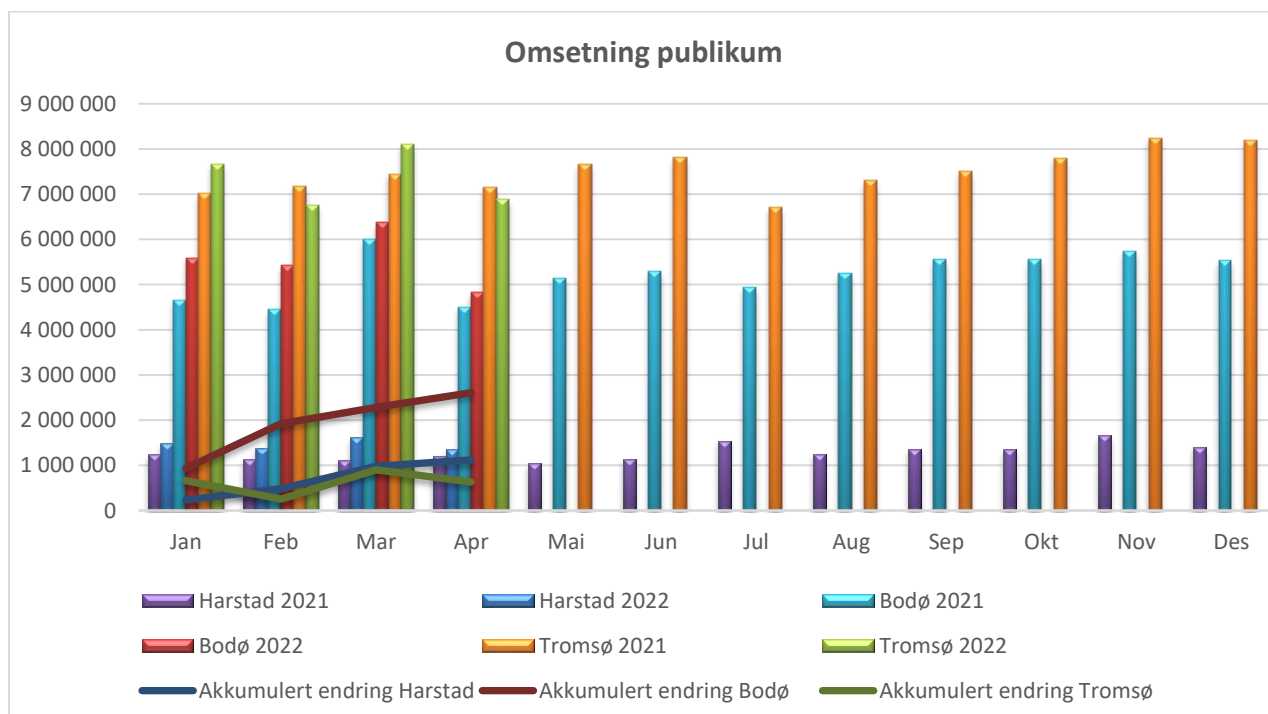


Økningen i omsetning fra sykehusekspedisjonene kommer både av økning i antall solgte pakninger og av det kjøpes dyrere legemidler i 2022 enn i 2021.



Det er en nedgang i omsetningen mot sykehus fra produksjonsavdelingen i Bodø på 5,0 %. I Harstad er det en økning på 42,4 %, mens det i Tromsø er det nedgang 1,4 %.

Salg til publikum



Figuren over viser omsetningen i publikumsavdelingene i 2021 og hittil i 2022.

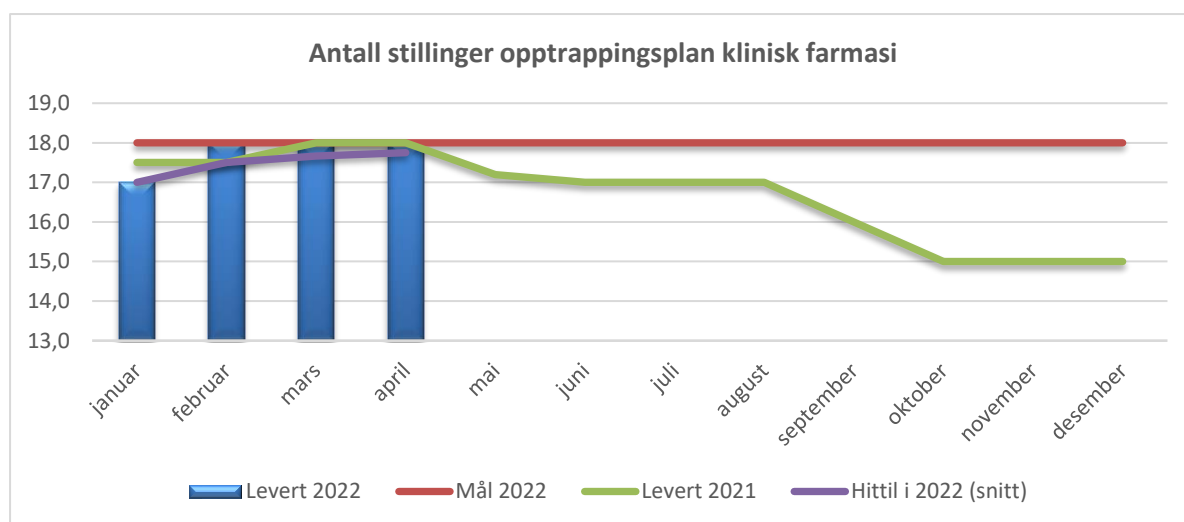
Omsetningen i publikumsavdelingene har økt med 8,2 % i forhold til samme periode i 2021. Omsetningen har økt med 23,7 % i Harstad, 13,3 % i Bodø og 2,2 % i Tromsø.

Apotek	Pakninger på resept	Pakninger handelsvarer selvvalg	Omsetning handelsvarer totalt	Pakninger reseptfritt selvvalg
Harstad	12,3 %	29,8 %	32,7 %	28,9 %
Bodø	4,2 %	4,2 %	-6,3 %	19,6 %
Tromsø	-3,4 %	6,6 %	1,5 %	19,4 %
Totalt	1,4 %	7,6 %	-1,0 %	20,7 %

Tabellen over viser at det har vært en økning i aktiviteten i alle apotekene hittil i år. Det er økning for alle måltall bortsett fra for handelsvaresalget i Bodø og antall solgte pakninger på resept i Tromsø.

Rådgivning og klinisk farmasi

Salg av rådgivningstjenester og klinisk farmasi er 0,4 millioner lavere enn budsjettert. Dette kommer av ubesatt stilling innen klinisk farmasi i januar og lavere inntektsføring av kommunal rådgivning og undervisning enn budsjettert.



Per april er alle stillinger i planen for klinisk farmasi besatt.

Kostnader

Varekostnader

Varekostnadene er 15,6 millioner høyere enn budsjettert og 24,0 millioner høyere enn per april 2021.

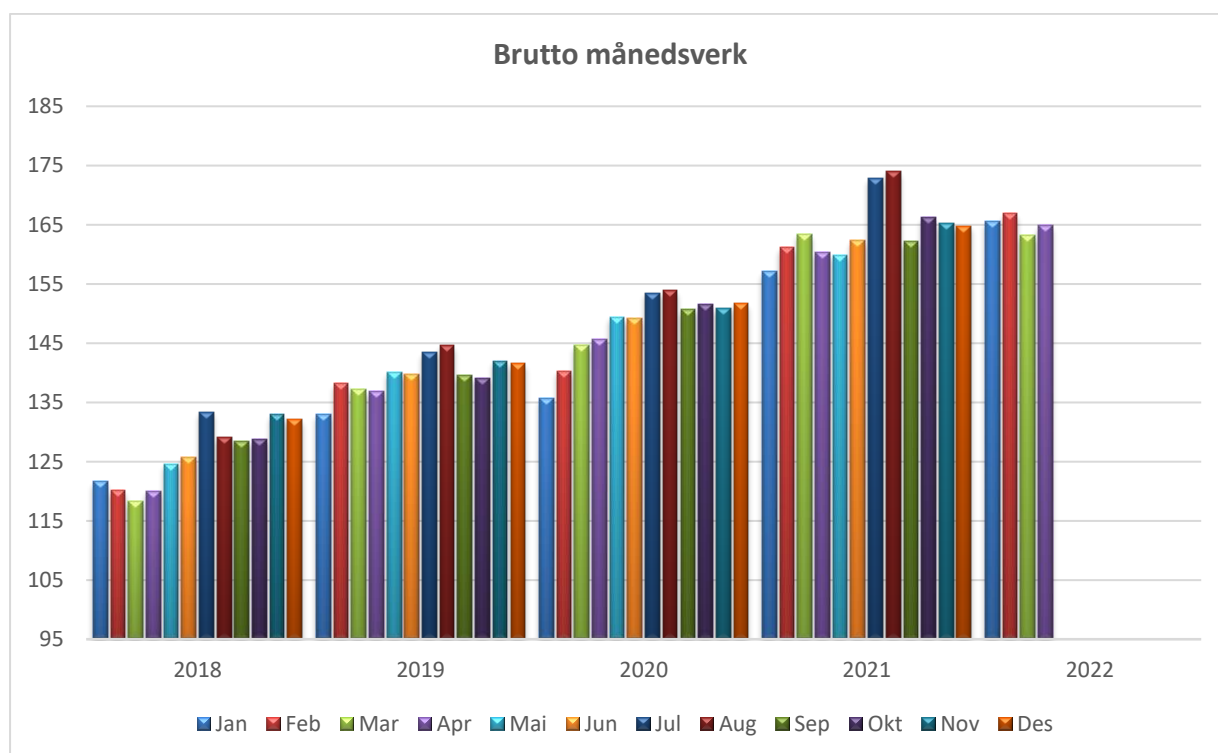
Vareforbruket er på 83,3 % per april. Dette er 0,5 prosentpoeng lavere enn budsjettet og 0,8 prosentpoeng lavere enn per april 2021.

Dekningsbidraget er på 61,9 millioner, dette er 3,3 millioner høyere enn budsjettet. Dekningsbidraget har økt med 5,9 millioner i forhold til 2021.

Dekningsbidraget er 5,9 millioner høyere enn budsjettet for salg fra sykehusekspedisjonene, som budsjettet for produksjonsavdelingene og 0,3 millioner lavere enn budsjettet for publikumsavdelingene.

Lønns- og personalkostnader

Personalkostnadene er 1,5 millioner lavere enn budsjettet.



Brutto månedsverk per april 2022 er 165. Dette er en økning på 5,0 månedsverk i forhold til april 2021. I forhold til desember 2021 er det en ingen endring. Økningen kommer som følge av styrking av fagavdelingen og produksjon i Bodø, samt sykevikarer.

Andre driftskostnader

Andre driftskostnader er 0,4 millioner lavere enn budsjettet.

Finans og skatt

Renteinntektene er 0,1 millioner høyere enn budsjettert.

Det er ikke gjort avsetninger for skattekostnader per april.

Investeringer

Hittil i 2021 er det gjort investeringer på 2,5 millioner. Dette gjelder nytt apotekfagsystem og klikk-og-hent løsning for publikum.

Totale ikke-aktiverte investeringer er på 17,4 millioner.

- 0,9 millioner: Ombygging tidligere produksjonslokaler
- 16,2 millioner: Nytt apotekfagsystem
- 0,3 millioner: Klikk og hent-løsning publikum

Prognose

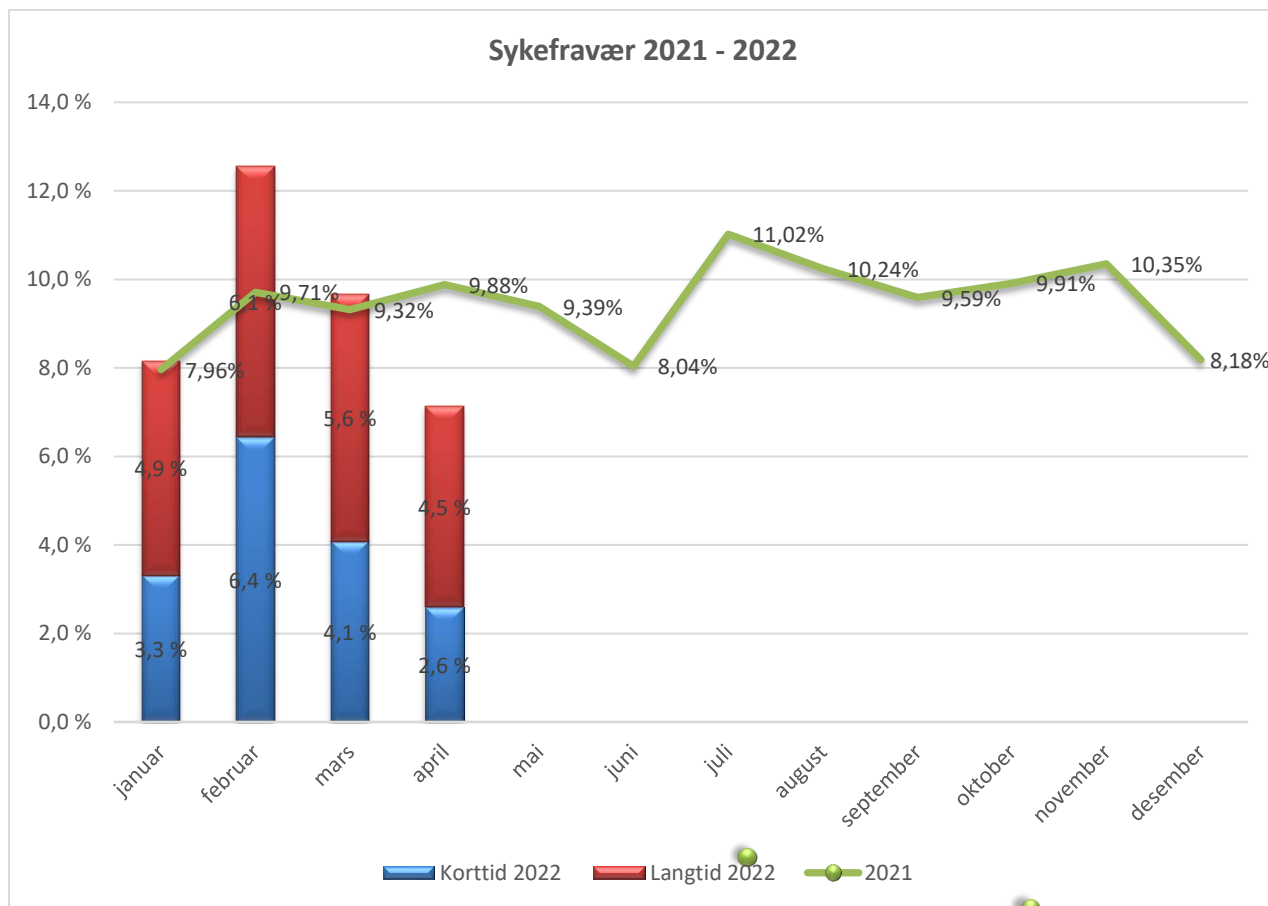
Prognostisert resultat er et overskudd på 6,0 millioner, det vil si 5,0 millioner høyere enn styringsmålet.

Sykefravær

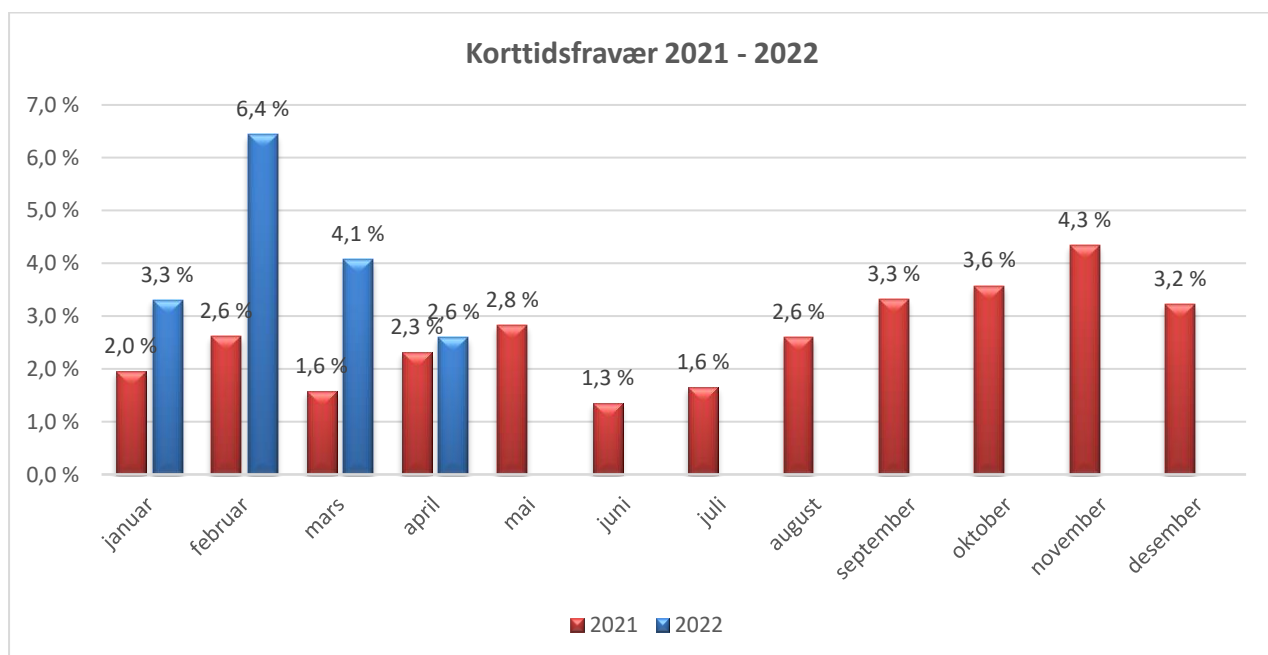
Sykefraværet per april 2022 var på 9,4 %. Dette er en økning på 0,2 prosentpoeng i forhold til fraværet per april 2021. Det kan komme etterregistreringer av fravær, slik at fraværet kan ha vært noe høyere enn 9,1%.

	Sykefravær 1-3 dager	Sykefravær 4-16 dager	Sykefravær 17-56 dager	Sykefravær > 56 dager	Sum sykefravær	Tapte dagsverk
Per april 2021	1,4 %	0,7 %	1,3 %	5,8 %	9,2 %	1 138
Per april 2022	1,8 %	2,3 %	1,3 %	4,0 %	9,4 %	1 175
Endring	0,4 %	1,6 %	-0,1 %	-1,8 %	0,2 %	37

Figuren nedenfor viser utviklingen i sykefravær i 2022 sammenlignet med 2021.



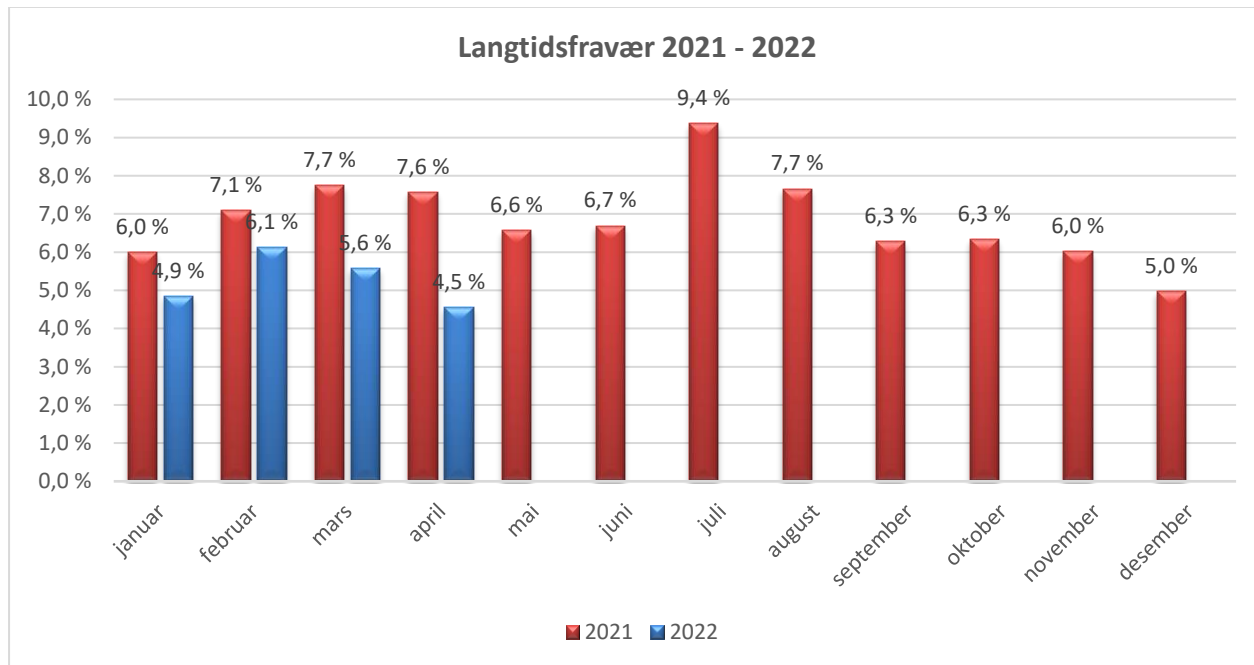
Figuren nedenfor viser utviklingen i korttidsfraværet (1-16 dager) i 2022 sammenlignet med 2021.



Det har vært en økning i det korte fraværet på 2,0

prosentpoeng. Dette er hovedsakelig forårsaket av fravær på grunn av Covid-19.

Figuren nedenfor viser utviklingen i langtidsfraværet (>16 dager) i 2022 sammenlignet med 2021.



Langtidsfraværet er redusert med 1,8 prosentpoeng.

Oppdragsdokument 2022 - Rapport til Helse Nord RHF for 1. tertial	
Styresak nr.:	24 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler:	økonomisjef Helge K. Kjerulf Pettersen
Vedlegg:	Oppdragsdokument 2022 – Rapport for 1. tertial

Saken i korte trekk

I henhold til oppdragsdokumentet skal Sykehusapotek Nord HF (SANO) utarbeide en rapport per tertial som skal vise fremdrift på gjennomføring av punkter i oppdragsdokumentet. Etter årets slutt skal den samme rapportmalen fra Helse Nord brukes for en oppsummering i Årlig melding. Administrativt utarbeidet rapport oversendes Helse Nord før den behandles av styret.

Rapporten settes opp i et regneark som er filtrert på foretak og rapporteringsfrekvens.

I henhold til retningslinjer for risikostyring i Helse Nord skal vurdering av strategisk risiko og orientering om risikostyringsarbeidet i foretaket være en del av rapporteringen til Helse Nord RHF. Vurdering av strategisk risiko er planlagt gjennomført i juni. Resultater fra vurderingen og orientering om risikostyringsarbeidet i foretaket vil bli fremlagt styret i senere styremøte.

Administrerende direktørs innstilling til vedtak:

Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar vedlagte rapport som styrets rapport til Helse Nord RHF for 1. tertial 2022.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør

Kilde / hvem stiller kravet	Kap i OD-RHF	Krav nr i OD-RHF	Kravtekst	Gjelder foretak	Rapporterings-frekvens	Rapportering per 1. tertial
RHF	9.2 Anskaffelsesområdet	84	Sørge for at gjennomføring av tiltak knyttet til samordning av leverandøravtaler og registre i Clockwork gis prioritet og utføres i henhold til omforente planer	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO deltar i det regionale arbeidet med utvikling av Clockwork. SANOs fokus er for tiden tilpasning og utvikling av Clockwork for å tilfredsstille SANOs behov.
RHF	9.2 Anskaffelsesområdet	85	I tråd regional vedtatt styringsmodell for anskaffelser sine forutsetninger samt fordeling av kategorier gjort i regionalt Innkjøpsforum, må vært enkelt foretak sikre tilstrekkelig kapasitet og kompetanse for å ivareta foretaksgruppens interesser innenfor den enkelte kategori	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO har ansvar for kategori legemidler. Dette følges opp ved et nært samarbeid mellom regional LIS-kontakt, lokale LIS-kontakter og Sykehusinnkjøp.
RHF	10.0 Teknologi	87	Benytte Helse Nord IKT knyttet til lokale innføringer, utfasing og endring av system, rådgiving og prosjektledelse gjeldende IKT. Styringskravet gjelder ikke medisinsk utstyr som er særskilt regulert i egne forskrifter.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO benytter Helse Nord IKT til dette.
RHF	10.0 Teknologi	88	Innen 1.10.2022 fullføre arbeidet med å oppdatere nødvendige tjenesteavtaler, databehandleravtaler og andre avtaler som tydeliggjør ansvarsforholdene.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO jobber sammen med HN IKT med å få på plass SSA-D for generell IT-drift. Tjenesteavtaler er på plass for tjenestene som SANO benytter.
RHF	10.0 Teknologi	89	Fortsette arbeidet med å overføre teknisk og merkantil forvaltning av IKT-systemer til Helse Nord IKT. Foretakene skal innen 1.12.2022 i fellesskap etablere en robust merkantil forvaltning i tråd med prinsipper beskrevet i oppdragsdokumentet 2021.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO har ikke teknisk og merkantil forvaltning som skal overføres HN IKT. SANO har teknisk og merkantil forvaltning av FarmaPro, denne skal ikke overføres HN IKT da systemet skal fases ut.
RHF	10.0 Teknologi	90	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 i samarbeid med HN RHF og sykehusforetakene.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	Kravet gjelder sykehusforetakene.

Kilde / hvem stiller kravet	Kap i OD-RHF	Krav nr i OD-RHF	Kravtekst	Gjelder foretak	Rapporterings-frekvens	Rapportering per 1. tertial
RHF	10.0 Teknologi	91	Fullføre oppgaven med å overføre ansvar og oppgaven for leveranse av IKT infrastrukturtjenester fra helseforetakene i tråd med styresak 120-2021 Styringsstruktur IKT infrastruktur - ansvar, roller og oppgaver, samt styresak 135-2021 Styringssystem for informasjonssikkerhet - strategiske sikkerhetsmål og strategi for informasjonssikkerhet, oppfølging av styresak 32-2021.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO har i liten grad hatt egne infrastrukturtjenester. De tjenestene SANO benytter leveres av HN IKT. Unntaket er apoteknettene som SANO selv drifter. Denne infrastrukturen legges ned etter hvert som FarmaPro fases ut.
RHF	10.0 Teknologi	92	Sikre at samtlige applikasjoner installert på servere eller klienter ved helseforetakene er registrert i "Asset Management". Helse Nord RHF avgjør hva som er å betrakte som regionale systemer som skal benyttes i helseregionen. Applikasjonene skal kategoriseres i tråd med NSMs grunnprinsipper, tiltak 1.2.2, i-iV.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO har rapportert systemer som benyttes til HN IKT.
RHF	10.0 Teknologi	93	Innen 1.9 oversende til Helse Nord RHF oversikt over eventuelle applikasjoner der det ikke er identifisert gjeldende avtaler med leverandør.	Alle	Tertialrapporter og Årlig melding	SANO har ikke applikasjoner der det ikke er identifisert gjeldene avtaler med leverandør.

Status IKT-prosjekter

Styresak nr.:	25 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler:	økonomisjef Helge K. Kjerulf Pettersen
Vedlegg:	RBD- overordnet prosesskart/oversikt over grensesnitt

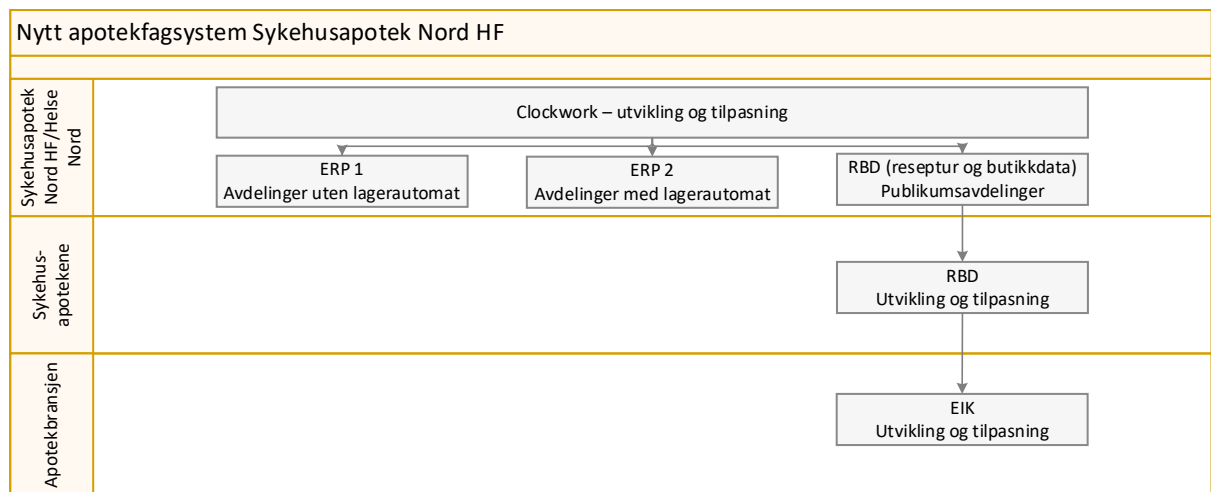
Det er to større IKT-prosjekter som pågår som er særskilt viktige for Sykehusapotek Nord HF. Det ene er utvikling og implementering av nytt apotekfagsystem, det andre er anskaffelse og innføring av system for medikamentell kreftbehandling (produksjonsstøttesystem).

Det blir i denne saken orientert om status i disse prosjektene.

Administrerende direktørs innstilling til vedtak

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar informasjonen om status i IKT-prosjektene til orientering.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør



Dagens apotekfagsystem (FarmaPro) fases ut i løpet av 2023. FarmaPro som er ett felles system for apotekkjedene skal erstattes av systemer som er særegne for hver apotekkjede.

Det nye apotekfagsystemet for SANO består av 3 deler, hhv. ERP, RBD og Eik. Clockwork, som brukes av sykehusene i Helse Nord, skal brukes som ERP system. For at sykehusapoteket skal kunne bruke Clockwork har det vært behov for tilpasninger og nyutvikling. Dette arbeidet er drevet frem av den interne prosjektgruppen i SANO i samarbeid med leverandør (Amesto). Kostnadene for utviklingen er dekket av Sykehusapotek Nord. Nå fremstår Clockwork som et bedre produkt enn tidligere, og resten av HFene som benytter Clockwork får også nytte av den nye funksjonaliteten.

Eik

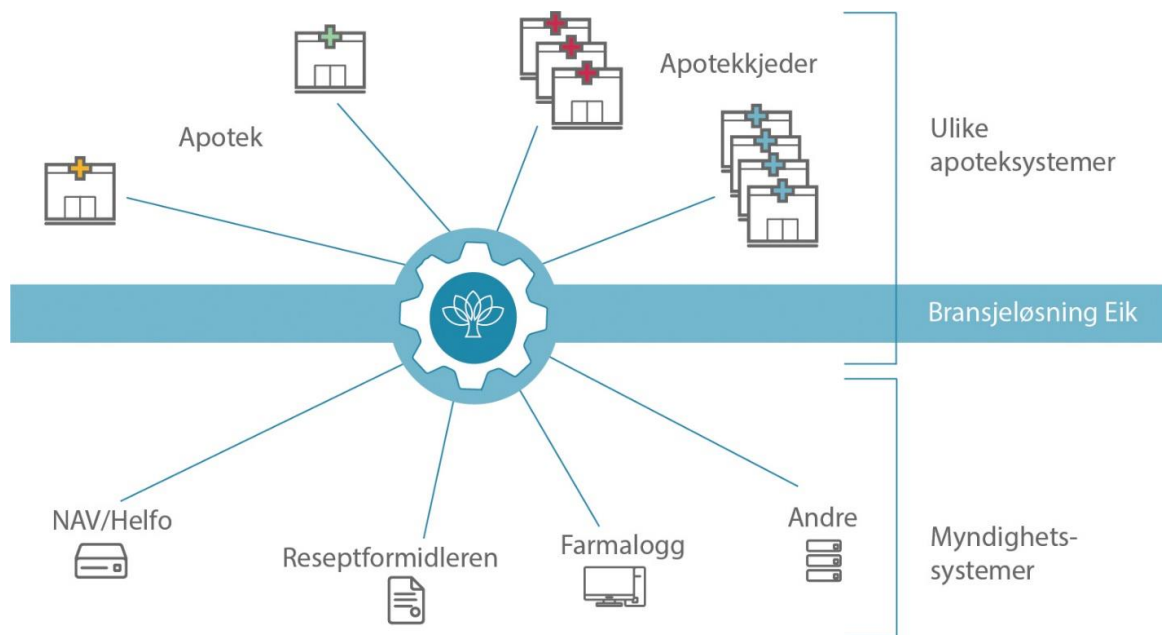
Alle apotekene i Norge har blitt enige om å lage en felles bransjeløsning som heter Eik. Eik blir en del av de forskjellige apoteksystemene som apotekaktørene nå utvikler. Eik skal sammen med apotekenes egne IT-løsninger, erstatte dagens apotekløsning FarmaPro. De viktigste komponentene i det nye apoteksystemet er: Reseptbehandling, refusjon og oppgjør, dokumentasjon og journalføring, samt rapportering og statistikk

Apotekene skal hente de elektroniske reseptene fra Reseptformidleren via Eik, og all informasjon om reseptspedisjonen lagres i Eik. Apotekene skal ta oppgjør for refusjonsresepter (blåresepter) med Helfo og for helseforetaksresepter (H-resepter) med de regionale helseforetakene gjennom Eik.

Den nye apotekløsningen skal stå for kommunikasjonen mellom apoteket og alle offentlige systemer, som spørringer til NAV, Helsepersonellregisteret, Personregisteret osv. Eik sørger også for kontakten med FMD-databasen (falske legemidler), og tar imot informasjonen fra Vareregisteret. I tillegg innføres helt ny funksjonalitet, blant annet systemstøtte for journalføring og farmasøytiske tjenester.

Eik er et spesialisert fagsystem for apotek, som ikke er «synlig» for brukerne, men som tilrettelegger for gode og effektive arbeidsprosesser og digital samhandling mellom apotekene. Alle apotek og apotekkjeder skal tilrettelegge for egen brukeropplevelse gjennom eget brukergrensesnitt. Apotekenes egne systemer skal bruke og lagre informasjon i den felles bransjeløsningen.

Det er Difa as (Digital Fornying i Apotekbransjen), på vegne av Apotekforeningen, som er eier av Eik. Difa har ansvar for utvikling, drift og vedlikehold. Utviklingen av Eik skjer i tett samarbeid med apotekeierne, som er sterkt involvert i Eik-prosjektet.



Clockwork/ERP-system (Enterprise Resource Planning system)

Clockwork som har vært benyttet i Helse Nord som ERP-system siden 2006 er skal brukes som ERP-system i SANO. Clockwork skal ivareta logistikk, herunder lagerstyring, innkjøp og salg, og skal inneholde masterdata for RBD.

Clockwork skal benyttes av alle avdelingene som leverer legemidler, også i publikum. ERP 1 (sykehusekspedisjon uten robot) er utviklet og satt i drift i Harstad, Kirkenes, Hammerfest, Alta, Narvik, Lofoten, Vesterålen, Mo, Mosjøen og Sandnessjøen.

Utvikling av ERP 2 er startet. ERP 2 gjelder utvikling av funksjonalitet for sykehusapotek som benytter lagerroboter. I Bodø og Tromsø er forventet oppstart av pilot i Bodø høsten 2022 og implementering ferdigstilles i Q1 2023. Del 2 er forsinket med ca. ett og et halvt år i forhold til opprinnelig plan. Årsaken til dette er fokus på forbedring av Clockwork før utrulling av del 2, samt begrenset kapasitet hos leverandør.

RBD (Reseptur og ButikkData-system)

RBD som skal benyttes i publikumsavdelingene er et nasjonalt prosjekt som alle sykehusapotekforetakene samarbeider om. RBD inneholder blant annet funksjonalitet for kasse og reseptekspedisjon, og skal kommunisere med EIK, Clockwork og regnskapssystemet (Unit4/Agresso).

For SANO forventes oppstart av pilot 1. halvår 2023 og full utrulling innen sommeren 2023. Dette er ca. ett år senere enn tidligere antatt.

CGI er leverandør av RBD til sykehusapotekene. RBD er en tilpasning til norske forhold av systemet LS pharmacy. LS er underleverandør til CGI.

RBD-prosjektet ledes og koordineres av Sykehusapotekene HF (sykehusapotekforetaket i Helse Sør-Øst). SANO deltar i det nasjonale RBD prosjektet. Lokalt mottaksprosjekt som skal sørge for sammenknytning av RBD og Clockwork, utrulling og opplæring for våre apotek med publikumsutsalg er nå etablert og i gang med arbeidet. I mottaksprosjektet deltar det teknikere og farmasøyter fra alle apotek med publikumsavdelinger. Dette er ansatte som er hentet fra linja, og som igjen må erstattes for at vi skal kunne ha forsvarlig drift i apotekene.

Det har vært utfordringer med leveransene i prosjektet, og prosjektet er derfor forsinket. Det er diskusjoner med leverandøren om økonomien i prosjektet og om videre fremdrift. Det er nedsatt en egen gruppe ledet av IKT-direktør i Helse Vest RHF. Denne gruppen jobber med å løse uenighetene med CGI når det gjelder økonomi, og få på plass en omforent fremdriftsplan for prosjektet. Forsinkelsene medfører økte kostnader som følge av forelengelse av prosjektet.

MKB (System for Medikamentell KreftBehandling)

Som informert om tidligere har Helse Nord anskaffet nytt system for medikamentell kreftbehandling, Cytodose, fra CSAM Health AS. MKB skal understøtte kreftbehandlingen i Helse Nord og kommunehelsetjenesten. Systemet skal inneholde forskrivningsstøtte og støtte for produksjonsprosessen, enten den foregår i sykehusapotek, i sykehuset eller i kommunehelsetjenesten. MKB skal forenkle prosessen med forskrivning og produksjon gjennom å redusere antall manuelle kontroller og overføringer, og skal sikre kvaliteten på det ferdige produktet.

Alle helseforetak i Helse Nord deltar MKP-prosjektet. Helse Nord RHF er prosjekteier.

Det var opprinnelig planlagt å starte innføring av Cytodose i løpet av høsten 2021. Denne planen har ikke holdt. Systemet som leveres har vist seg å ikke være godt nok til å oppfylle SANOs og Helse Nords krav. SANOs krav til funksjonalitet kunne ikke innfris uten betydelig innsats fra både leverandør og SANO. Det er store avvik mellom hva som var forventet levert og hva man ser levert.

Det har vist seg at løsningen fra CSAM er ikke ferdig utviklet og det eksisterer ingen installasjoner eller referanser som er egnet til å gi forsikringer om at løsningen tilfredsstiller Helse Nords krav, eller vil komme til å tilfredsstille kravene i løpet av 2022.

CSAMs estimer, slik de ble presentert ved anskaffelsen, har i liten grad vært egnet til å gi støtte i vurderingen av omfanget av interne Helse Nord-ressurser og av behovet for støtte fra CSAM. Konsekvensen er at den totale ressursbruken er langt høyere enn det som ble forutsatt i anskaffelsen, samtidig som prosjektet er forsinket.

Risikokartleggingen utarbeidet av SANO er kontinuerlig oppdatert og endret basert på svar og gjennomganger av spørsmål med CSAMs applikasjonseksperter. Ved utgangen av 2021 hadde Sykehusapotek Nord identifisert 53 risikoer. 29 av risikoene var plassert i de to høyeste risikogruppene, noe som krever at det iverksettes tiltak før implementering og idriftsetting. CSAM hevder at de kan gjøre justeringer som påvirker flere av de største risikoene, men vurderingen av det helhetlige risikobildet er at modulen fortsatt ikke kan tas i bruk per nå.

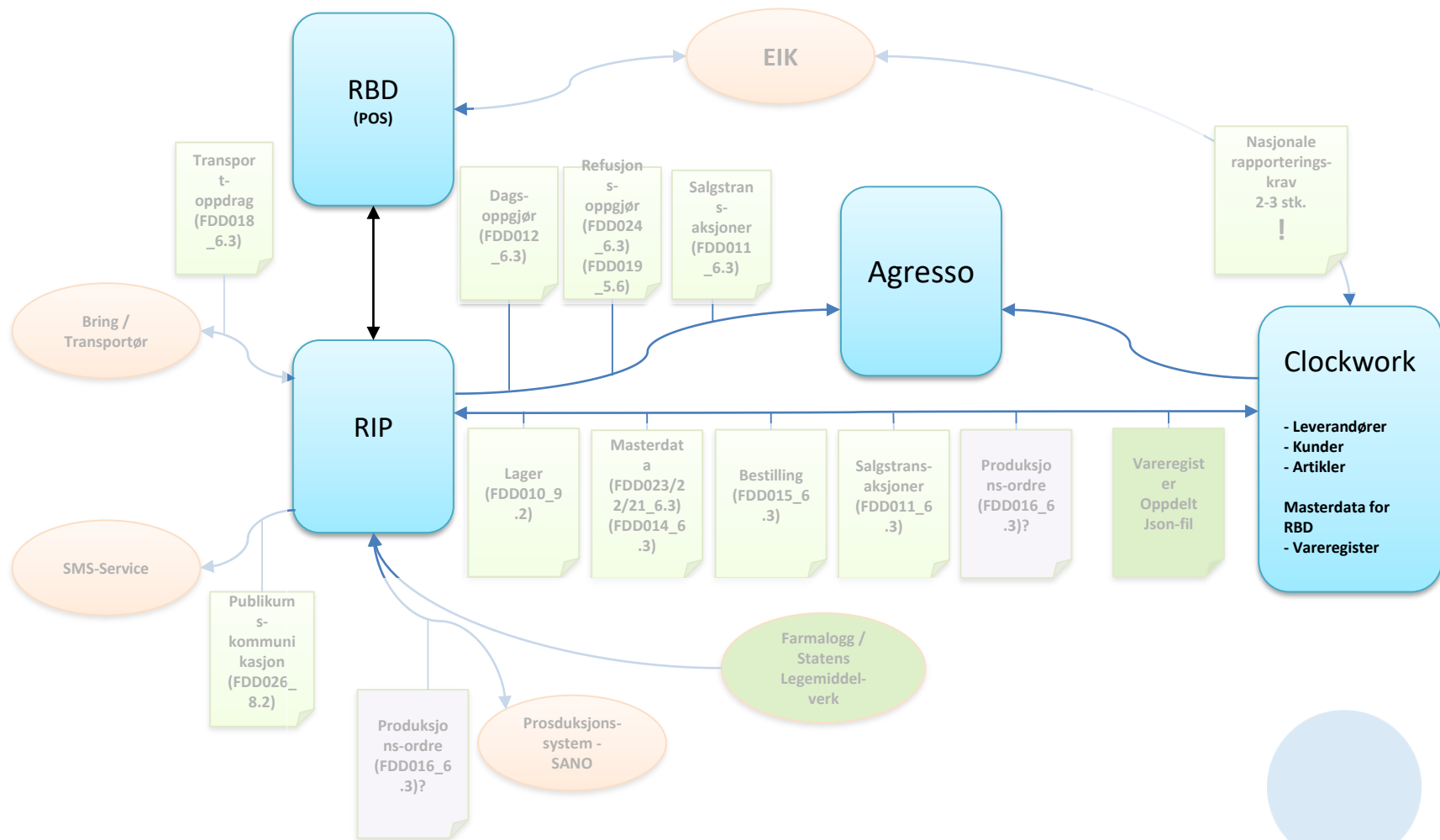
Som følge av avvikene i prosjektet har styringsgruppen i prosjekt MKB besluttet å avbestille løsning for medikamentell kreftbehandling fra leverandøren CSAM. Samtidig starter arbeidet med å kartlegge alternative løsninger, slik at det kan gjøres ny anskaffelse høsten 2022.

Prosjektet bygger videre på erfaring med løsning fra CSAM og kan derfor gjennomføre en ny anskaffelse effektivt. Ny anskaffelse er planlagt gjennomført høsten 2022.

Det er ingen leverandører som har en heldigital løsning for MKB, Helse Nord har etterspurt en løsning som må skreddersys. I ny anskaffelse vil prosjektet tenke nøye gjennom hva som er mulig å få til, slik at ny kravspesifikasjon tar høyde for hva som finnes i markedet.

For å forberede ny anskaffelse vil prosjektet lære mer av andres erfaringer, særlig fra Helse Sør-Øst. Andre helseforetak har valgt hybride løsninger for produksjonsstøtte og administrasjonsstøtte. Helse Nord vil derfor utforske muligheten for å implementere delkomponenter. Forventet oppstart på innføring av ny løsning er dermed i januar 2023.

RBD- Prosesskart / Grensesnitt - Overordnet



Nye retningslinjer for lederlønn	
Styresak nr.:	26 - 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler:	økonomisjef Helge K. Kjerulf Pettersen
Vedlegg:	1. Retningslinjer for lederlønn - utkast 2. Protokoll fra foretaksmøte 2. februar 2022 3. Foretaksmøtesak 5-2022 Endringer i vedtekter 4. Vedtekter, oppdatert per 2.2.2022 5. Protokoll fra drøftinger med hovedtillitsvalgte (ettersendes)

Formål

Saken foreslår oppdaterte retningslinjer for lederlønn i Sykehusapotek Nord HF.

Sammenheng med strategi og grunnleggende verdier

Retningslinjene skal gi styret trygghet for at godtgjørelsesordningene ikke er urimelige, gir uheldige virkninger for helseforetaket eller svekker helseforetakets omdømme. Retningslinjene skal bidra til å oppnå helseforetakets mål, samtidig som offentlige midler utnyttes effektivt.

Beslutningsgrunnlag

Med bakgrunn i endrede regler om lederlønn i allmennaksjeloven og Nærings- og fiskeridepartementets nye retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel av 30. april 2021, ble Sykehusapotek Nord HFs vedtekter, § 6 a Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår, endret i foretaksmøte 2. februar 2022.

Fram til og med 2021 har retningslinjene for lederlønn for kommende år blitt fastsatt som en del av årsregnskapet (en del av note 6 lønn). Oppdaterte vedtekter stiller krav til at nye retningslinjer fra og med 2022 skal legges fram som egen sak for «ordinært» foretaksmøte, dvs. foretaksmøtet som skal godkjenne regnskapet for 2021. Retningslinjene inngikk derfor ikke som en del av årsregnskapet for 2021, jf. styresak 13- 2022 Godkjenning av årsregnskap, men fremmes nå til behandling.

Retningslinjene – hovedmomenter

Forslag til retningslinjer er vedlagt saken. De foreslåtte retningslinjene tar utgangspunkt i tidligere retningslinjer som har vært felles mellom helseregionene. Samtidig utvides retningslinjene noe, for å ivareta kravene i Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel og kravene i forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Et hovedpoeng i retningslinjene er at godtgjørelsen ikke skal være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at helseforetaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas. Dette skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere mot en lønnsutvikling som er under kontroll. Virksomheten er finansiert av offentlige midler som skal utnyttes på best mulig måte for å oppnå fastsatte mål. Godtgjørelsene skal ikke oppfattes som urimelige eller bidra til at vårt omdømme svekkes.

Hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledere og øvrige ansatte i Sykehusapotek Nord HF er fastlønn. Alle har ytelsesbasert pensjonsordning. Lønnsutviklingen i Sykehusapotek Nord HF generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør for å sikre at lederne som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.

Medbestemmelse

Nye retningslinjer for lederlønn vil bli drøftet med de hovedtillitsvalgte før styrebehandling. Drøftingsprotokoller vil bli ettersendt.

Brukermedvirkning

Saken er ikke behandlet i brukerutvalget for Sykehusapotek Nord HF

Administrerende direktørs vurdering

Administrerende direktør vurderer at retningslinjene legger til rette for at Sykehusapotek Nord HF kan tiltrekke seg og beholde dyktige ledere, samtidig som hensynet til moderasjon ivaretas. Dette skal bidra til at Sykehusapotek Nord HF når sine mål, samtidig som offentlige midler utnyttes på en måte som ikke oppfattes som urimelige eller svekker foretakets omdømme.

Administrerende direktørs innstilling til vedtak

Styret for Sykehusapotek Nord HF innstiller overfor foretaksmøtet at retningslinjer for lederlønn godkjennes.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør

Vedlegg 1:

Retningslinjer for lederlønn - utkast

Generelt

- Til grunn for Sykehusapotek Nord HFs retningslinjer for lederlønn ligger *statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel* (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.21).
- Godtgjørelsen til ledere skal fremme oppnåelse av foretakets mål og bærekraftig verdiskaping for spesialisthelsetjenesten, herunder bidra til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.
- Godtgjørelsen skal ikke være lønnsledende, men konkurransedyktig slik at foretaket får rekruttert og beholdt gode ledere. Hensynet til moderasjon skal ivaretas.
- Hovedelementet i godtgjørelsesordningen er fastlønnen.
- Det følger av Sykehusapotek Nord HFs vedtekter at allmennaksjeloven §§ 6-16a *Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper*, 6-16b *Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper* og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer skal følges.
- Sykehusapotek Nord HFs retningslinjer og lønnsrapport skal legges fram for foretaksmøtet.

Hvordan retningslinjene bidrar til foretakets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

- Konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelser til ledere skal balansere behovet for å rekruttere og beholde dyktige ledere, og en lønnsutvikling under kontroll. Rekruttering og stabilisering av dyktige ledere er viktig for virksomheten.
- Retningslinjene skal sørge for moderasjon. Foretaket er finansiert av offentligemidler som skal utnyttes til beste for pasientbehandlingen, samtidig som foretakets mål skal nås.

Hvordan lønn og ansettelsesvilkår for foretakets ansatte er hensyntatt ved utforming av retningslinjene

- Lønnsutviklingen i Sykehusapotek Nord HF generelt skal være en del av vurderingen ved lederlønnsoppgjør, dette for å sikre at lederne som hovedregel har en lønnsutvikling i samsvar med andre ansatte.



- Konkurransedyktig, men ikke ledende lønn skal bidra til at foretaket er en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.
- Alle ansatte i Sykehusapotek Nord HF har fastlønnsordning og ytelsesbasert pensjonsordning.

Om beslutningsprosessen som benyttes for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene, herunder tiltak for å forebygge og håndtere interessekonflikter.

- Retningslinjer, herunder framtidige endringer, drøftes med tillitsvalgte, styrebehandles og stadfestes i foretaksmøtet. Retningslinjene skal behandles og godkjennes av foretaksmøtet ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år

Fastsettelse av basislønn

- Ved fastsettelse av basislønn skal følgende kriterier legges til grunn:
 - Lønnsnivå i foretaket generelt
 - Lønnsnivå i sammenlignbare stillinger
 - Resultatvurderinger i forhold til de mål og krav styret har satt. Resultatavhengig godtgjørelse skal være basert på relevante, transparente og målbare kriterier.

Variable godtgjørelser eller særskilte ytelser som kommer i tillegg til basislønn

- Det finnes ikke variable elementer i foretakets godtgjørelse til ledende ansatte.

Pensjonsordning

- Ledende ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon på lik linje med andre ansattes vilkår i helseforetaket, det vil si gjennom ordinær pensjonsordning i KLP eller i pensjonsordning for apoteketaten (POA). Avtaler om pensjon ut over ordinære vilkår gjennom KLP eller POA skal ikke forekomme.

Naturalytelser

- Ytelser vurderes med utgangspunkt i hva som er behovet for å utøve stillingen, dog begrenset til å gjelde:
 - Mobiltelefonordning i henhold til foretakets bestemmelser
 - Hjemmekontor i tråd med foretakets bestemmelser
 - Ordinære forsikringsordninger i henhold til lov og avtaler
 - Eventuelle avisabonnement

Pendlere

- Reisekostnader til ledende ansatte som pendler kan dekkes. Normalt ytes ikke diett for slike reiser.

Sluttvederlag for administrerende direktør

- Dersom foretaket inngår avtale om sluttvederlag for administrerende direktør, skal avtalt sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden ikke overstige 12 månedslønner i sum.
- Sluttvederlaget skal reduseres krone for krone dersom administrerende direktøri sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier.
- Dersom administrerende direktør selv tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet, ytes ikke sluttvederlag.

Protokoll

Vår ref.:
2021/1914-8

Saksbehandler:
Tina Eitran

Dato:
2.2.2022

Møtetype:	Foretaksmøte
Møtedato:	2. februar 2022 – kl. 14.00
Møtested:	Telefon/videomøte pr. Teams

Tilstede – fra Helse Nord RHF:

Navn:	
Renate Larsen	styreleder
Inger-Lise Strøm	styret nestleder
Sissel Alterskjær	styremedlem
Svenn Are Jenssen	styremedlem
Kari Sandnes	styremedlem
Rune Gjertin Rafaelsen	styremedlem
Ann-Mari Jenssen	styremedlem
Knut Hartviksen	observatør RBU
Cecilie Daae	adm. direktør
Anne May Knudsen	kommunikasjonsdirektør
Hilde Rolandsen	eierdirektør
Anne May Knudsen	kommunikasjonsdirektør
Anne Stina Nordmo	stabsdirektør
Jon Tomas Finnsson	avdelingsdirektør helsefag
Tina Eitran	stabsrådgiver

Tilstede – fra Sykehusapotek Nord HF:

Navn:	
Grete Ellingsen	styreleder
Lars Småbrekke	styremedlem
Randi Brendberg	styremedlem
Ellen M. Mellingen	styremedlem
Helge K. K. Pettersen	adm. direktør

Riksrevisjonen var varslet i samsvar med helseforetaksloven § 45.

Sak 1-2022 Godkjenning av innkalling

Styreleder i Helse Nord RHF, Renate Larsen, med fullmakt til å utøve eiermyndighet på vegne av Helse Nord RHF ønsket velkommen og spurte om det var merknader til innkallingen. Det var ingen merknader til innkallingen.

I tråd med etablert praksis ledes foretaksmøte av eiers styreleder. Foretaksmøtet ble ledet av styreleder Renate Larsen.

Foretaksmøtet fattet følgende vedtak:

Innkallingen godkjennes. Foretaksmøtet er lovlig satt.

Sak 2-2022 Godkjenning av saksliste

Møtelederen spurte om noen hadde merknader til den utsendte sakslisten. Det var ingen merknader til sakslisten.

Foretaksmøtet fattet følgende vedtak:

Sakslisten godkjennes.

Sak 3-2022 Valg av representant til å underskrive protokollen sammen med møteleder

Styreleder Grete Ellingsen ble foreslått til å underskrive protokollen sammen med møteleder.

Foretaksmøtet fattet følgende vedtak:

Styreleder Grete Ellingsen ble valgt til å underskrive protokollen sammen med møteleder.

Sak 4-2022 Oppdragsdokument 2022 Sykehusapotek Nord HF

Styreleder Renate Larsen innledet og viste til saksfremlegg.

Foretaksmøtet fattet følgende vedtak:

1. Foretaksmøtet vedtar vedlagte dokument som oppdragsdokument 2022 for Sykehusapotek Nord HF.
2. På vegne av styret i Helse Nord RHF har adm. direktør i Helse Nord RHF ansvar for å følge opp helseforetakets gjennomføring av kravene som er stilt i oppdragsdokumentet 2022

Sak 5-2022 Endringer i helseforetakets vedtekter

Styreleder Renate Larsen viste til saksfremlegg.

Foretaksmøtet fattet følgende vedtak:

Vedtektenes § 6a for Sykehusapotek Nord HF endres, jf. framlagte forslag.

Bodø, den 2. februar 2022

godkjent elektronisk
jf. e-post av 8. februar 2022

.....
Renate Larsen, styreleder
Helse Nord RHF

godkjent elektronisk
jf. e-post av 30. mars 2022

.....
Grete Ellingsen, styreleder
Sykehusapotek Nord HF

Vedlegg:

1. Oppdragsdokument 2022 til helseforetakene
2. Oppdragsdokument 2022 til helseforetakene, tilleggsliste
3. Sykehusapotek Nord HF – vedtekter 2. februar 2022

Møtedato: 2. februar 2022

Deres ref:

Vår ref:

2021/1914-6/

Saksbehandler

Erik Arne Hansen/

Dato:

26.01.2022

Foretaksmøtesak 5-2022 Endringer i helseforetakets vedtekter

I henhold til helseforetakslovens § 12 og vedtektene § 14 skal endringer i helseforetakets vedtekter fastsettes i foretaksmøtet.

Med bakgrunn i endrede regler om lederlønn i allmennaksjeloven og at Nærings- og fiskeridepartementet fastsatte nye retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel 30. april 2021, endres vedtektene til Sykehusapotek Nord HF, § 6a Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår.

Det legges til grunn at styret i Sykehusapotek Nord HF legger frem oppdaterte retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte til behandling i foretaksmøte i 2022, og lønnsrapport i tråd med vedtektsendringene første gang til behandling i foretaksmøte i 2023.

Sykehusapotek Nord HFs vedtekter § 6a foreslås endret i tråd med nedenstående:

Tidligere § 6a Erklæring om ledernes ansettelsesvilkår

Ved utarbeidelse av egne retningslinjer skal Sykehusapotek Nord HF følge "Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel", fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13.2.2015. Retningslinjene kan utformes strengere og mer detaljerte enn de statlige retningslinjene, men skal ellers ikke fravikes.

Sykehusapotek Nord HF skal utarbeide en årlig erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte. Denne skal tas inn som en note i årsregnskapet. Erklæringen skal ha et innhold som angitt i allmennaksjeloven § 6-16 a, herunder:

- *retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse som nevnt i første ledd for det kommende regnskapsåret*
- *en redegjørelse for den lederlønnspolitikken som har vært ført det foregående regnskapsåret*
- *en redegjørelse for virkningene av avtaler om godtgjørelse som er inngått eller endret det foregående regnskapsåret*

Erklæringen skal behandles på tilsvarende vis som angitt i allmennaksjeloven § 6-16 a i foretaksmøtet som avholdes i Sykehusapotek Nord HF innen utgangen av juni hvert år. Det vises til allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd.

Ny § 6 a Retningslinjer og rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer
Sykehusapotek Nord HF skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, 6-16b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjer i samsvar med asal § 6-16a og forskriften skal legges frem for godkjennelse for ordinært foretaksmøte fra og med 2022. Lønnsrapport i samsvar med asal § 6-16b og forskriften skal senest legges frem for ordinært foretaksmøte fra og med 2023.

Saken legges nå frem for foretaksmøtet i Sykehusapotek Nord HF.

Foretaksmøtet i Sykehusapotek Nord HF inviteres til å fatte følgende vedtak:

Vedtektenes § 6a for Sykehusapotek Nord HF endres, jf. framlagte forslag.

Bodø, den 26. januar 2022

Cecilie Daae
adm. direktør

Vedlegg:

- 1 Vedtekter for Sykehusapotek Nord HF, med foreslåtte endringer.

Møtedato: 2. februar 2022

Deres ref:

Vår ref:

2021/1914-6/

Saksbehandler

Tina Eitran/

Dato:

26.01.2022

Sykehusapotek Nord HF – vedtekter

§ 1 Navn

Helseforetakets navn er Sykehusapotek Nord HF.

§ 2 Eier

Sykehusapotek Nord HF eies av Helse Nord RHF.

§ 3 Geografisk plassering og ansvarsområde

Sykehusapotek Nord HF har sitt hovedkontor i Tromsø kommune.

Det geografiske ansvarsområdet for tjenestene, på de ulike nivå og innen de ulike fagfelt, omfatter de områder som helseforetakets virksomheter hadde ansvar for i 2001 med eventuelle endringer som vedtas av RHF.

§ 4 Helseforetakets formål

Sykehusapotek Nord HF skal yte gode og likeverdige apotektenester og skal legge til rette for forskning og undervisning.

§ 5 Helseforetakets virksomhet

Sykehusapoteket Nord HF skal medvirke til at Helse Nord RHF kan oppfylle de sektorpolitiske målsettingene slik de fremkommer i nasjonale helsepolitiske, forskningspolitiske og utdanningspolitiske vedtak og planer.

Virksomheten skal drives innenfor de mål, resultatkrav og rammer som fastsettes gjennom vedtekter, beslutninger truffet i foretaksmøtet, tildelte bevilgninger og vilkår knyttet til bevilgningsvedtakene. Hensynet til brukerne skal legges til grunn for foretakets samlede virksomhet.

Virksomheten omfatter de fagområder og funksjoner som var godkjent gjennom tildelte spesialiteter og funksjoner i helseforetakets virksomhet i 2001.

Sykehusapoteket Nord HF sine hovedoppgaver er følgende:

1. Være en leverandør av de legemidler og apotekvarer som helseforetakene i regionen bestiller
2. Drive detaljsalg av legemidler til sykehusenes brukere
3. Produksjon av legemidler som vanskelig kan anskaffes som farmasøytisk spesialpreparat
4. Yte farmasøytiske tjenester for å fremme faglig og økonomisk rasjonell legemiddelbruk, herunder informasjon og rådgivning til helsepersonell og pasienter
5. Samordne apotektjenestene i regionen slik at helseforetakene kan yte kostnadseffektive tjenester av høy kvalitet
6. Kunne bidra med kompetanse og produksjonsfasiliteter ved beredskapsproduksjon av legemidler til den samlede helsetjenesten samt opprettholde et beredskapslager av legemidler

Helseforetaket skal i sin samlede oppgaveløsning ta hensyn til kapasitet og kompetanse i andre helseforetak. Helseforetaket skal drive faglig kvalitetssikring innen rammen av nasjonale og regionale standarder, og skal videre:

- levere tjenester innen helsemessig og sosial beredskap slik dette er vedtatt av Helse Nord RHF / relevant beredskapsmyndighet
- drive forskning og utdanning på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå innen de områder som naturlig følger av de funksjoner helseforetaket har
- etablere og delta i nødvendig samarbeid med universitet, høyskoler og andre relevante forsknings- og utdanningsinstitusjoner
- drive undervisning av pasienter og pårørende i tråd med bestemmelser i spesialisthelsetjenesteloven
- delta i faglige og organisatorisk utrednings- og utviklingsarbeid

Sykehusapotek Nord HF er det fremste kompetansesenter innen sykehusapotek i Helse Nord, og skal ivareta en sentral plass i det faglige nettverk i landsdelen.

§ 6 Styrende organer

Sykehusapotek Nord HF ledes av et styre. Styret skal ha fra fem til åtte medlemmer. Foretaksmøtet velger leder og nestleder.

Med utgangspunkt i de partforhold som da vil gjelde, deltar styremedlemmer som er valgt av de ansatte ikke i behandling av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelse til forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettstvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler.

Den daglige ledelse av Sykehusapotek Nord HF utøves av den styret ansetter.

§ 6a Retningslinjer og rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Sykehusapotek Nord HF skal følge allmennaksjeloven §§ 6-16a Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper, 6-16b Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i noterte selskaper og

forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Retningslinjer i samsvar med asal § 6-16a og forskriften skal legges frem for godkjenning for ordinært foretaksmøte fra og med 2022. Lønnsrapport i samsvar med asal § 6-16b og forskriften skal senest legges frem for ordinært foretaksmøte fra og med 2023.

§ 6b Oppnevning av styremedlemmer i helseforetak

Eieroppnevnte styremedlemmer i helseforetakene, herunder styreleder og nestleder, velges av foretaksmøtet.

Det enkelte styremedlem skal som styremedlem ikke representere geografiske områder, politiske organisasjoner eller andre interessegrupper.

Styrene skal samlet sett ha en kompetanse som står i forhold til de oppgavene styret har og de utfordringene helseforetakene står overfor.

Styret skal samlet sett ha en geografisk og aldersmessig bredde, samt ivareta kravet til kjønnsmessig balanse etter reglene i aksjeloven § 20-6, jf. helseforetaksloven 21 første ledd.

§ 7 Rapportering til eier

Styret skal hvert år sende en melding til Helse Nord RHF som omfatter:

- styrets plandokument for virksomheten
- styrets rapport for foregående år

Sykehusapotek Nord HF rapporterer for øvrig til eier i tråd med de krav Helse Nord RHF setter.

§ 8 Medvirkning fra pasienter og pårørende

Styret skal påse at pasienters og pårørendes rettigheter og interesser blir ivaretatt, blant annet gjennom et fast samarbeid med deres organisasjoner.

Styret skal også påse at erfaringer, behovsvurderinger, prioriteringer og synspunkter som innhentes fra pasienter og pårørende og deres organisasjoner, gis en sentral plass i arbeidet med planleggingen og i driften av virksomhetene. Melding fra pasientombudene skal legges ved meldingen til Helse Nord RHF, jf. § 7. Styret må også påse at samiske organisasjoner, nasjonale minoritetsorganisasjoner og innvandrersorganisasjoner i helseregionen blir hørt i arbeidet med planlegging og drift av virksomheten.

§ 9 Låneopptak

Sykehusapotek Nord HF kan ikke ta opp lån eller driftskreditt som samlet overskrider årlige rammer for trekkrettighet/konsernbankkreditt og årlige interne lånerammer fastsatt av Helse Nord RHF.

Finansielle leasingavtaler med kontraktsverdi over 100.000 kr skal godkjennes av Helse Nord RHF.

§ 10 Vedtak som skal treffes av foretaksmøte

Det skal avholdes et årlig foretaksmøte innen utgangen av juni måned hvert år til behandling av årsregnskap, årsberetning og årlig melding som omtalt i § 7.

Vedtak om salg av faste eiendommer med årlige og samlede verdier ut over 10 millioner kroner treffes av foretaksmøtet.

Foretaksmøtet skal treffe vedtak i alle saker om å etablere/utvide/legge ned eller redusere faglige tilbud som påvirker arbeidsdelingen til andre helseforetak i eller utenfor Helse Nord.

§ 11 Universitetenes og høyskolenes oppgaver

Styret skal, innenfor sitt ansvarsområde, bidra til at universiteters og høyskolars rettigheter og interesser i tilknytning til undervisning og forskning blir ivaretatt.

Helseforetaket skal videreføre de rettigheter og plikter universitet og høyskoler hadde mot de virksomheter som ble lagt under helseforetaket ved dets stiftelse. Dette omfatter alle rettigheter som universiteter og høyskoler har til å bruke foretakets faste eiendom, utstyr og andre formuesgjenstander, både rettigheter som fremgår av avtaler, vilkår for bevilgninger og lignende.

Ved nåværende avtalers utløp, eller innen rimelig tid, skal det etableres nye avtaler som presiserer omfang, art, ansvar og evt. kompensasjon. Alle vesentlige avtaler skal godkjennes av Helse Nord RHF.

Instruksen, vedtatt i Helse Nord RHF's foretaksmøte den 28.04.04, utfyller denne bestemmelsen.

§ 12 Arbeidsgivertilknytning

Sykehusapotek Nord HF skal være tilknyttet Arbeidsgiverforeningen SPEKTER.

§ 13 Endringer i vedtektene

Endringer i vedtektene vedtas av foretaksmøtet.

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar eventuelt opp forslag til endringer i vedtektene dersom dette er nødvendig for å ivareta Sykehusapotek Nord HF sitt formål og hovedoppgaver.



ForBedring 2022 – presentasjon av resultatene fra undersøkelsen og status i forbedringsarbeidet

Styresak nr.:	27 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler:	økonomisjef Helge K. Kjerulf Pettersen
Vedlegg:	Resultater ForBedring 2022 – medarbeidere Resultater ForBedring 2022 - ledere

Formål

Formål med denne saken er å informere styret om resultatene fra ForBedring 2022 og status i arbeidet med oppfølging av resultatene.

Helse- og omsorgsdepartementet har i oppdragsdokumenter til helseforetakene bedt om at kvalitetsforbedring, pasientsikkerhet og arbeidsmiljø/HMS blir sett i sammenheng, og dette har vært en viktig føring for utviklingen av ForBedrings-undersøkelsen.

For at pasientene skal motta en trygg og sikker behandling, må også helsepersonell ha det trygt og sikkert på arbeidsplassen. Dette gir kvalitet i helsetjenestene våre. Derfor er det viktig å få kartlagt status, og sette i gang tiltak på de områder som er utfordrende.

Pasientenes sikkerhet og helsepersonells helse, miljø og sikkerhet er gjensidig avhengig av hverandre, og bør derfor ses i sammenheng ved kartlegging og forbedring.

Arbeidsmiljø- og organisasjonskultur påvirker pasientsikkerhet og kvalitet. Motsatt kan svikt i pasientsikkerhet og kvalitet påvirke trivsel, arbeidsglede og psykisk helse.

Administrerende direktørs innstilling til vedtak:

Styret i Sykehusapotek Nord HF tar informasjonen om resultat og videre arbeid med ForBedring 2022 til orientering.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør

Bakgrunn

Formålet med ForBedrings-undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Pasienter og medarbeidere skal være trygge og sikre i helsetjenesten.

Som i 2021 er pandemi, som inneholder 7 spørsmål, et eget tema. Det innebærer at undersøkelsen inneholder 48 spørsmål innenfor følgende temaer:

- Engasjement
- Teamarbeidsklima
- Arbeidsforhold
- Sikkerhetsklima
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Opplevd lederatferd
- Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet
- Fysisk miljø
- Oppfølging
- Pandemi

Undersøkelsen gjennomføres årlig i alle fire helseregioner.

Alle helseforetak i Helse Nord har gjennomført undersøkelsen, med gjennomførings- periode fra 7. februar til 2. mars 2022. Spørsmålene i temaet Pandemi er utarbeidet mellom de fire helseregionene og er lik for alle helseforetak i landet.

Sykehusapotek Nord har to undersøkelser, en for medarbeidere og en for ledere.

Svarprosent

Medarbeiderundersøkelsen ble sendt ut til 154 medarbeidere. Av disse svarte 135. Dette gir en svarprosent på 87,7 %. I 2021 var svarprosenten 75,2 %. Det er stilt krav om minst 70 % deltakelse for å oppnå resultater som er god nok til å bruke i oppfølgingsarbeidet.

Lederundersøkelsen ble sendt ut til 17 ledere. Av disse svarte 16. Dette gir en svarprosent på 94,1 %. I 2021 var svarprosentene 75,0 %.

Det er en betydelig høyere svarprosent i 2022 enn i 2021. Svarprosenten i 2022 er på nivå med 2020 (før pandemien).

Rapporter for ledere og medarbeidere er vedlagt.

Planer for oppfølging

- Alle ledere skal presentere sine rapporter for medarbeiderne innen uke 16.
- Handlingsplaner skal ferdigstilles innen uke 22.
- Handlingsplanene skal behandles i lokalt AMU innen uke 23.
- Sykehusapotek Nord vil presentere sine resultater i styret 2. juni.

Apotekene rapporterer at de er i rute med oppfølgingen av undersøkelsen. AMU fikk informasjon om resultatene i møte 27. april, oppfølgingsplaner behandles i neste møte i AMU.

Resultater

Når man ser på gjennomsnitt per tema i medarbeiderrapporten (vedlegg 1) er resultatene bedre enn i 2021. Unntaket er kategori *toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet*, som har gått ned fra 91,5 til 87,0. Med unntak for kategori *oppfølging* (fra 84,2 til 82,5) og kategori *teamarbeidsklima* (fra 92,4 til 92,2) er resultatene også bedre enn i 2020. For alle tema har SANO høyere resultater enn gjennomsnitt for Helse Nord.

Pandemi

Resultatene fra temaet om pandemi gir gode indikasjoner på at medarbeidere i Sykehusapotek Nord føler seg trygge på jobb under pandemien og at det raskt har kommet på plass gode rutiner for smittevern. Resultatene viser også at ledere og medarbeidere har vist støtte til hverandre under pandemien.

Direktørens vurdering

Resultatene for ForBedring 2022 viser at det er god deltakelse og svarprosent. Det er viktig å forsøke å opprettholde deltakelsen i senere undersøkelser. En høy grad av deltakelse viser et engasjement for egen arbeidsplass og villighet til å si fra om hvordan man har det på jobb. Resultatene fra ForBedring gir en pekepinn på hvilke områder det kan være viktig å følge opp. Arbeidsmiljø og pasientsikkerhet er to viktige områder å ha fokus på, og denne undersøkelsen gir gode muligheter helt ned på enhetsnivå for å sette i gang gode forbedringer.

ForBedring - Medarbeiderundersøkelse 2022

Opprettelsesdato: kl. 09:18:13 mandag 23. mai 2022

Forfatter: Pettersen Helge Kristoffer Kjerulf

Forside

Undersøkelse

ForBedring - Medarbeider

Undersøkelse gruppe ▲	Antall utsendte 2022	Antall svar 2022	Svarprosent 2022	Svarprosent 2021	Svarprosent 2020	Svarprosent 2019
ForBedring - Medarbeider	154	135	87,7 %	75,2 %	88,1 %	85,1 %
Sum:	154	Sum: 135	Total: 87,7 %	Total: 75,2 %	Total: 88,1 %	Total: 85,1 %

Valgt foretak

SYKEHUSAPOTEK NORD HF

Valgt klinikk/område

SYKEHUSAPOTEK NORD HF(9)	SYKEHUSAPOTEKET I BODØ(2)	SYKEHUSAPOTEKET I HARSTAD(3)	SYKEHUSAPOTEKET I TROMSØ(1)
--------------------------	---------------------------	------------------------------	-----------------------------

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(manglende)	ADMINISTRASJON FORETAKET(9020)	FAGAVDELING(9021)	PRODUKSJON BODØ(2040)	PRODUKSJON TROMSØ(1040)	PUBLIKUM BODØ(2060)	PUBLIKUM
-------------	--------------------------------	-------------------	-----------------------	-------------------------	---------------------	----------

Valgt seksjon/enhet

(manglende)

Valgt enhet

(manglende)

Innledning

ForBedring

Pasienter og medarbeidere skal være trygge og sikre i helsetjenesten. Formålet med undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Undersøkelsen har derfor fått navnet ForBedring. Det er et krav til ledere på alle nivå at resultater fra kartleggingen blir meldt tilbake til medarbeiderne, og det er et krav til alle medarbeiderne at de medvirker i å utarbeide og prioritere forbedringstiltak.

I menyen øverst velger man hvilken undersøkelse, hvilket år og hvilken organisatorisk enhet man ønsker å se resultater for.

I arkfanen "Forside" finner du oversikt over de (n) organisatoriske enheten (e) som inngår i din rapport og svarprosent.

I arkfanen "Gjennomsnitt per tema" får du et overblikk over resultatene fra undersøkelsen.

I de påfølgende arkfanene finner du resultatene for hvert enkeltspørsmål.

«Andel høy skår» i siste akrfane viser hvor stor prosentandel som er «litt enig» eller «helt enig» i spørsmålene per tema.

Grafene viser resultatene fra spørreundersøkelsen som gjennomsnittsskår langs en skala fra 0-100 omregnet fra svaralternativene 1 til 5: Helt uenig; litt uenig; verken enig eller uenig; litt enig; helt enig.

0 skal alltid tolkes som minst ønskelig, og 100 mest ønskelig.

Resultater som inneholder høy spredning har [turkisfarget](#) spørsmålstekst i tabellen nederst på siden, og bør leses med økt varsomhet. Av hensyn til konfidensialitet blir ikke spørsmål som er besvart av færre enn 5 per organisatorisk enhet vist i rapporten.

Rapportvisning og menyvalg tilgangsstyres av hvilke kostnadssteder du som leder har tilgang til å se.

For å navigere i rapporten må du først velge "Undersøkelse" øverst til venstre:

- **ForBedring 2022 - Medarbeider:** rapport med svar fra medarbeidere du leder i valgte koststeder

- **ForBedring 2022 - Leder:** rapport med svar fra ledere som du har et lederansvar for i valgte koststeder.

Dette er et eksempel fra 2022, for senere gjennomføringer velger man det aktuelle år.

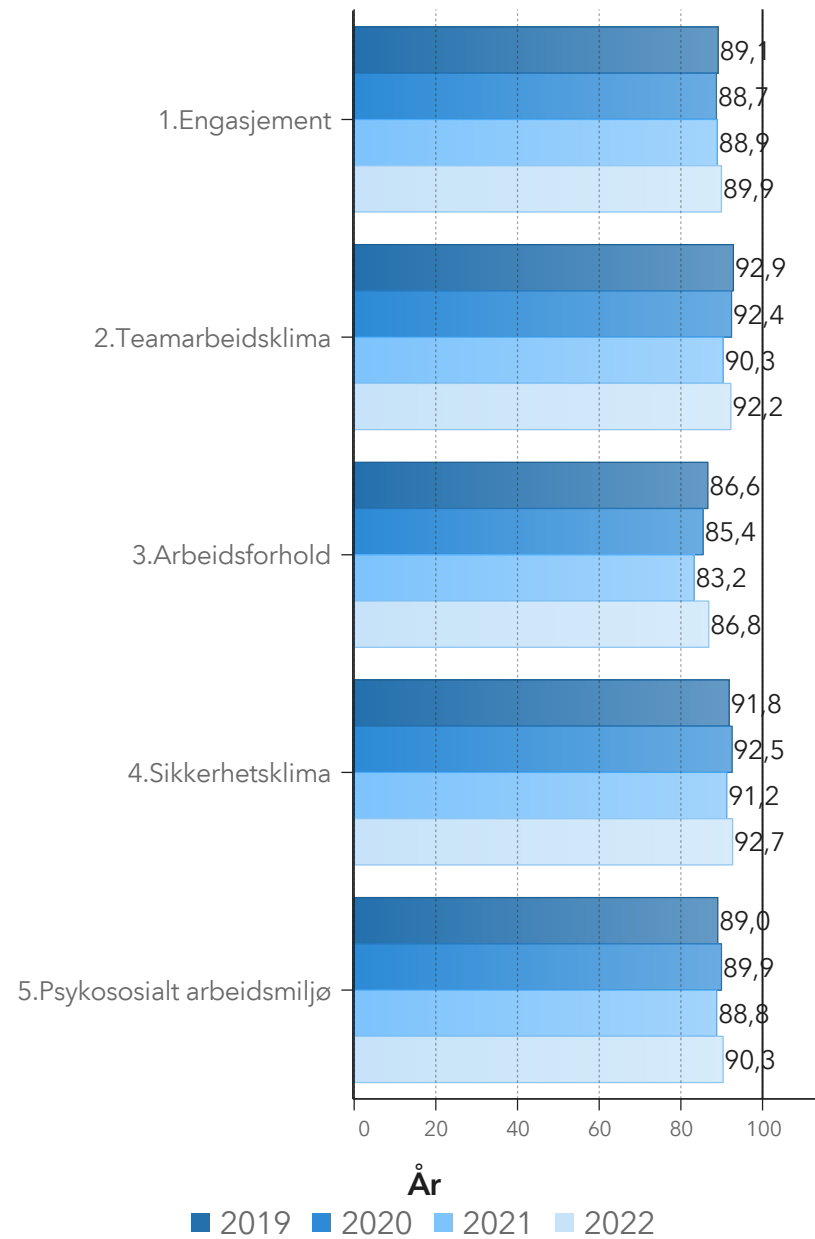
Spørsmål knyttet til undersøkelsen kan rettes til gjennomføringsansvarlige for undersøkelsen i det respektive foretak.

Gjennomsnitt per tema - 1

Her finner du snittskår pr temaområde.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2022	HN-gruppesnitt 2022
1.Engasjement	89,9	80,8
2.Teamarbeidsklima	92,2	83,1
3.Arbeidsforhold	86,8	71,4
4.Sikkerhetsklima	92,7	81,2
5.Psykososialt arbeidsmiljø	90,3	79,3

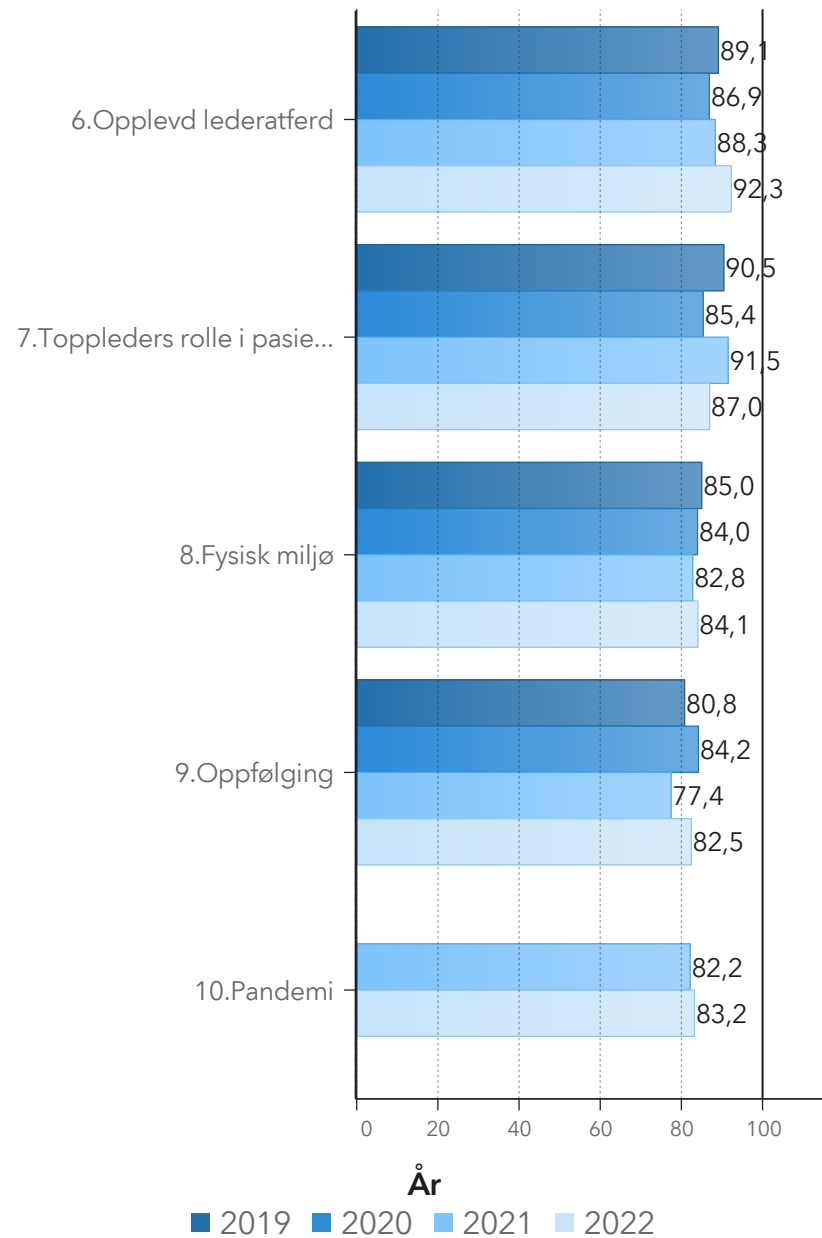
Gjennomsnitt per tema - 2

Her finner du snittskår per temaområde.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.

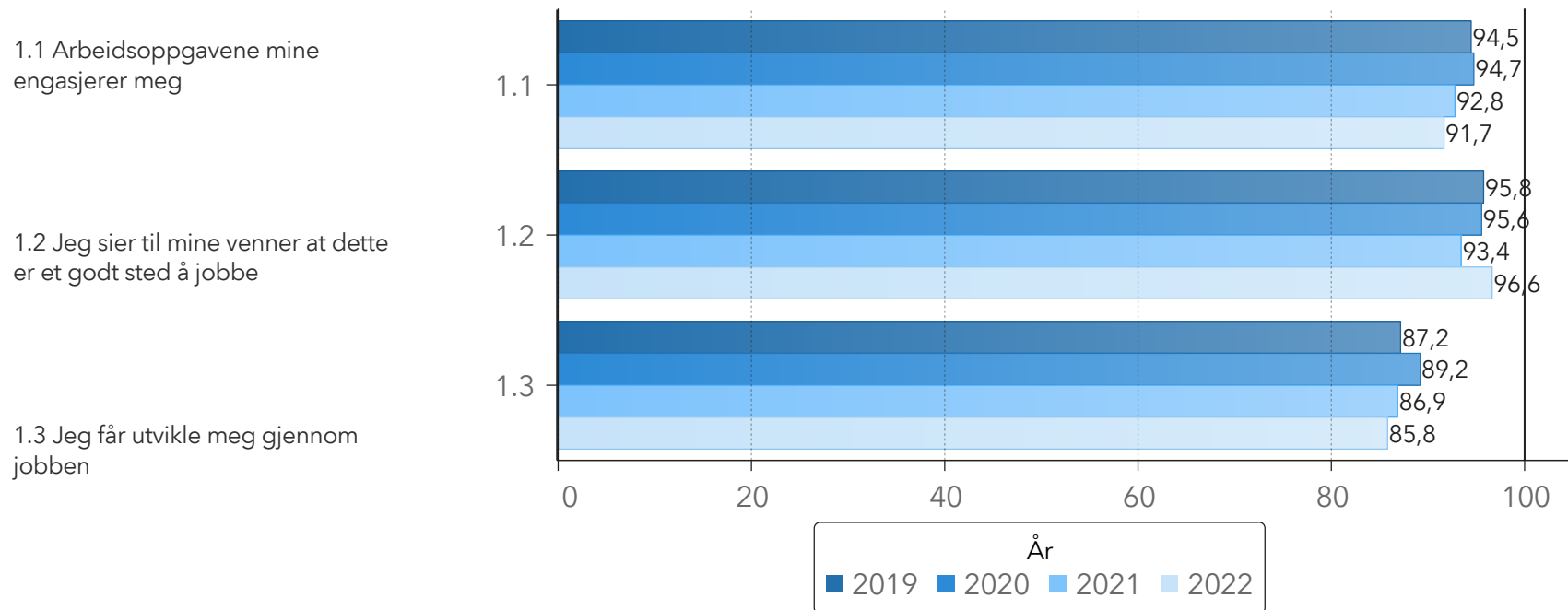
Kommentar:
Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål fra og med 2019.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2022	HN-gruppesnitt 2022
6. Opplevd lederatferd	92,3	81,6
7. Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	87,0	62,8
8. Fysisk miljø	84,1	71,8
9. Oppfølging	82,5	67,8
10. Pandemi	83,2	73,5

Engasjement - 1

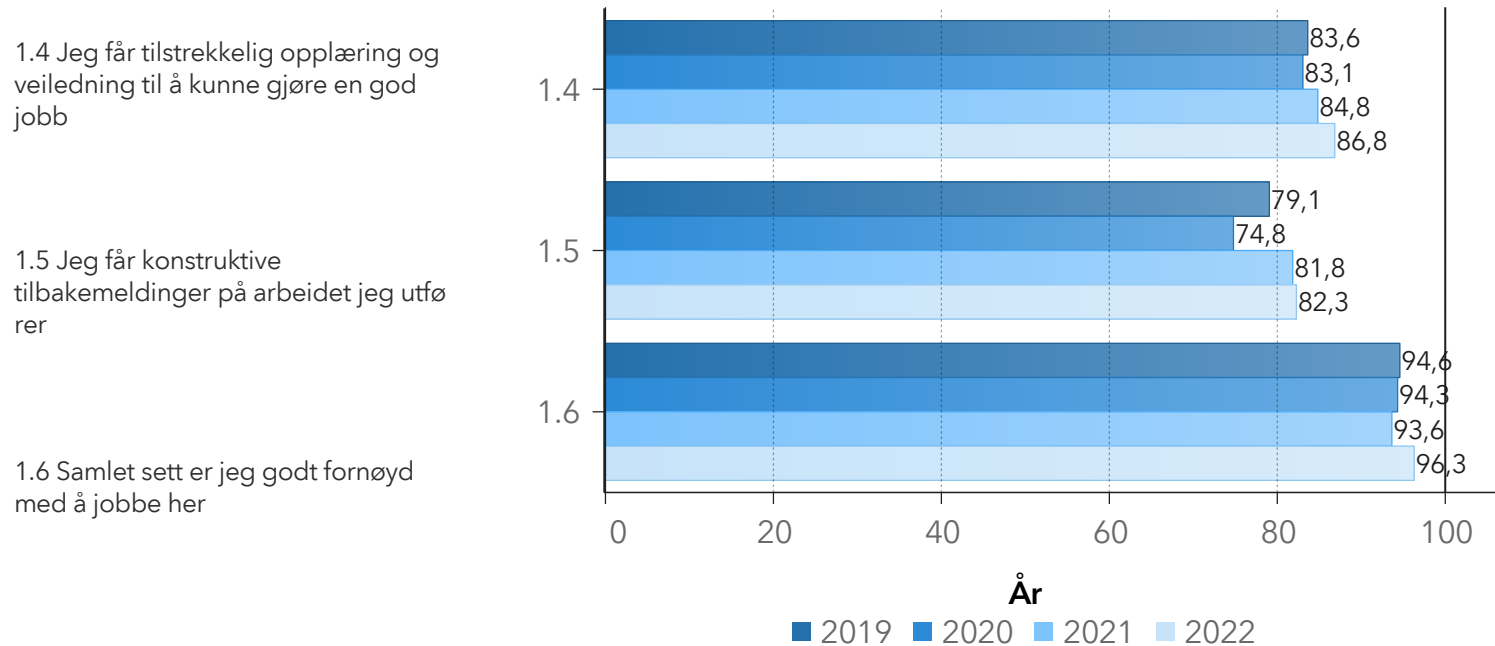
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	135	0	91,7	89,6
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	134	0	96,6	84,3
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	135	1	85,8	79,3

Engasjement - 2

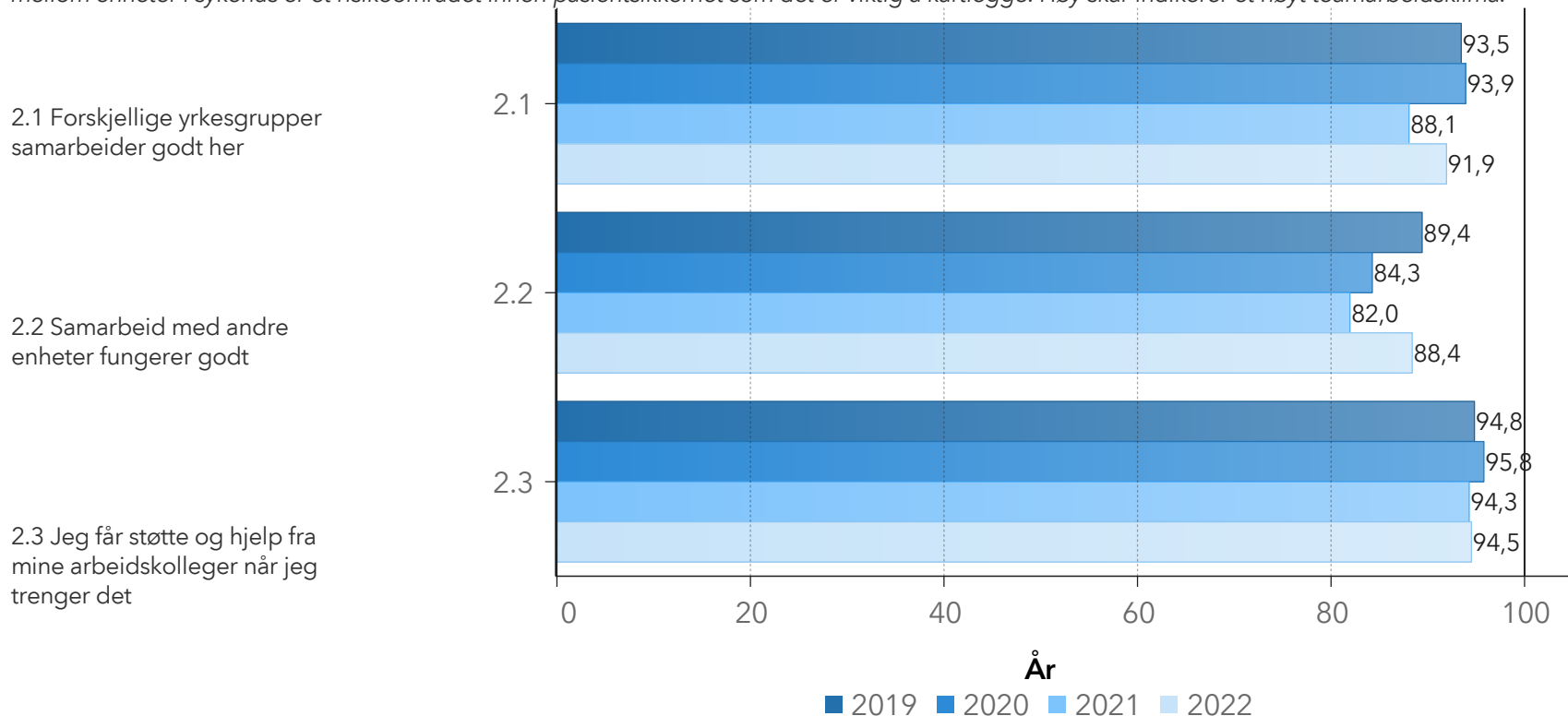
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	135	2	86,8	74,2
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	135	1	82,3	71,4
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	135	0	96,3	85,9

Teamarbeidsklime - 1

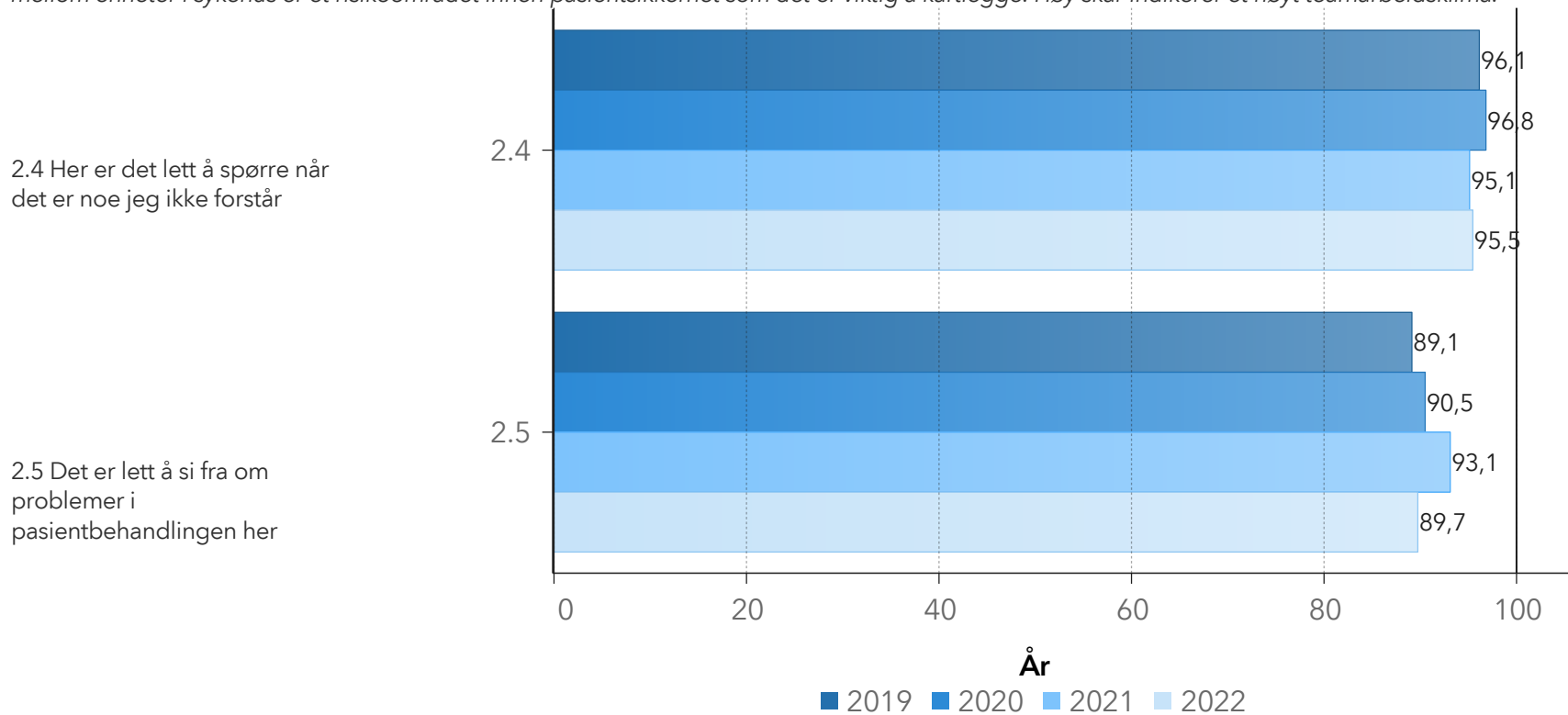
Teamarbeidsklime belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklime.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	134	7	91,9	82,4
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	132	5	88,4	74,3
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	133	1	94,5	90,1

Teamarbeidsklima - 2

Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	133	1	95,5	89,9
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	131	53	89,7	77,6

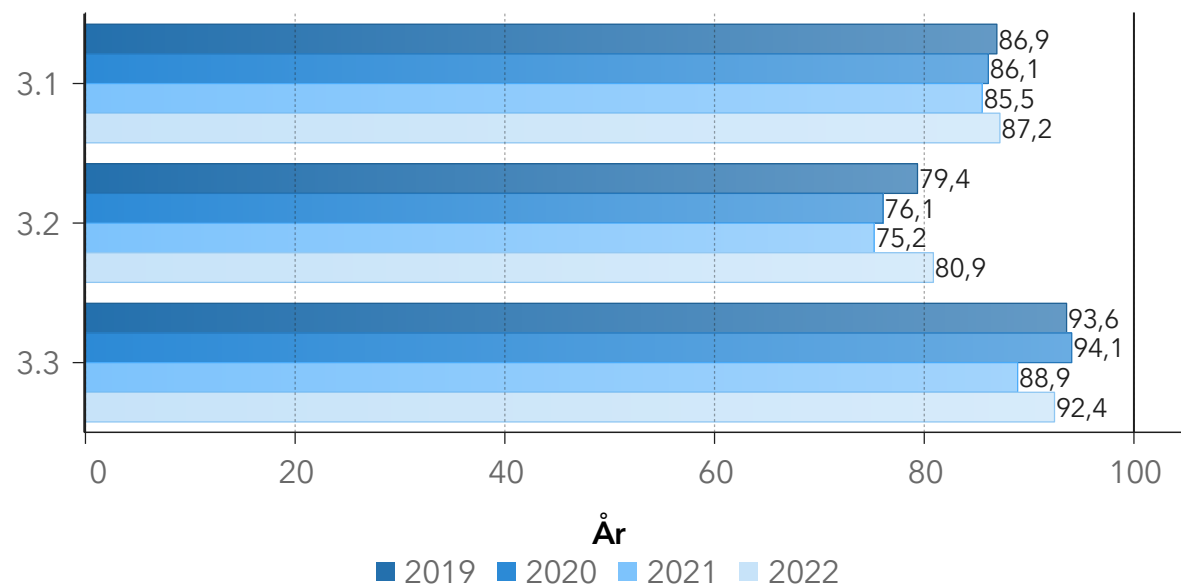
Arbeidsforhold

Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse. Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt. Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelige med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.

3.1 Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min

3.2 Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)

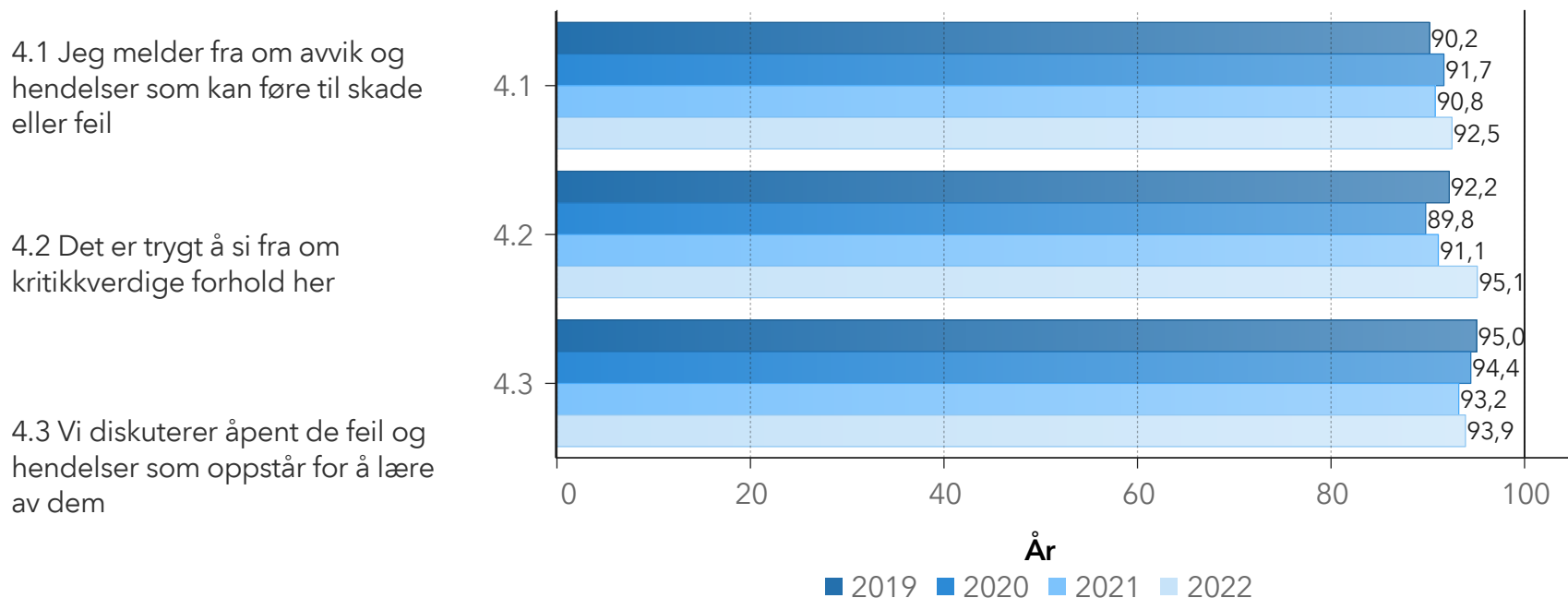
3.3 Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	133	0	87,2	87,3
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	133	1	80,9	65,2
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	133	1	92,4	76,1

Sikkerhetsklima - 1

Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.

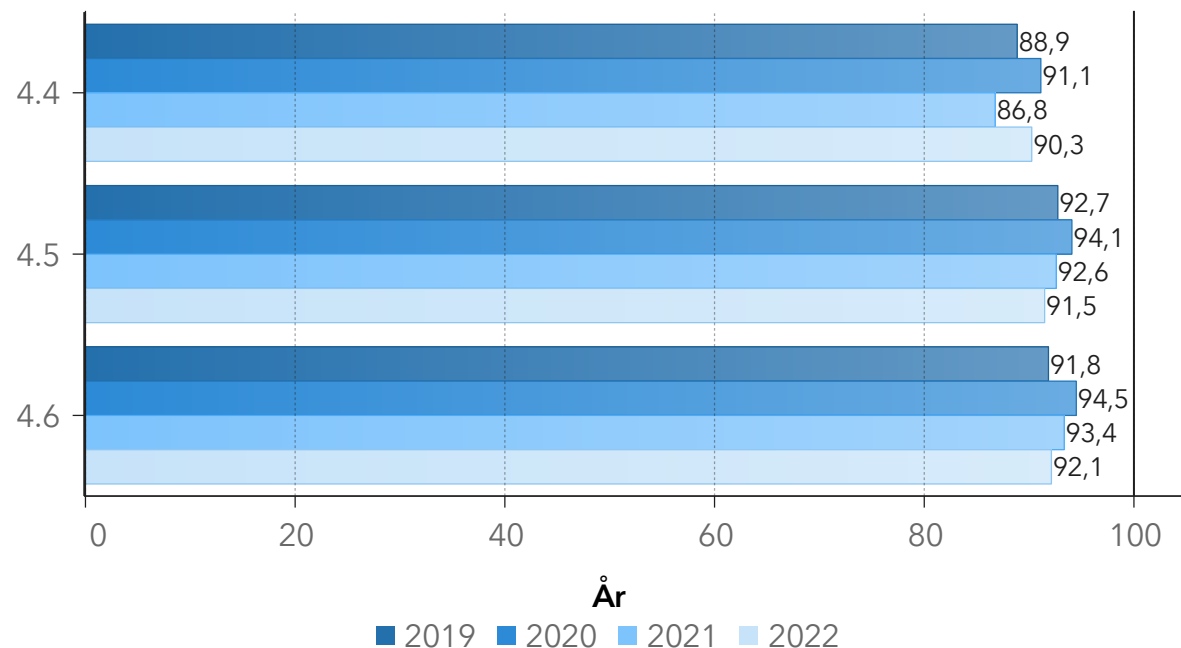


Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	134	4	92,5	83,7
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	134	6	95,1	79,2
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	134	3	93,9	79,2

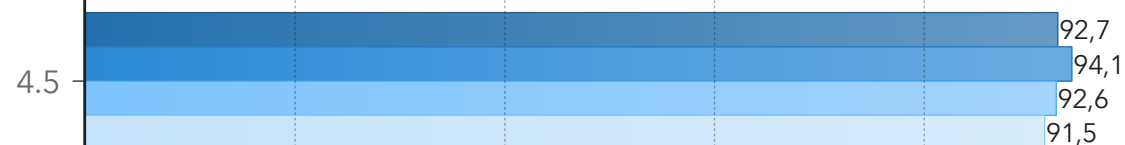
Sikkerhetsklima - 2

Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.

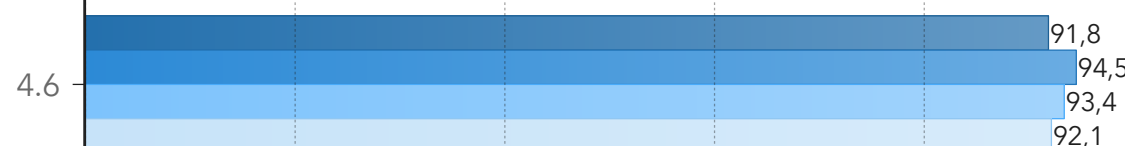
4.4 Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten



4.5 Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig



4.6 Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	132	14	90,3	80,8
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	133	42	91,5	80,4
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	133	25	92,1	84,1

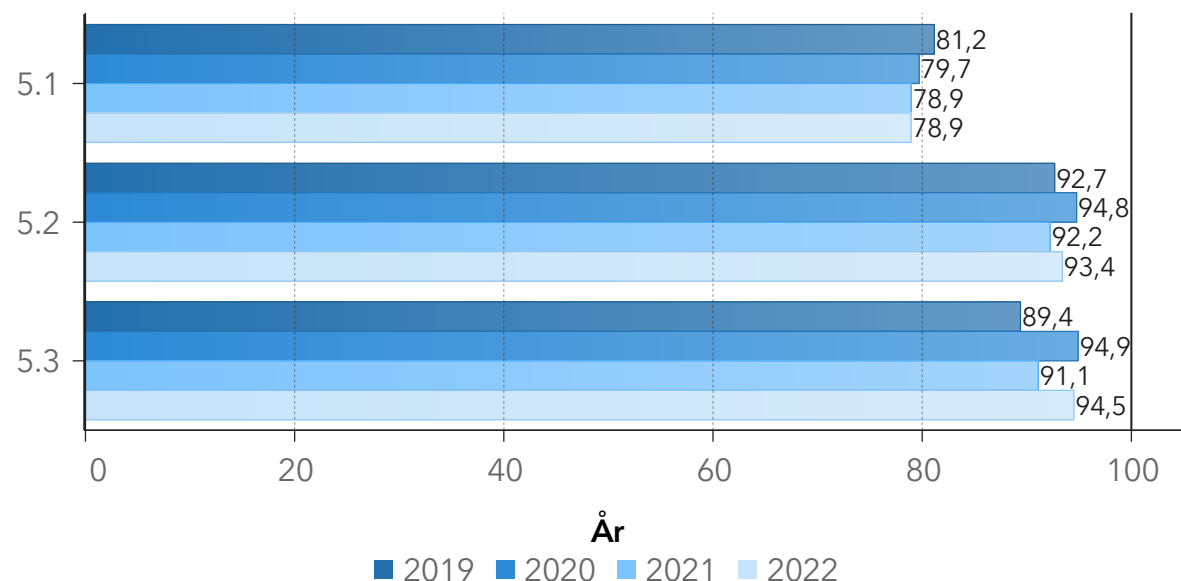
Psykososialt arbeidsmiljø - 1

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter.

5.1 Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler

5.2 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene

5.3 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	132	62	78,9	69,5
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	134	9	93,4	82,3
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	133	10	94,5	79,4

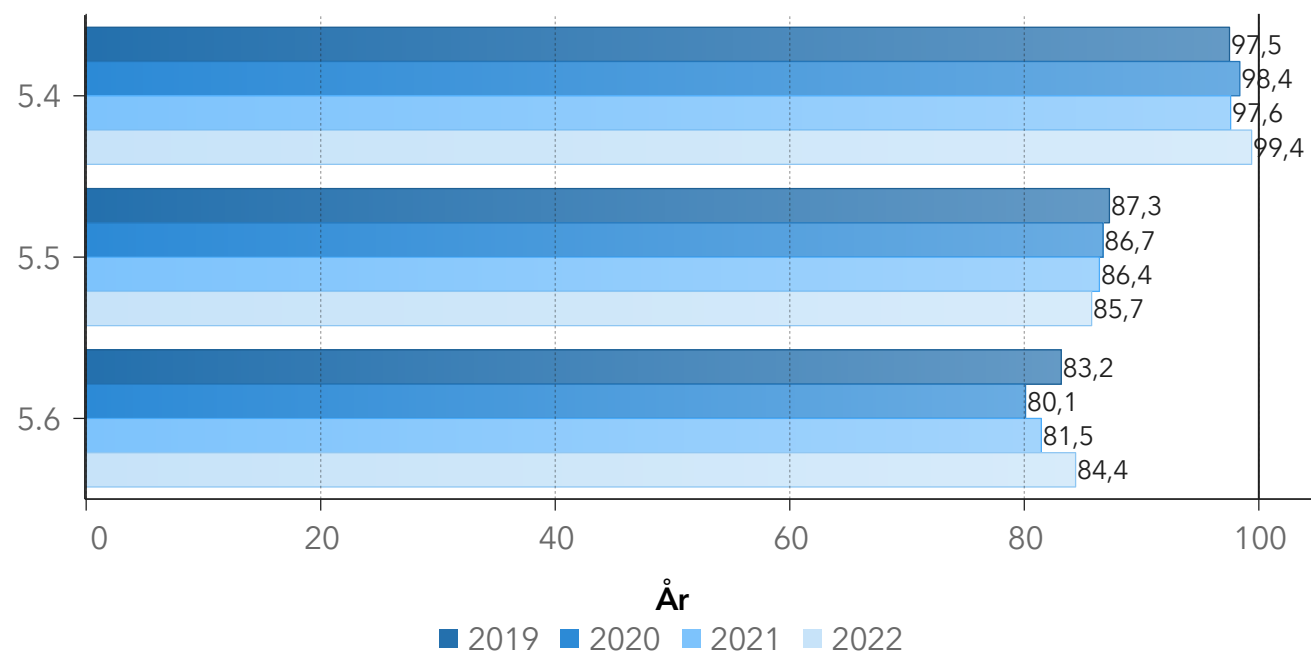
Psykososialt arbeidsmiljø - 2

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter.

5.4 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene

5.5 Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering

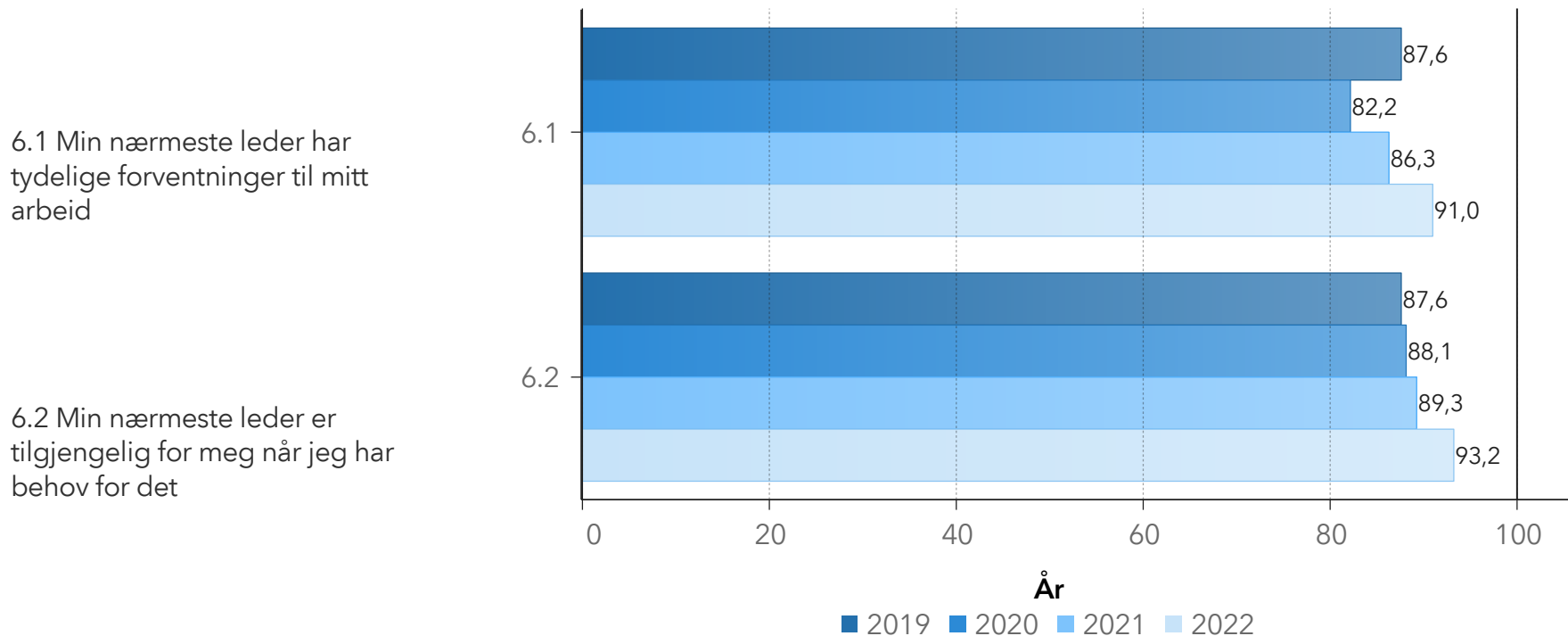
5.6 Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	133	11	99,4	91,4
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	134	6	85,7	82,1
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	133	29	84,4	68,2

Opplevd lederadferd - 1

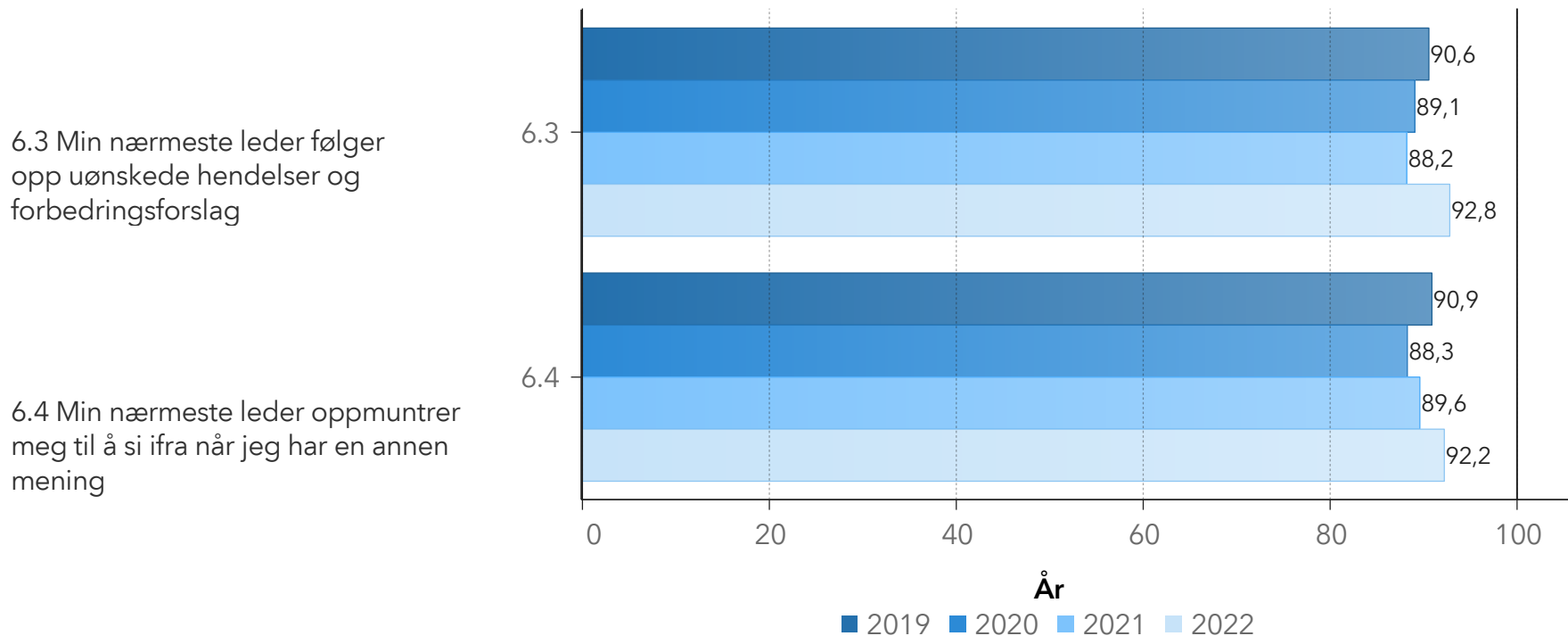
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	133	0	91,0	82,9
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	133	0	93,2	84,5

Opplevd lederadferd - 2

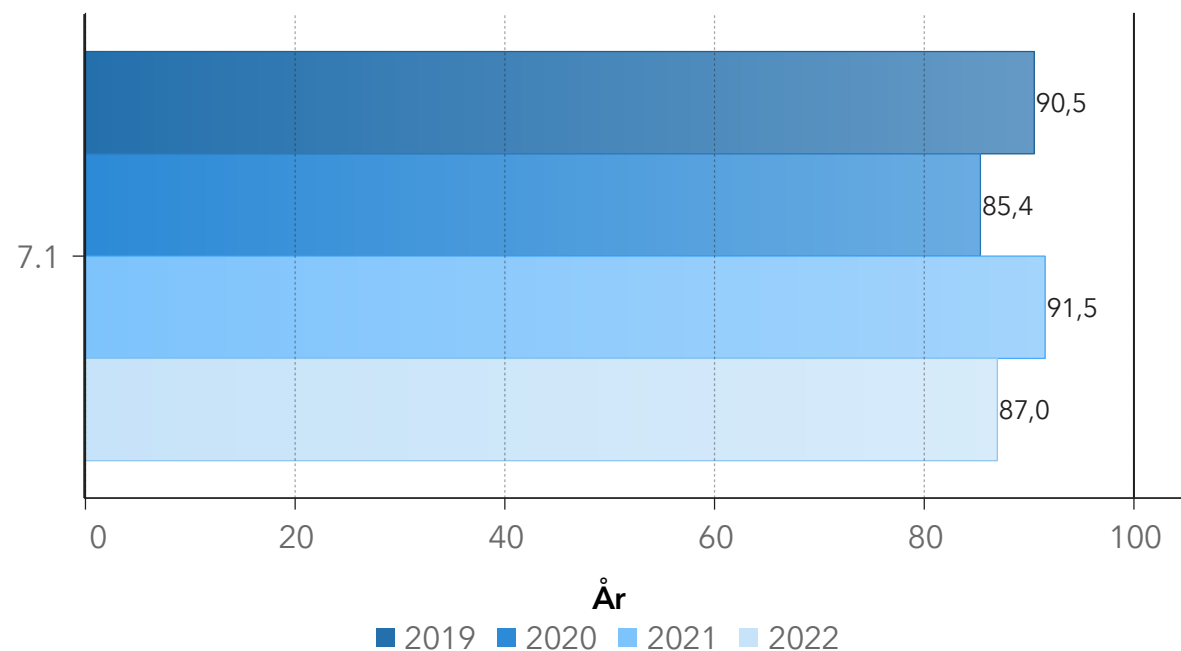
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	133	8	92,8	79,8
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	132	10	92,2	79,1

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

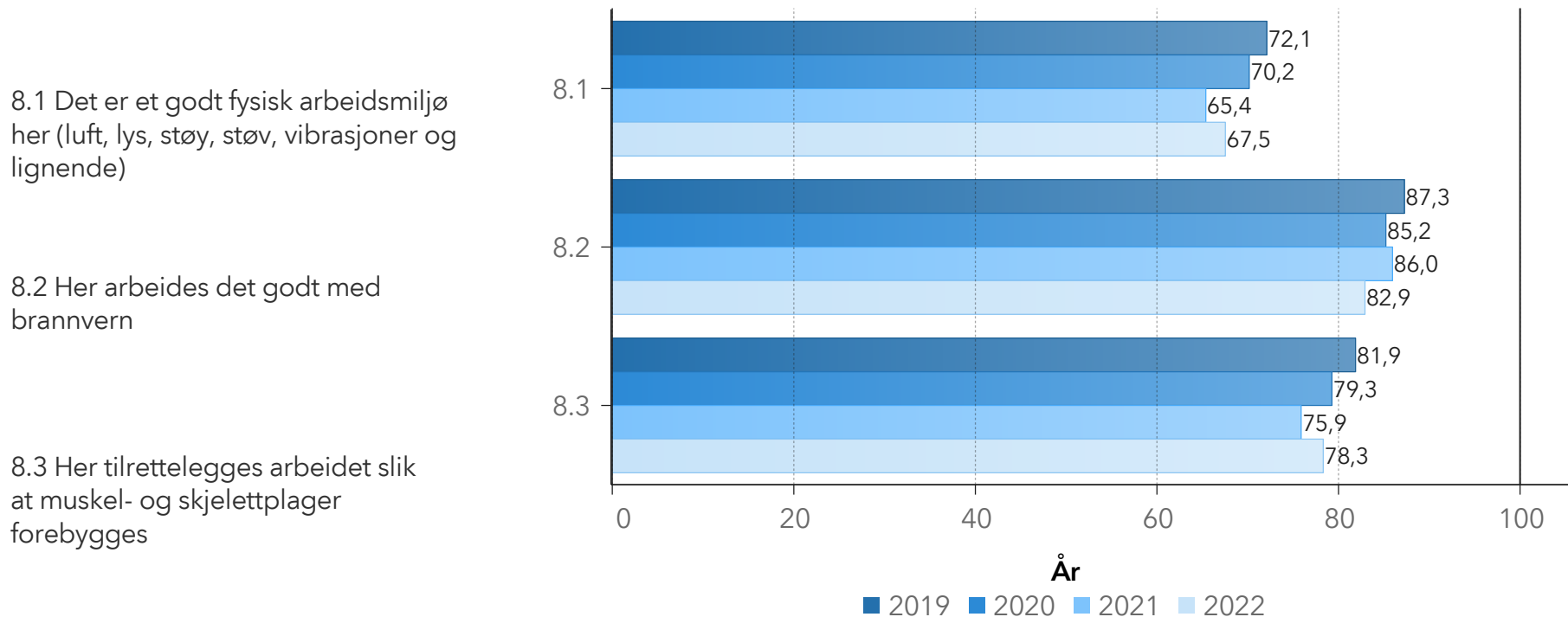
7.1 Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	132	61	87,0	62,8

Fysisk miljø - 1

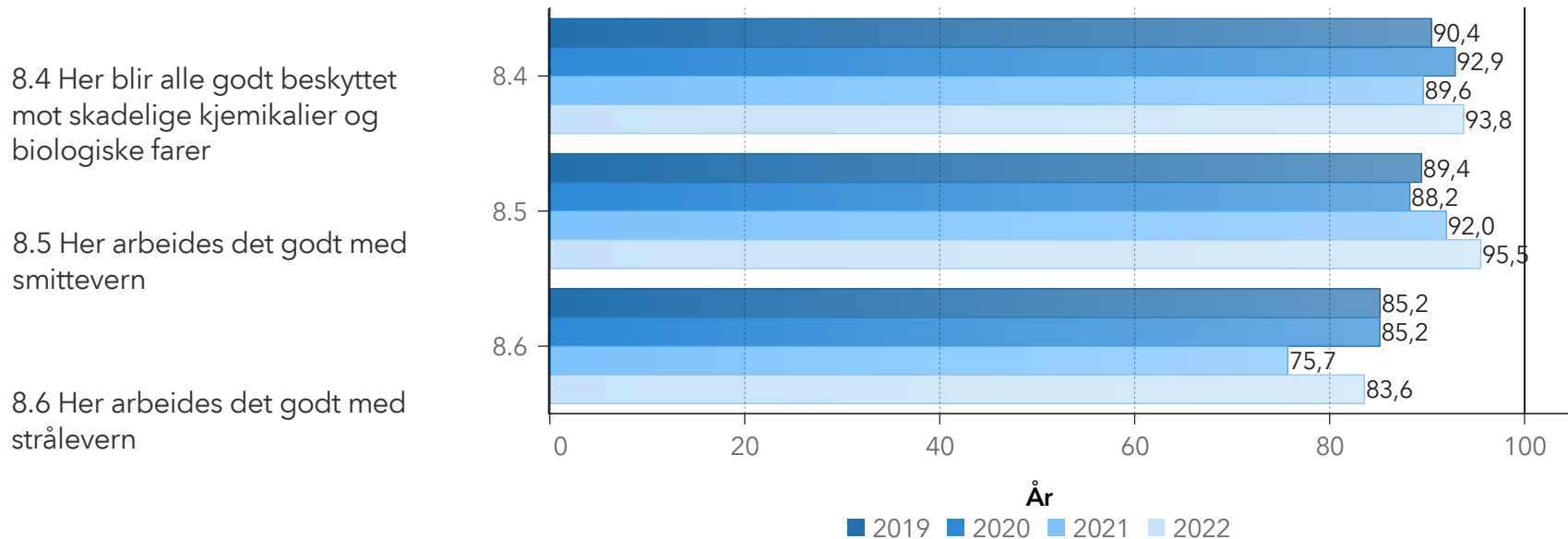
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	134	0	67,5	54,3
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	134	14	82,9	73,9
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	134	6	78,3	64,2

Fysisk miljø - 2

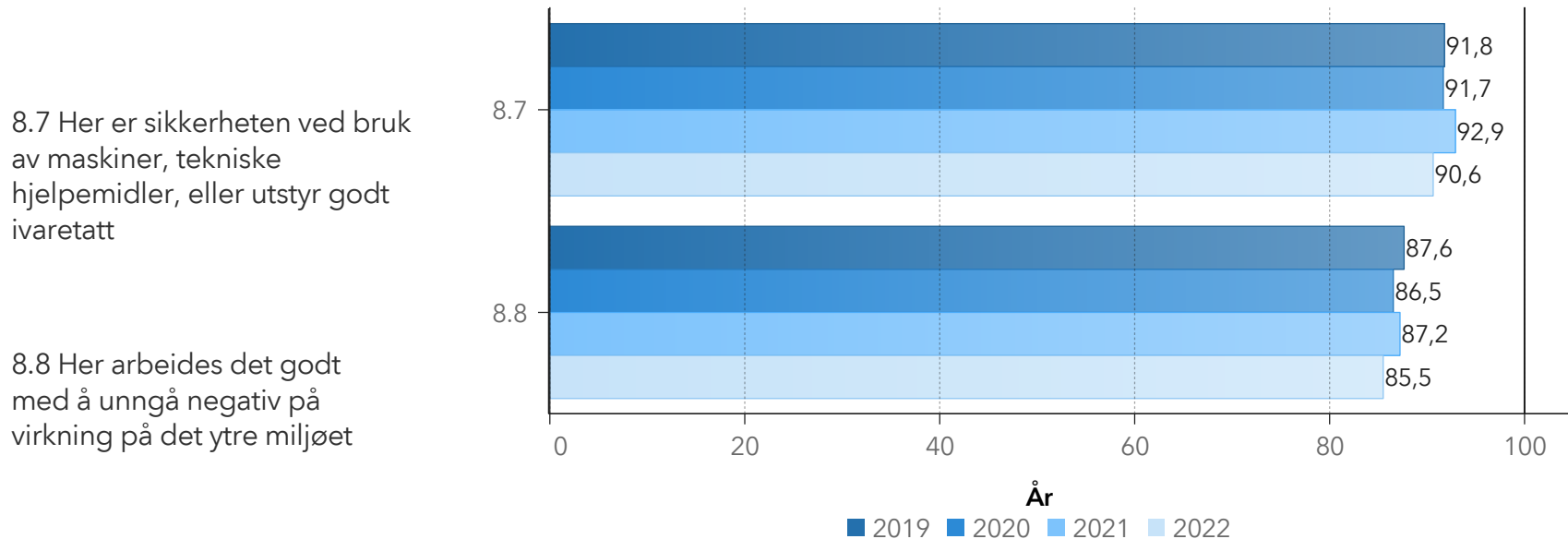
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	133	33	93,8	76,8
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	133	5	95,5	83,7
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	132	97	83,6	75,4

Fysisk miljø - 3

Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



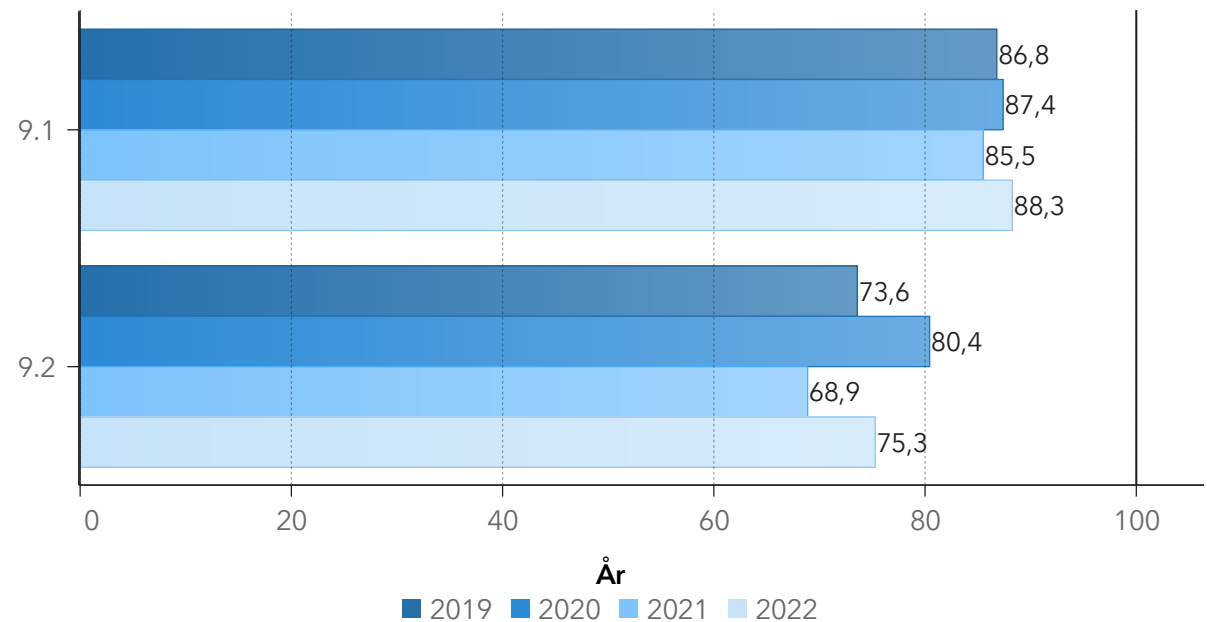
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	132	52	90,6	80,9
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	130	30	85,5	71,0

Oppfølging

Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og en høy grad av involvering.

9.1 Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten

9.2 Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	134	19	88,3	72,6
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	132	39	75,3	62,1

Pandemi - 1

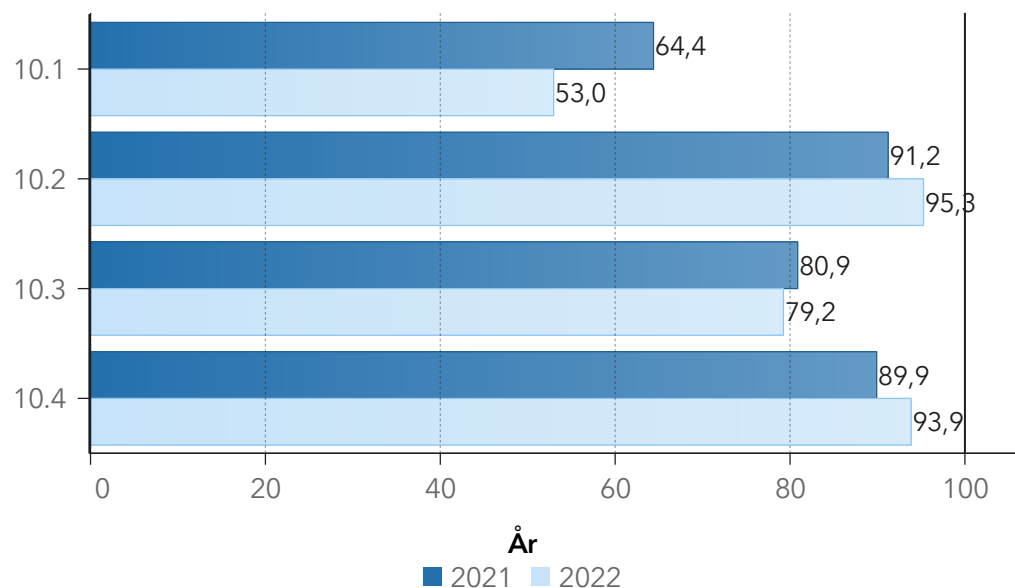
På denne og neste side følger spørsmål knyttet til pandemien.

10.1 Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)

10.2 Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien

10.3 Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien

10.4 Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern



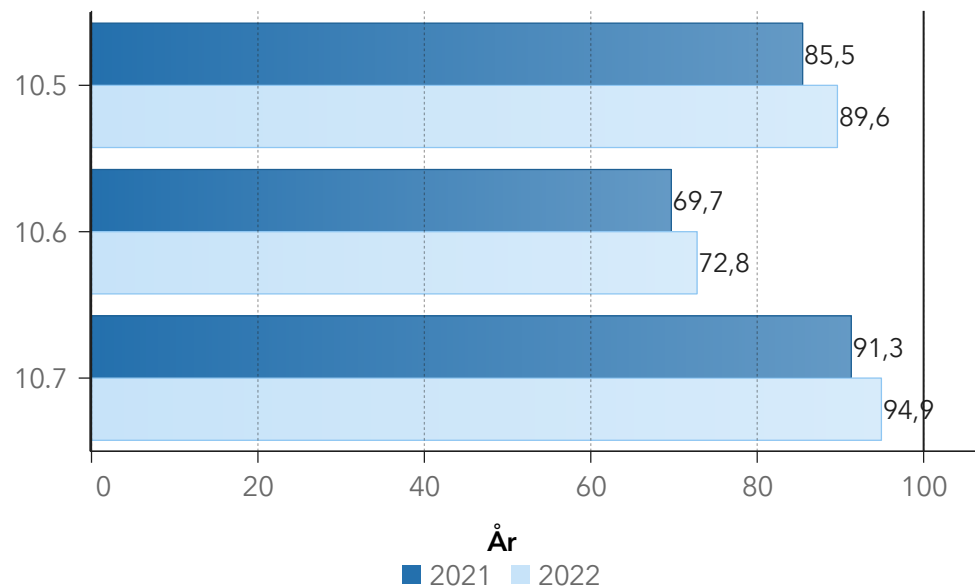
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
10.1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	134	16	53,0	56,9
10.2	Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien	135	3	95,3	84,4
10.3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	130	24	79,2	66,5
10.4	Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern	134	12	93,9	80,9

Pandemi - 2

10.5 Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)

10.6 Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)

10.7 Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien



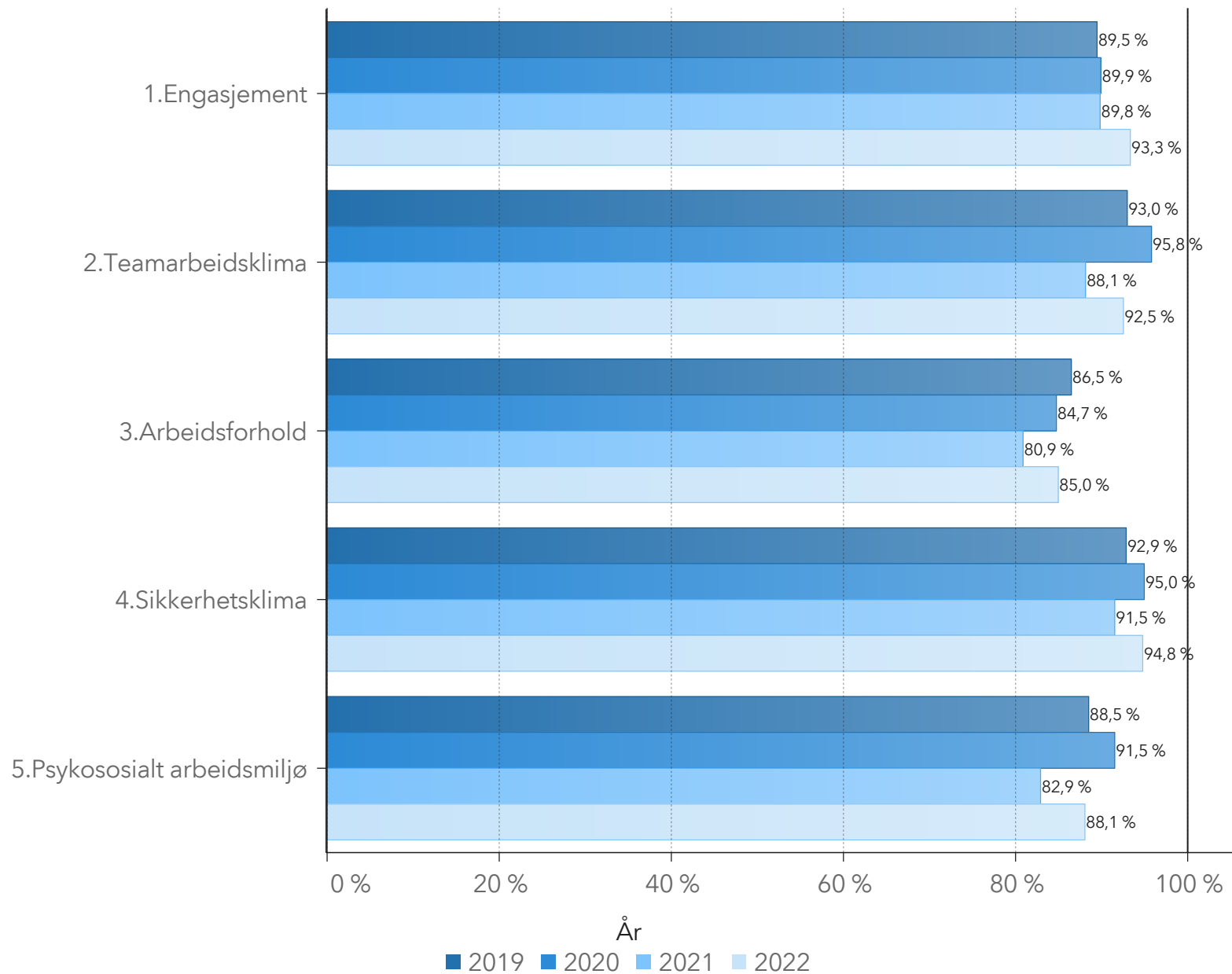
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
10.5	Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)	132	21	89,6	81,3
10.6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	132	20	72,8	59,5
10.7	Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien	135	2	94,9	84,0

Andel høy skår - 1

For hvert tema ser du hvor stor andel av de spurte som har svart 75 eller høyere (litt enig eller helt enig).

Kommentar:

Temaet "Pandemi" er nytt fra 2021 og vil inngå så lenge pandemien pågår.



Andel høy skår - 2

For hvert tema ser du hvor stor andel av de spurte som har svart 75 eller høyere (litt enig eller helt enig).

Kommentar:

Spørsmålene i temaene

"Arbeidsforhold" og

"Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene for andre år.

Temaet "Pandemi" er nytt fra 2021 og vil inngå så lenge pandemien pågår.

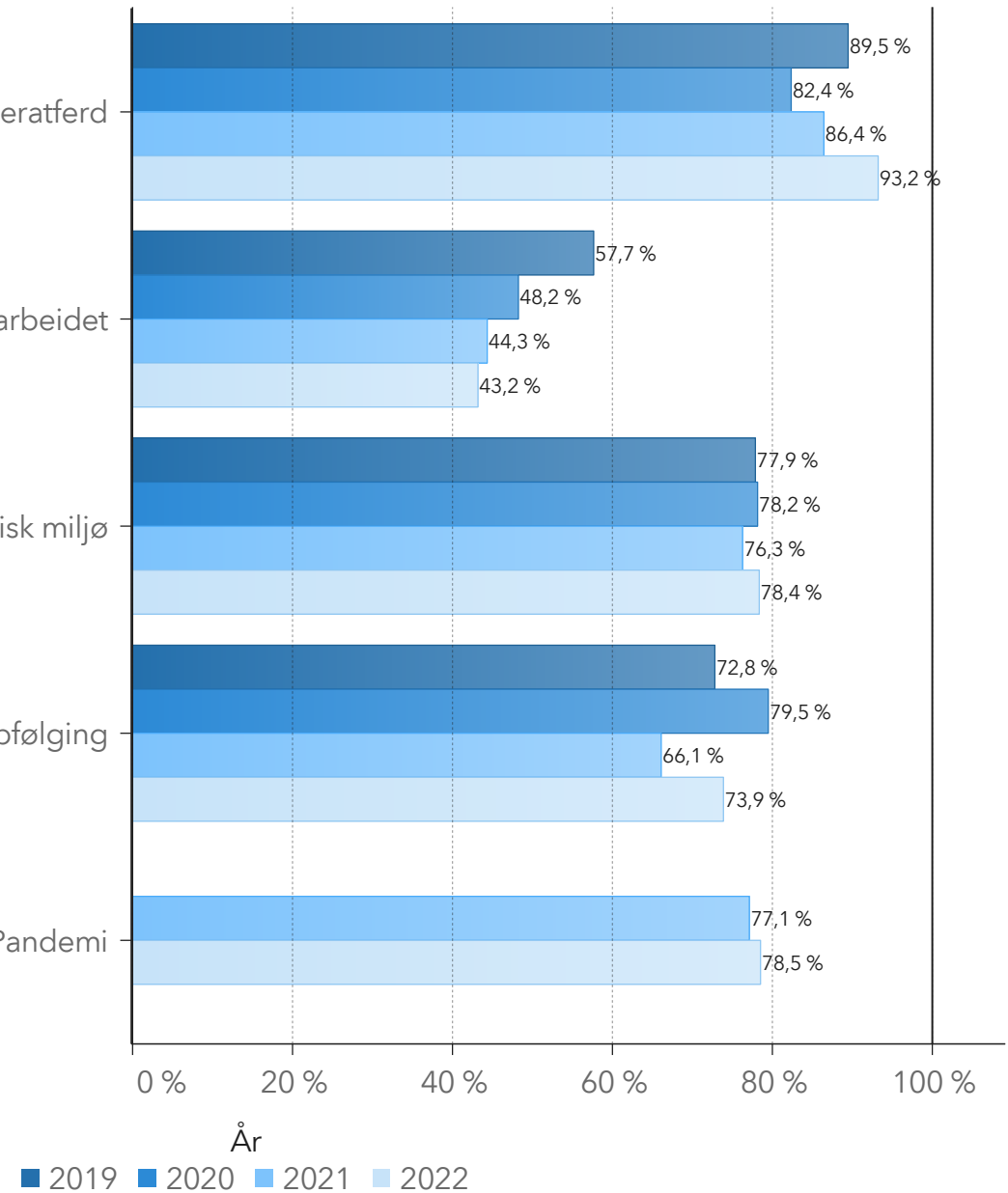
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

6.Opplevd lederatferd

8.Fysisk miljø

9.Oppfølging

10.Pandemi



ForBedring - Medarbeiderundersøkelse 2022

Opprettelsesdato: kl. 09:19:44 mandag 23. mai 2022

Forfatter: Pettersen Helge Kristoffer Kjerulf

Forside

Undersøkelse

ForBedring - Leder

Undersøkelse gruppe ▲	Antall utsendte 2022	Antall svar 2022	Svarprosent 2022	Svarprosent 2021	Svarprosent 2020	Svarprosent 2019
ForBedring - Leder	17	16	94,1 %	75,0 %	100,0 %	93,8 %
Sum:	17	Sum: 16	Total: 94,1 %	Total: 75,0 %	Total: 100,0 %	Total: 93,8 %

Valgt foretak

SYKEHUSAPOTEK NORD HF

Valgt klinikk/område

SYKEHUSAPOTEK NORD HF(9)	SYKEHUSAPOTEKET I BODØ(2)	SYKEHUSAPOTEKET I HARSTAD(3)	SYKEHUSAPOTEKET I TROMSØ(1)
--------------------------	---------------------------	------------------------------	-----------------------------

Valgt avdeling/seksjon/enhet

(manglende)

Valgt seksjon/enhet

(manglende)

Valgt enhet

(manglende)

Innledning

ForBedring

Pasienter og medarbeidere skal være trygge og sikre i helsetjenesten. Formålet med undersøkelsen er forbedring av arbeidsmiljø og pasientsikkerhetskultur. Undersøkelsen har derfor fått navnet ForBedring. Det er et krav til ledere på alle nivå at resultater fra kartleggingen blir meldt tilbake til medarbeiderne, og det er et krav til alle medarbeiderne at de medvirker i å utarbeide og prioritere forbedringstiltak.

I menyen øverst velger man hvilken undersøkelse, hvilket år og hvilken organisatorisk enhet man ønsker å se resultater for.

I arkfanen "Forside" finner du oversikt over de (n) organisatoriske enheten (e) som inngår i din rapport og svarprosent.

I arkfanen "Gjennomsnitt per tema" får du et overblikk over resultatene fra undersøkelsen.

I de påfølgende arkfanene finner du resultatene for hvert enkeltspørsmål.

«Andel høy skår» i siste akrfane viser hvor stor prosentandel som er «litt enig» eller «helt enig» i spørsmålene per tema.

Grafene viser resultatene fra spørreundersøkelsen som gjennomsnittsskår langs en skala fra 0-100 omregnet fra svaralternativene 1 til 5: Helt uenig; litt uenig; verken enig eller uenig, litt enig; helt enig.

0 skal alltid tolkes som minst ønskelig, og 100 mest ønskelig.

Resultater som inneholder høy spredning har [turkisfarget](#) spørsmålstekst i tabellen nederst på siden, og bør leses med økt varsomhet. Av hensyn til konfidensialitet blir ikke spørsmål som er besvart av færre enn 5 per organisatorisk enhet vist i rapporten.

Rapportvisning og menyvalg tilgangsstyres av hvilke kostnadssteder du som leder har tilgang til å se.

For å navigere i rapporten må du først velge "Undersøkelse" øverst til venstre:

- **ForBedring 2022 - Medarbeider:** rapport med svar fra medarbeidere du leder i valgte koststeder

- **ForBedring 2022 - Leder:** rapport med svar fra ledere som du har et lederansvar for i valgte koststeder.

Dette er et eksempel fra 2022, for senere gjennomføringer velger man det aktuelle år.

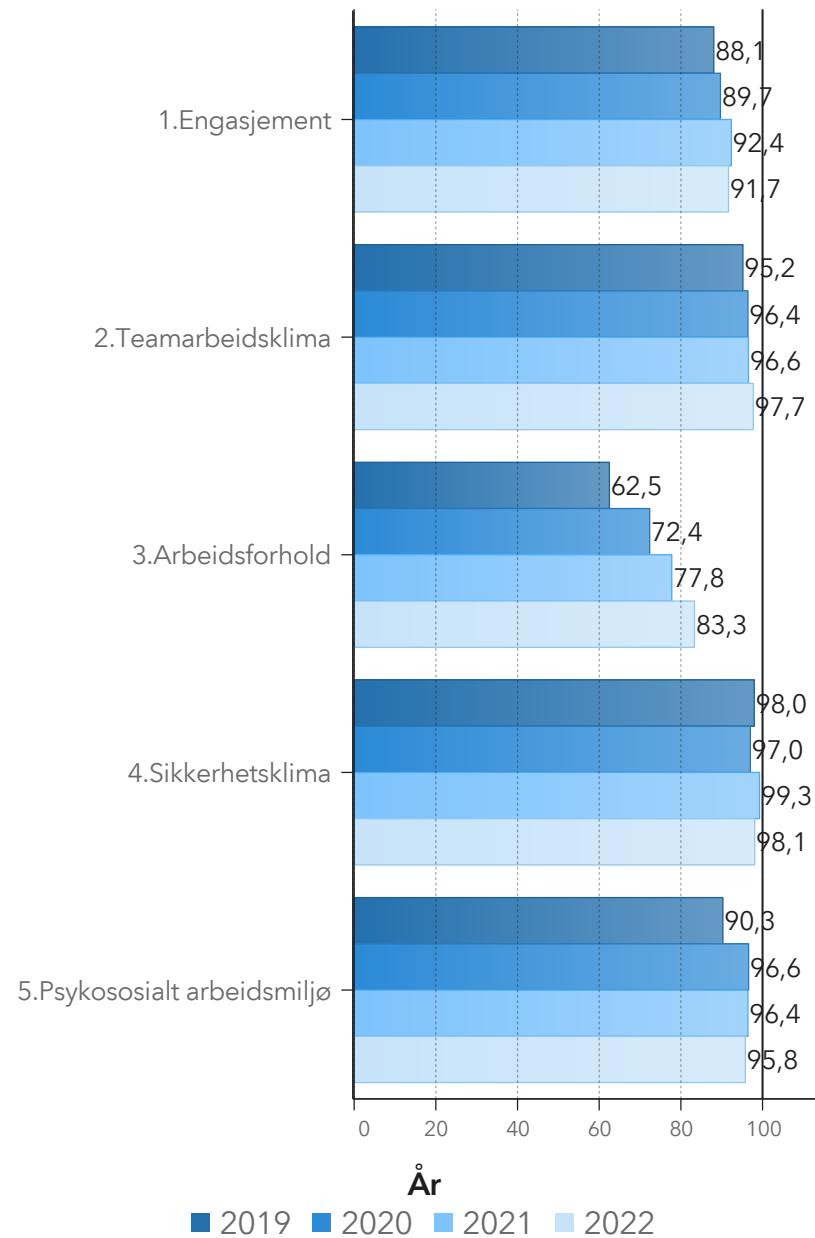
Spørsmål knyttet til undersøkelsen kan rettes til gjennomføringsansvarlige for undersøkelsen i det respektive foretak.

Gjennomsnitt per tema - 1

Her finner du snittskår pr temaområde.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2022	HN-gruppesnitt 2022
1.Engasjement	91,7	80,8
2.Teamarbeidsklima	97,7	83,1
3.Arbeidsforhold	83,3	71,4
4.Sikkerhetsklima	98,1	81,2
5.Psykososialt arbeidsmiljø	95,8	79,3

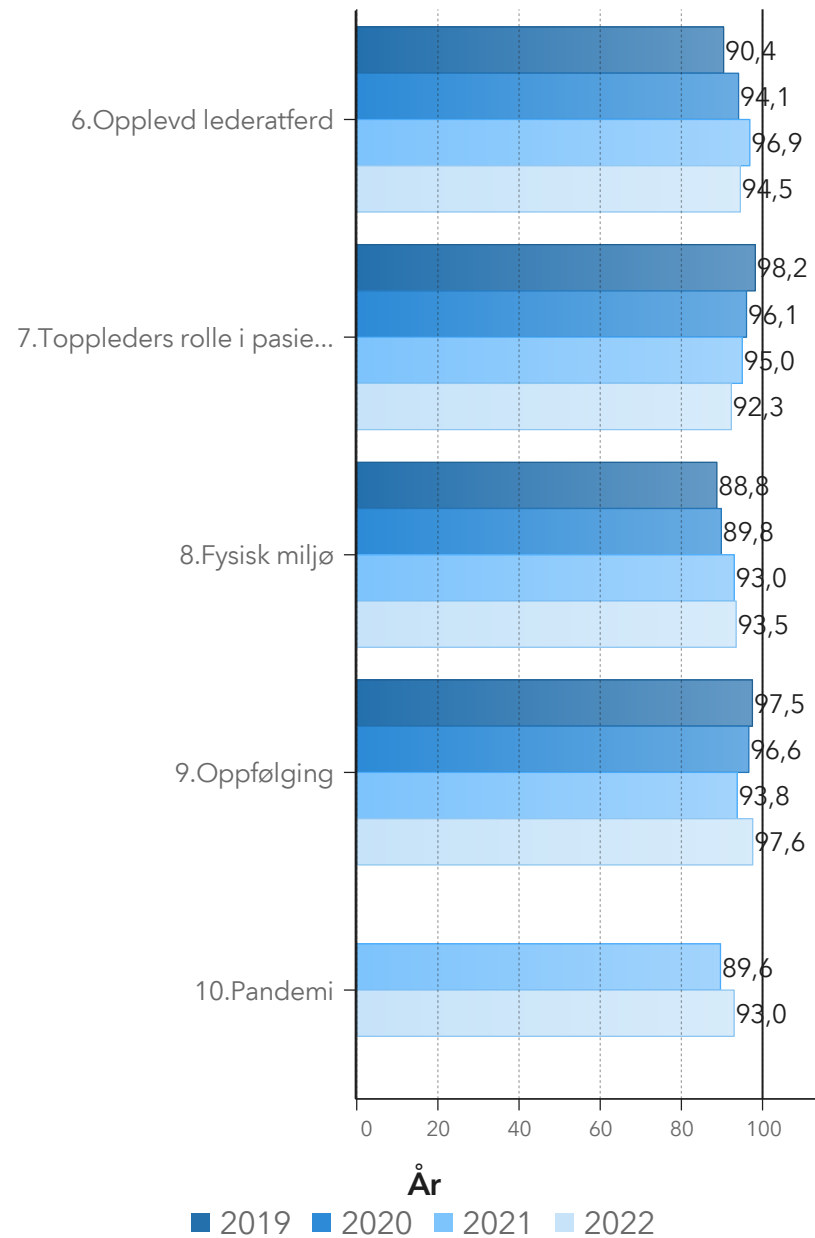
Gjennomsnitt per tema - 2

Her finner du snittskår per temaområde.

Her ser du også om skåren har endret seg siden sist og hva som er skåren i foretaksgruppen.

100 er den beste skåren på alle tema og spørsmål.

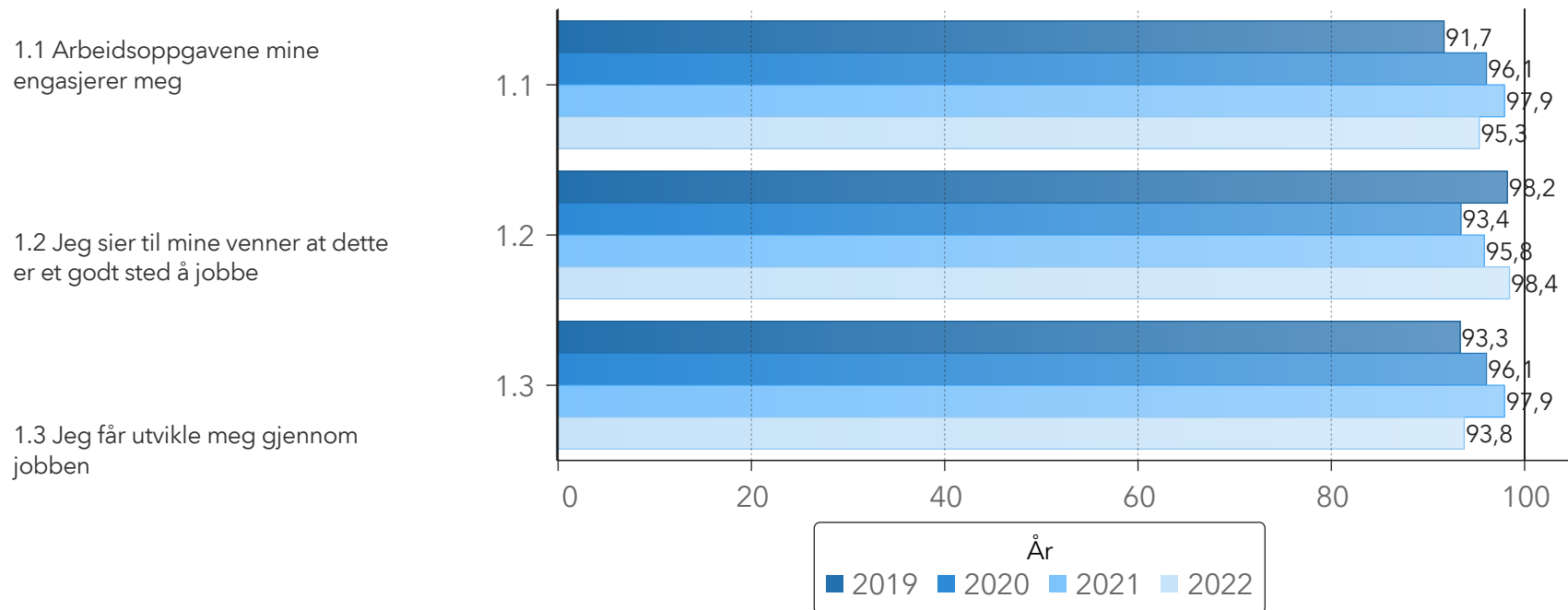
Kommentar:
Temaet "Oppfølging" har fått et nytt spørsmål fra og med 2019.



Spørsmålsgruppe ▲	Resultat 2022	HN-gruppesnitt 2022
6. Opplevd lederatferd	94,5	81,6
7. Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet	92,3	62,8
8. Fysisk miljø	93,5	71,8
9. Oppfølging	97,6	67,8
10. Pandemi	93,0	73,5

Engasjement - 1

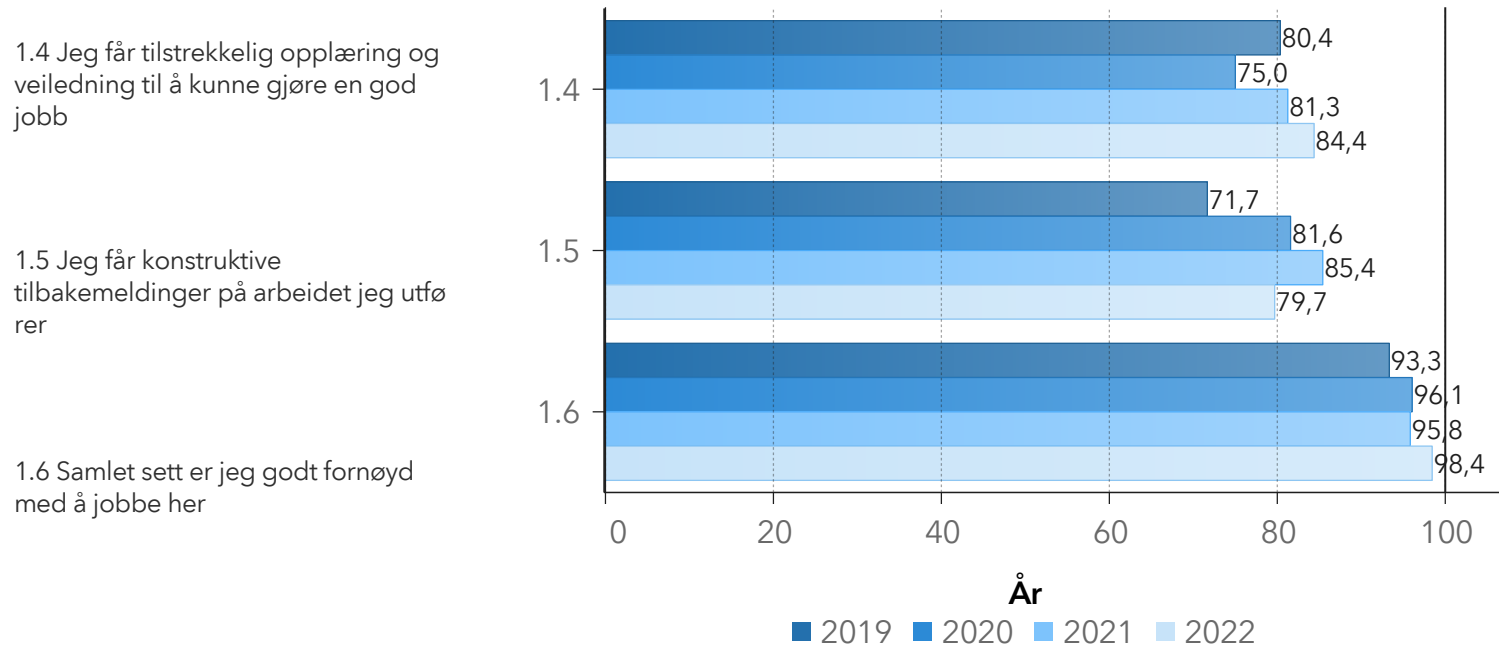
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
1.1	Arbeidsoppgavene mine engasjerer meg	16	0	95,3	89,6
1.2	Jeg sier til mine venner at dette er et godt sted å jobbe	16	0	98,4	84,3
1.3	Jeg får utvikle meg gjennom jobben	16	0	93,8	79,3

Engasjement - 2

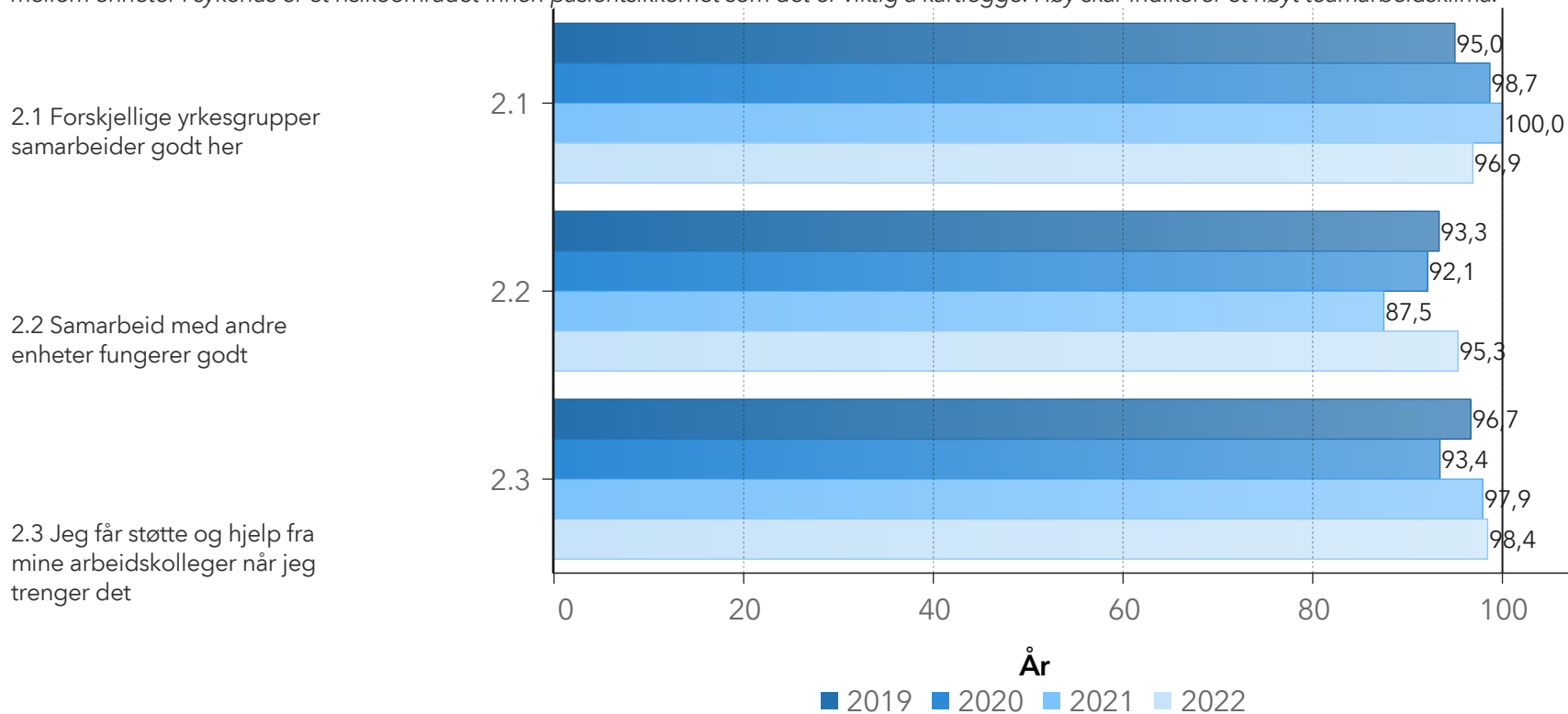
Engasjerte medarbeidere er de som får anerkjennelse, tilbakemeldinger og mulighet for personligutvikling gjennom sitt arbeid. Engasjement virker inn på en rekke ulike prestasjoner. Høyt jobbengasjement virker positivt inn på motivasjon og jobbutførelse, det fremmer service og lojalitet. Engasjement gir bedre økonomisk resultat og reduserer turnover, ulykker, svinn og kvalitetsfeil. Høy skår indikerer et høyt engasjement.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
1.4	Jeg får tilstrekkelig opplæring og veiledning til å kunne gjøre en god jobb	16	0	84,4	74,2
1.5	Jeg får konstruktive tilbakemeldinger på arbeidet jeg utfører	16	0	79,7	71,4
1.6	Samlet sett er jeg godt fornøyd med å jobbe her	16	0	98,4	85,9

Teamarbeidsklima - 1

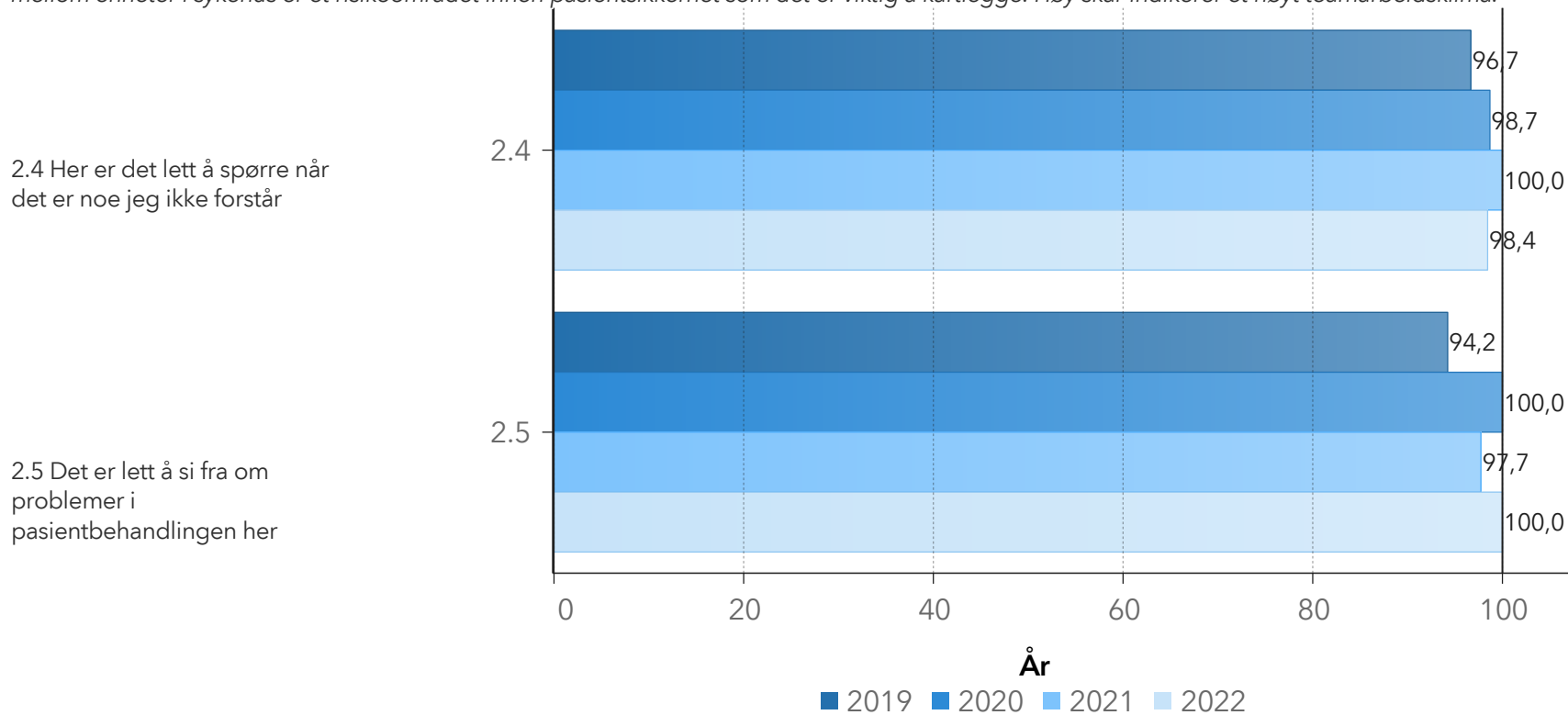
Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
2.1	Forskjellige yrkesgrupper samarbeider godt her	16	0	96,9	82,4
2.2	Samarbeid med andre enheter fungerer godt	16	0	95,3	74,3
2.3	Jeg får støtte og hjelp fra mine arbeidskolleger når jeg trenger det	16	0	98,4	90,1

Teamarbeidsklima - 2

Teamarbeidsklima belyser åpenhet, samarbeid og støtte mellom kollegaer og yrkesgrupper både internt og på tvers av enheter. Manglende koordinering og samhandling mellom enheter i sykehus er et risikoområdet innen pasientsikkerhet som det er viktig å kartlegge. Høy skår indikerer et høyt teamarbeidsklima.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
2.4	Her er det lett å spørre når det er noe jeg ikke forstår	16	0	98,4	89,9
2.5	Det er lett å si fra om problemer i pasientbehandlingen her	16	3	100,0	77,6

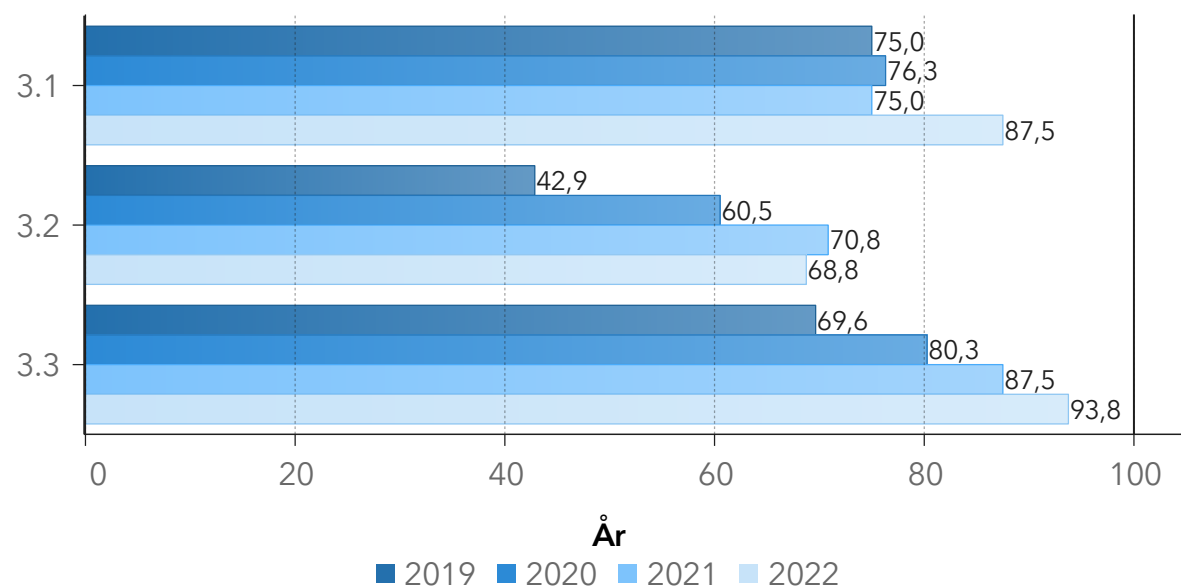
Arbeidsforhold

Arbeidsforhold belyser arbeidsmengde og tempo, samt tilgjengelige ressurser og hjelpemidler. Det tar opp ulike belastninger som kan virke negativt inn på motivasjon og helse. Dette er risikoforhold som det er viktig å ha under oppsikt. Høy skår indikerer at det finnes tilstrekkelige med ressurser og hjelpemidler, samt at arbeidsmengde og tempo er lite belastende.

3.1 Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min

3.2 Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)

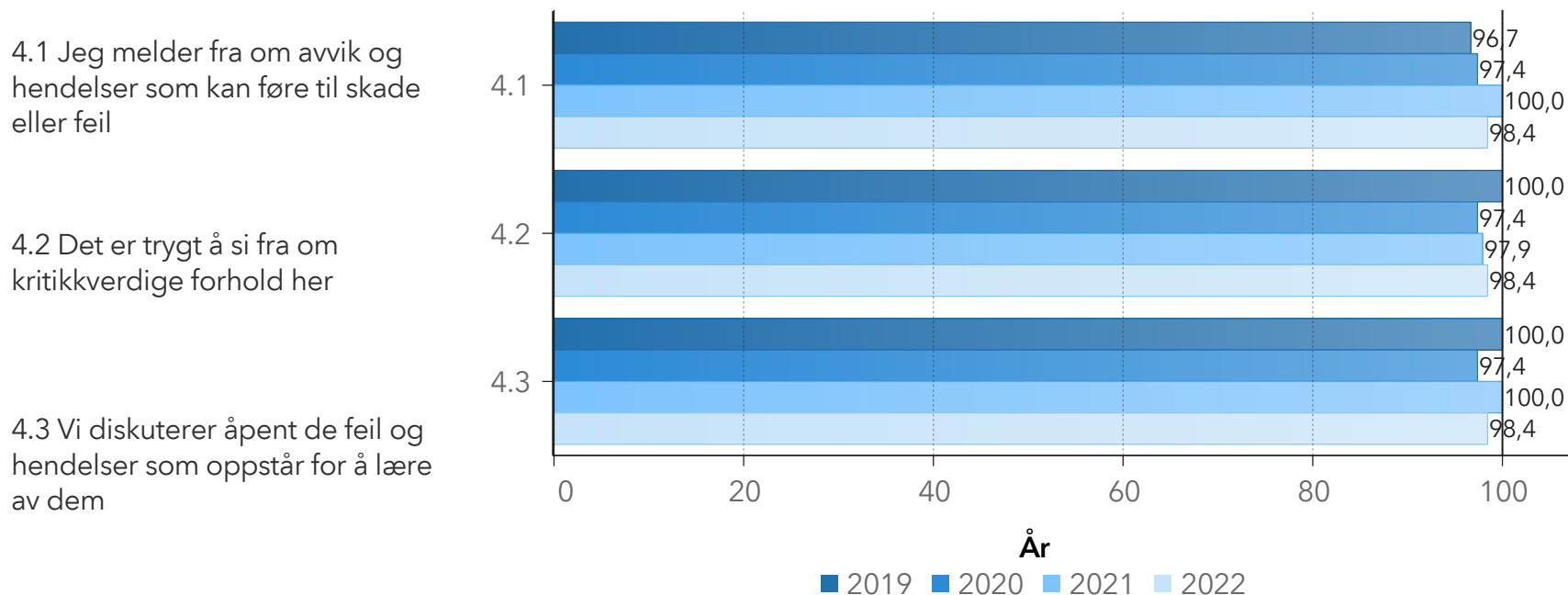
3.3 Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
3.1	Jeg har tilstrekkelig med ressurser eller hjelpemidler til å gjøre jobben min	16	0	87,5	87,3
3.2	Arbeidsbelastningen min er passe stor (antall oppgaver, arbeidstempo eller krav til å gjøre flere ting samtidig)	16	0	68,8	65,2
3.3	Jeg rekker å ta pause og spise i løpet av arbeidsdagen/vakten	16	0	93,8	76,1

Sikkerhetsklima - 1

Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.



Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
4.1	Jeg melder fra om avvik og hendelser som kan føre til skade eller feil	16	0	98,4	83,7
4.2	Det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold her	16	0	98,4	79,2
4.3	Vi diskuterer åpent de feil og hendelser som oppstår for å lære av dem	16	0	98,4	79,2

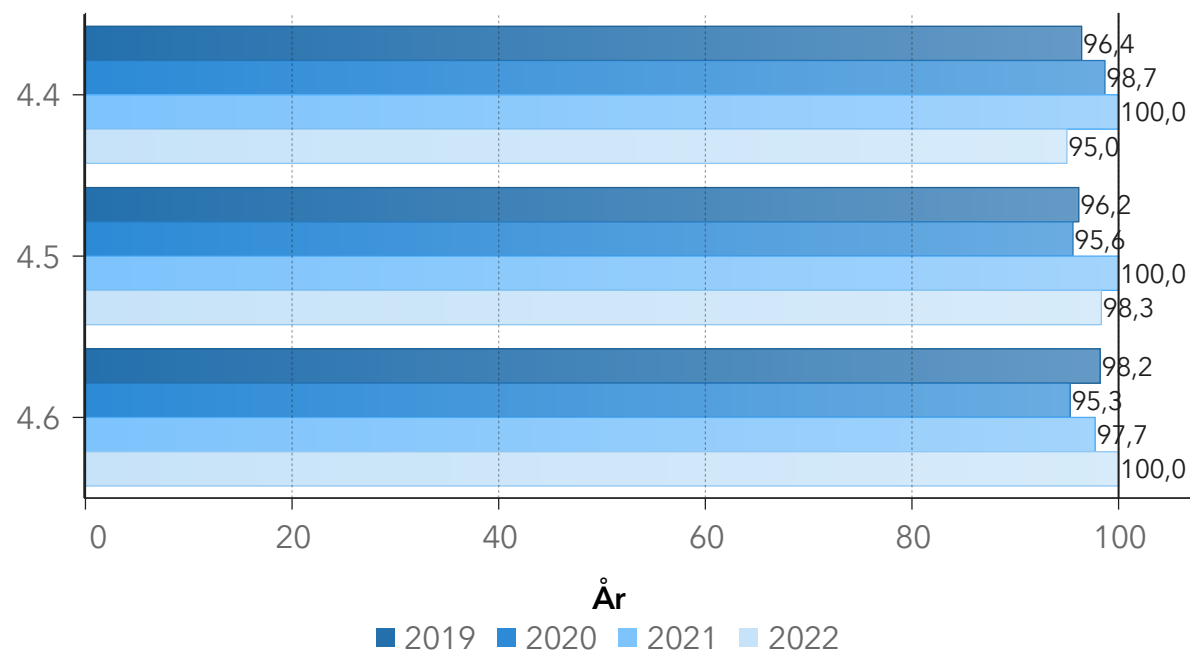
Sikkerhetsklima - 2

Sikkerhetsklima kartlegger varslingskulturen, og hvor trygg og åpen denne er. Det belyser forhold som virker inn på kvaliteten og pasientsikkerheten. Høy skår indikerer en god varslingskultur og åpenhet.

4.4 Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten

4.5 Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasient) håndtert riktig

4.6 Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
4.4	Mine kolleger oppmuntrer meg til å si fra om jeg er bekymret for sikkerheten	16	1	95,0	80,8
4.5	Her blir medisinske feil (behandlingsrelaterte forhold som gir/kunne gitt negativt utfall for pasienten) håndtert riktig	16	1	98,3	80,4
4.6	Jeg ville føle meg trygg hvis jeg var pasient her	16	3	100,0	84,1

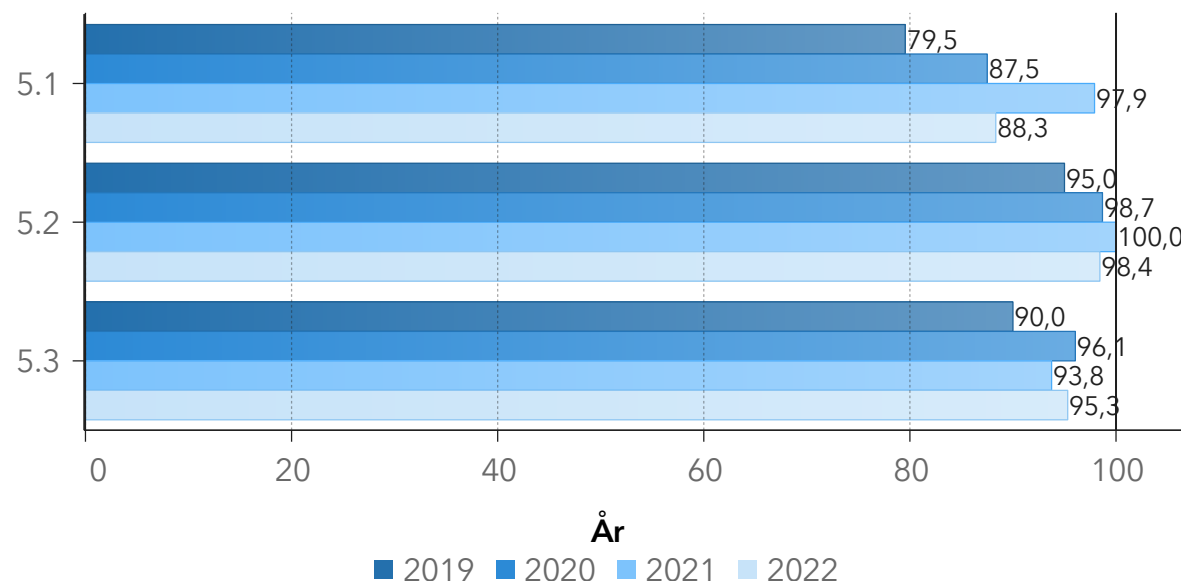
Psykososialt arbeidsmiljø - 1

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter.

5.1 Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler

5.2 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene

5.3 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
5.1	Her jobbes det systematisk med forebygging og oppfølging av vold og trusler	16	1	88,3	69,5
5.2	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for diskriminering her i løpet av de siste 12 månedene	16	0	98,4	82,3
5.3	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	16	0	95,3	79,4

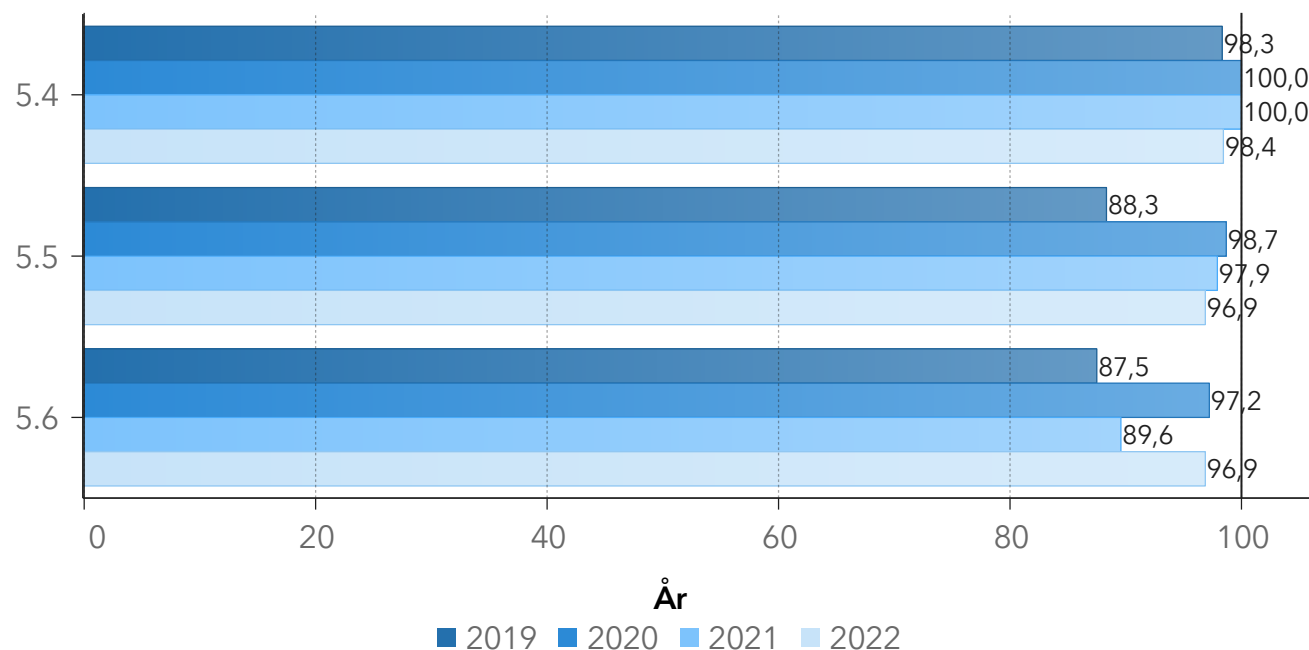
Psykososialt arbeidsmiljø - 2

Teamet psykososialt arbeidsmiljø tar opp mobbing, trakassering, diskriminering og hvordan ansatte blir ivaretatt hvis en hendelse skulle oppstå. Høy skår indikerer trygt arbeidsmiljø og god håndtering av eventuelle konflikter.

5.4 Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene

5.5 Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering

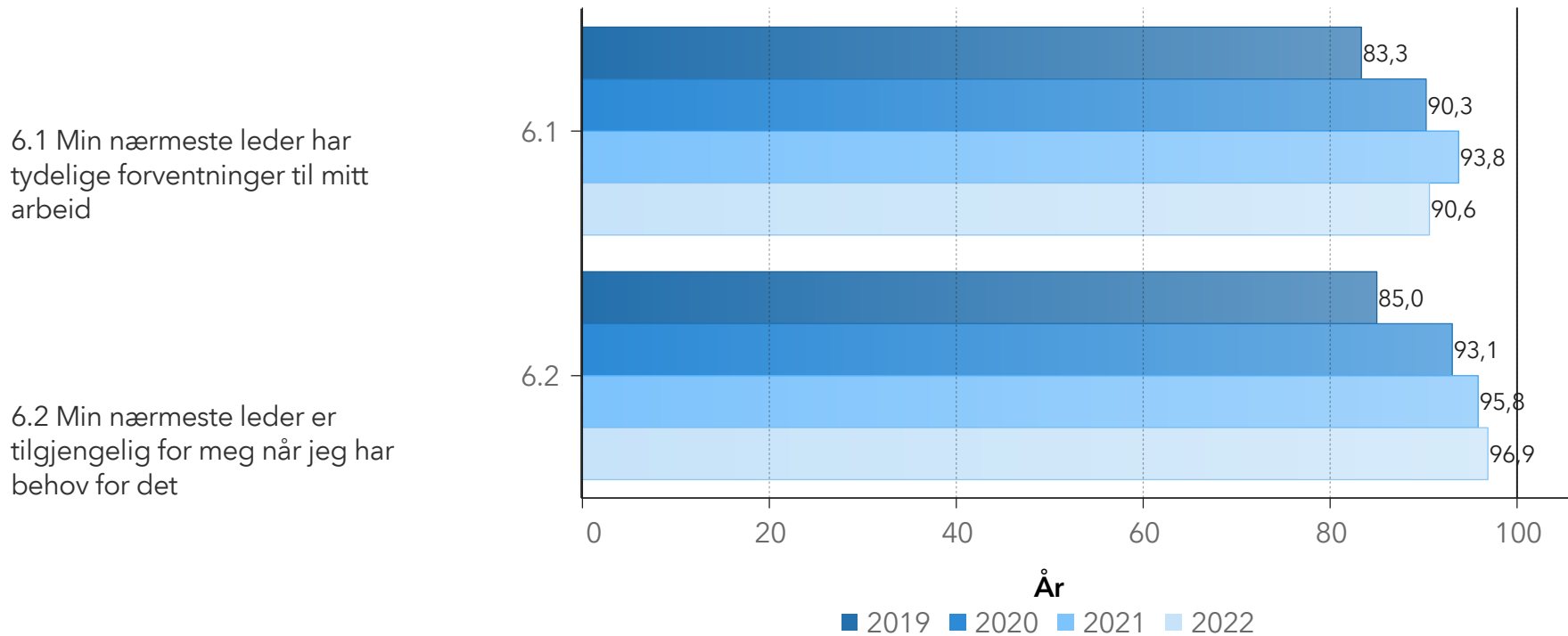
5.6 Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
5.4	Jeg kjenner ikke til at noen har blitt utsatt for seksuell trakassering her i løpet av de siste 12 månedene	16	0	98,4	91,4
5.5	Jeg vet hvordan jeg skulle gå frem dersom jeg la merke til at noen ble utsatt for mobbing, trakassering eller diskriminering	16	0	96,9	82,1
5.6	Når konflikter oppstår her blir de håndtert på en god måte	16	0	96,9	68,2

Opplevd lederadferd - 1

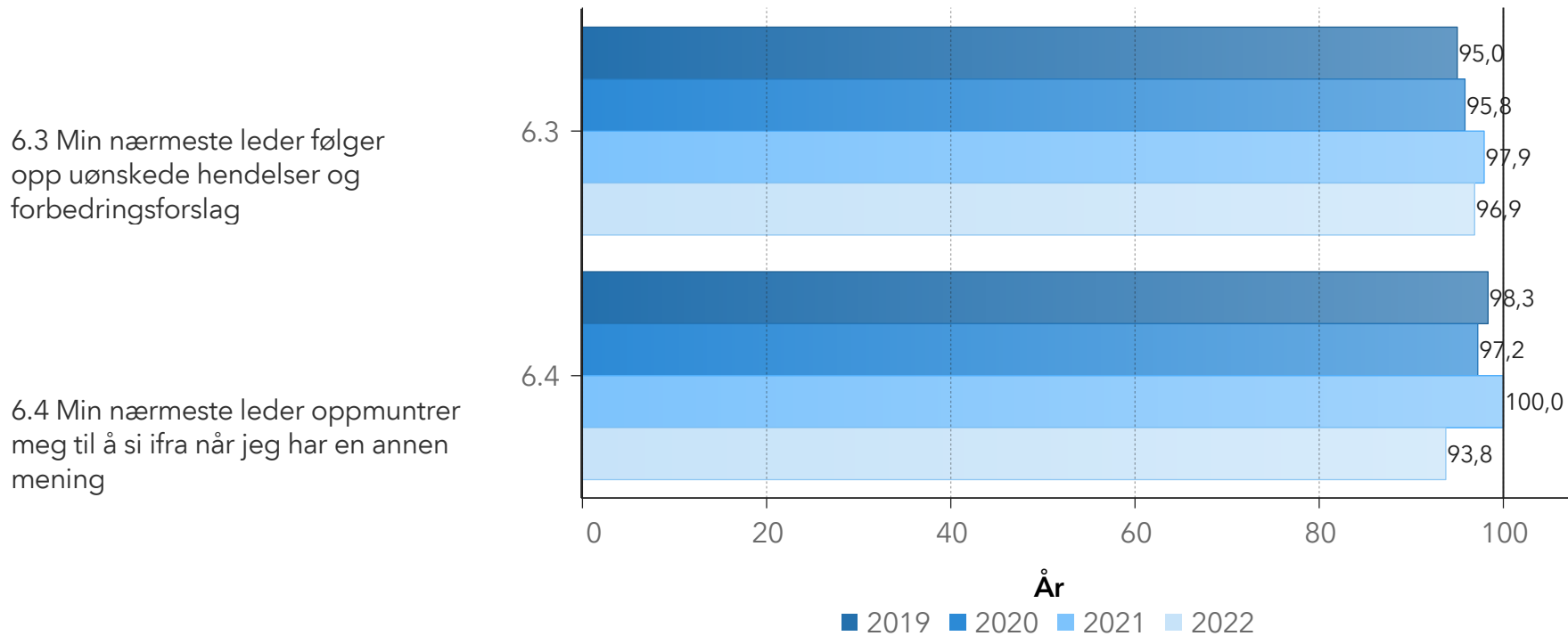
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
6.1	Min nærmeste leder har tydelige forventninger til mitt arbeid	16	0	90,6	82,9
6.2	Min nærmeste leder er tilgjengelig for meg når jeg har behov for det	16	0	96,9	84,5

Opplevd lederadferd - 2

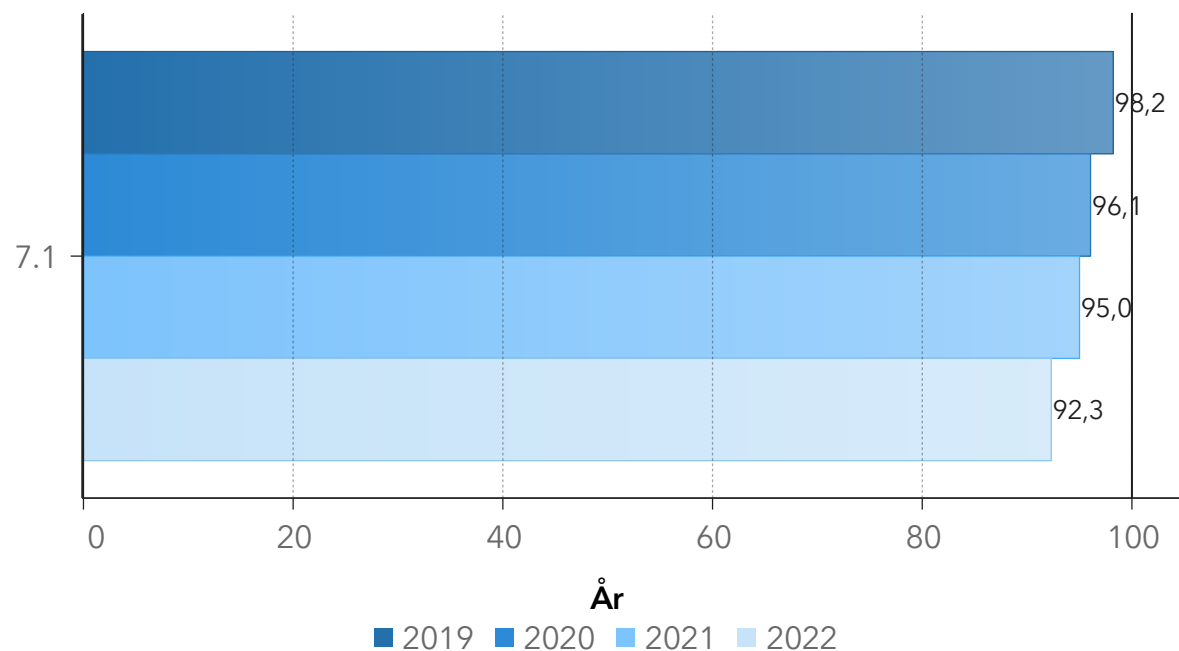
Temaet belyser relasjonen mellom leder og medarbeidere. Ledelse har stor betydning for arbeidsmiljø og pasientsikkerhet. Høy skår indikerer god ledelse.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
6.3	Min nærmeste leder følger opp uønskede hendelser og forbedringsforslag	16	0	96,9	79,8
6.4	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	16	0	93,8	79,1

Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

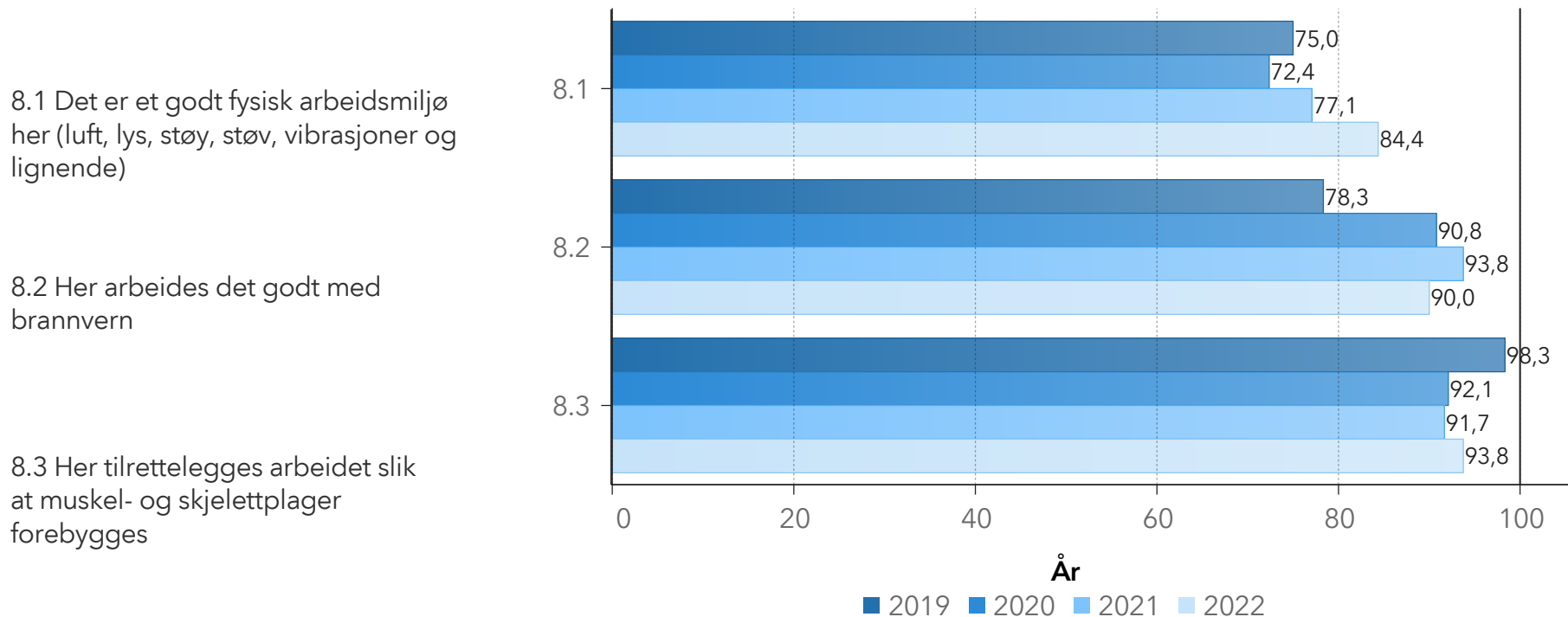
7.1 Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
7.1	Administrerende direktør støtter opp om arbeidet med pasientsikkerheten i helseforetaket	16	3	92,3	62,8

Fysisk miljø - 1

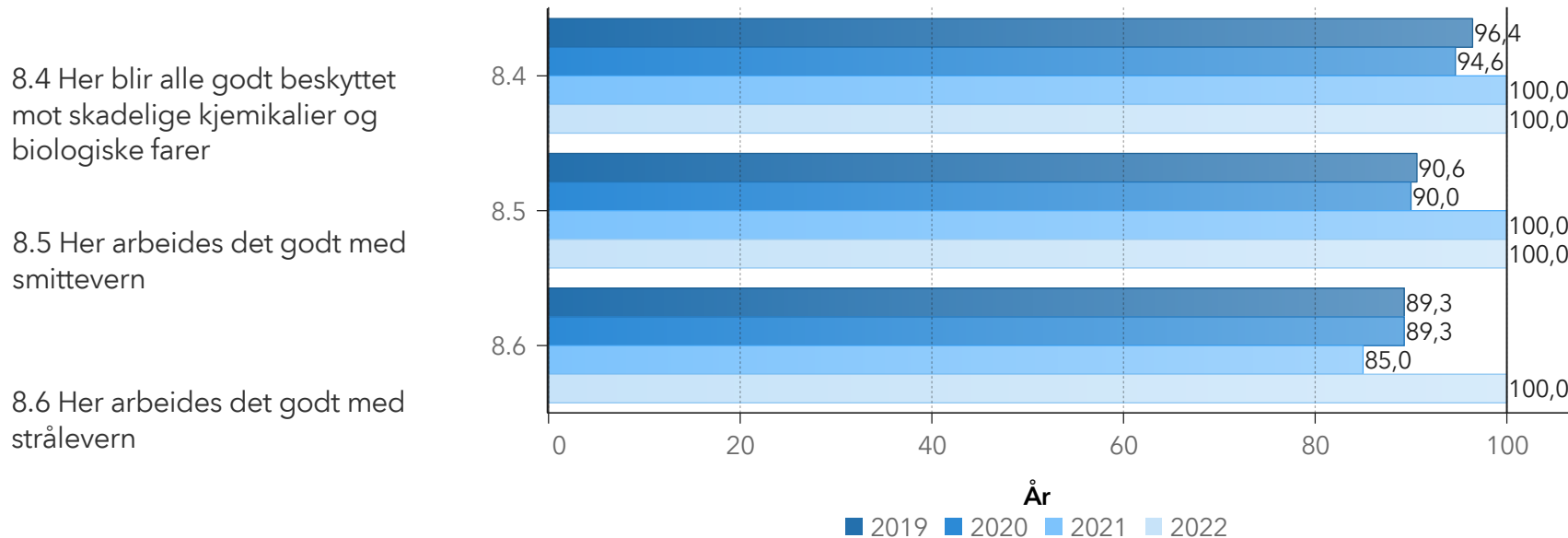
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.1	Det er et godt fysisk arbeidsmiljø her (luft, lys, støy, støv, vibrasjoner og lignende)	16	0	84,4	54,3
8.2	Her arbeides det godt med brannvern	16	1	90,0	73,9
8.3	Her tilrettelegges arbeidet slik at muskel- og skjelettplager forebygges	16	0	93,8	64,2

Fysisk miljø - 2

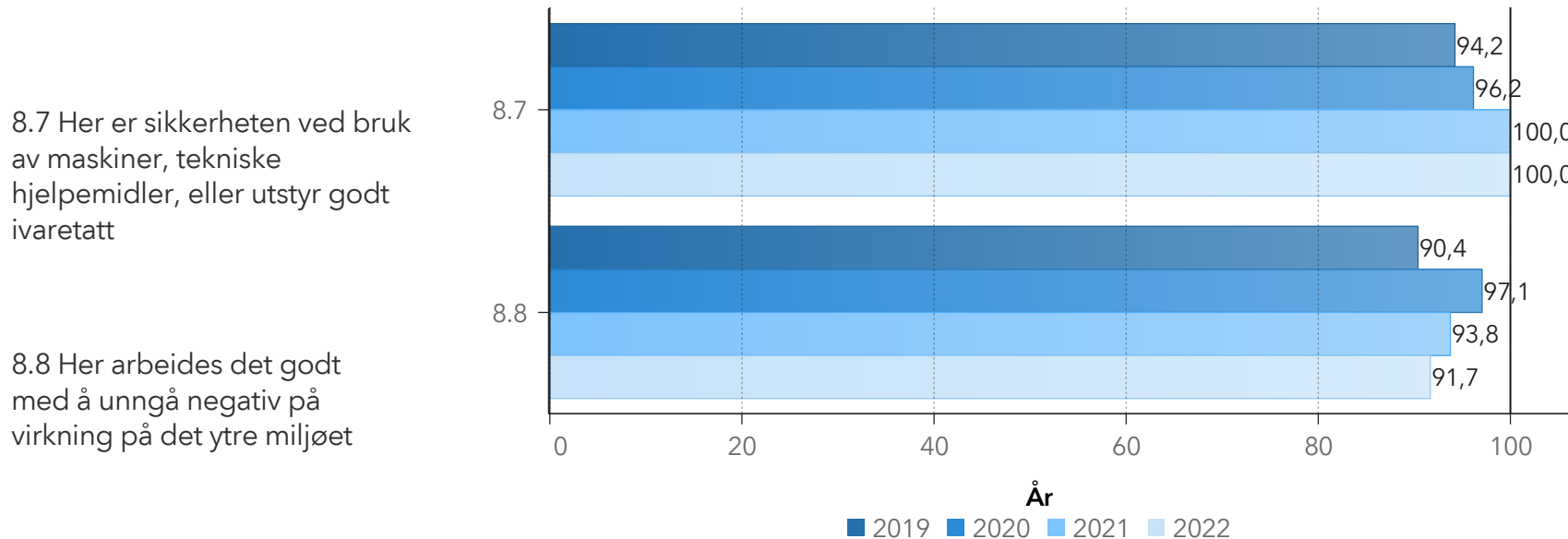
Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.4	Her blir alle godt beskyttet mot skadelige kjemikalier og biologiske farer	15	5	100,0	76,8
8.5	Her arbeides det godt med smittevern	15	1	100,0	83,7
8.6	Her arbeides det godt med strålevern	14	13	100,0	75,4

Fysisk miljø - 3

Temaet kartlegger ulike forhold som medfører risiko for helseplager, og ivaretar arbeidsmiljøloven, samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Høy skår indikerer at det er gode arbeidsforhold og tilrettelegging for de ansatte.



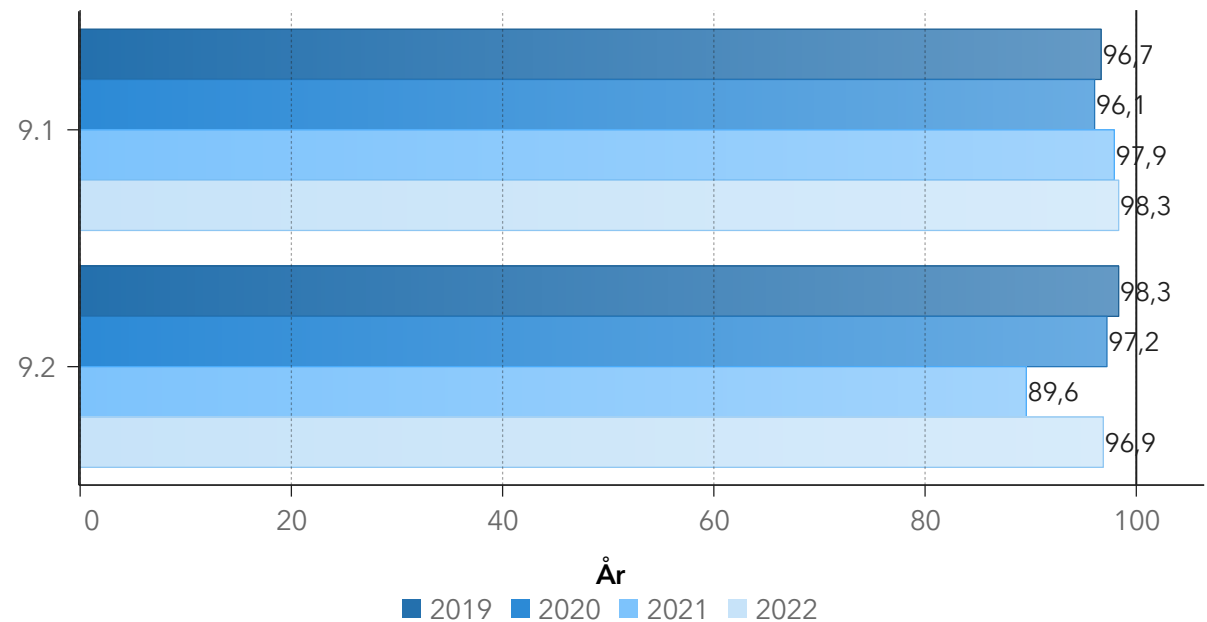
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
8.7	Her er sikkerheten med bruk av maskiner, tekniske hjelpemidler eller utstyr godt ivaretatt	15	6	100,0	80,9
8.8	Her arbeides det godt med å unngå negativ påvirkning på det ytre miljøet	16	1	91,7	71,0

Oppfølging

Oppfølging av undersøkelsen kartlegger om det arbeides systematisk med forbedringer og om de ansatte var involvert i oppfølgingen av forrige undersøkelse. Høy skår indikerer at det arbeides systematisk med forbedringer og en høy grad av involvering.

9.1 Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten

9.2 Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen



Nr ▲	Spørsmålstekst	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
9.1	Her arbeides det systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og pasientsikkerheten	16	1	98,3	72,6
9.2	Jeg har vært involvert i oppfølgingen av den forrige ForBedring kartleggingen	16	0	96,9	62,1

Pandemi - 1

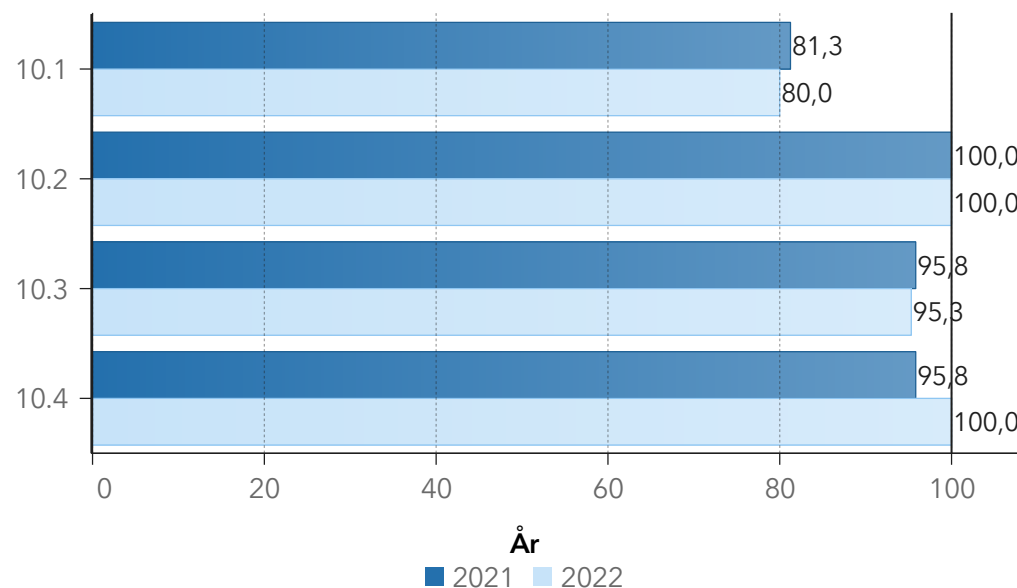
På denne og neste side følger spørsmål knyttet til pandemien.

10.1 Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)

10.2 Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien

10.3 Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien

10.4 Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern



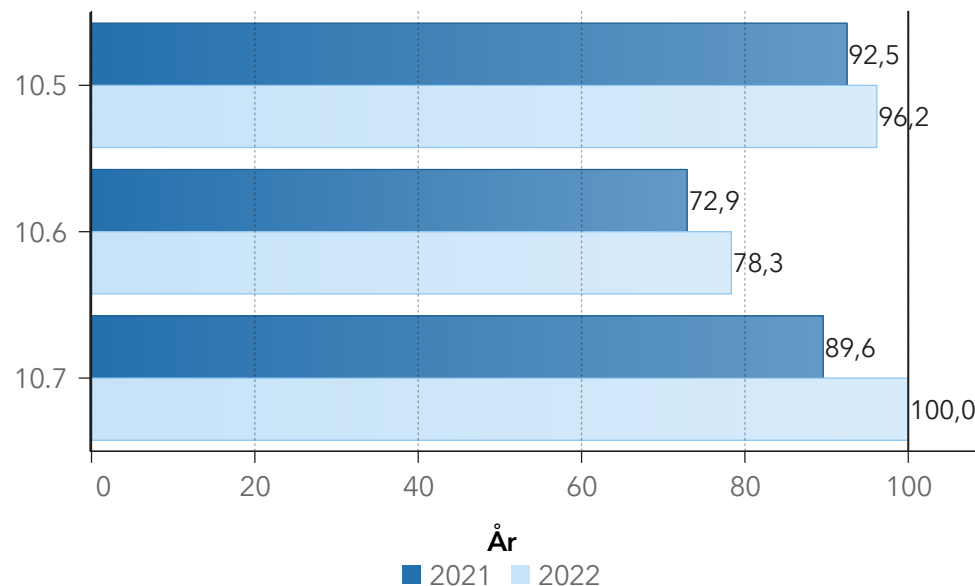
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
10.1	Mitt arbeid har blitt endret under pandemien (nye oppgaver, jobbe ved andre avdelinger, arbeid hjemmefra ol.)	16	1	80,0	56,9
10.2	Her har ledere og medarbeidere støttet hverandre under pandemien	16	0	100,0	84,4
10.3	Jeg har blitt involvert i endringsprosessene under pandemien	16	0	95,3	66,5
10.4	Her fikk vi raskt på plass gode rutiner for smittevern	16	0	100,0	80,9

Pandemi - 2

10.5 Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)

10.6 Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digital kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)

10.7 Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien



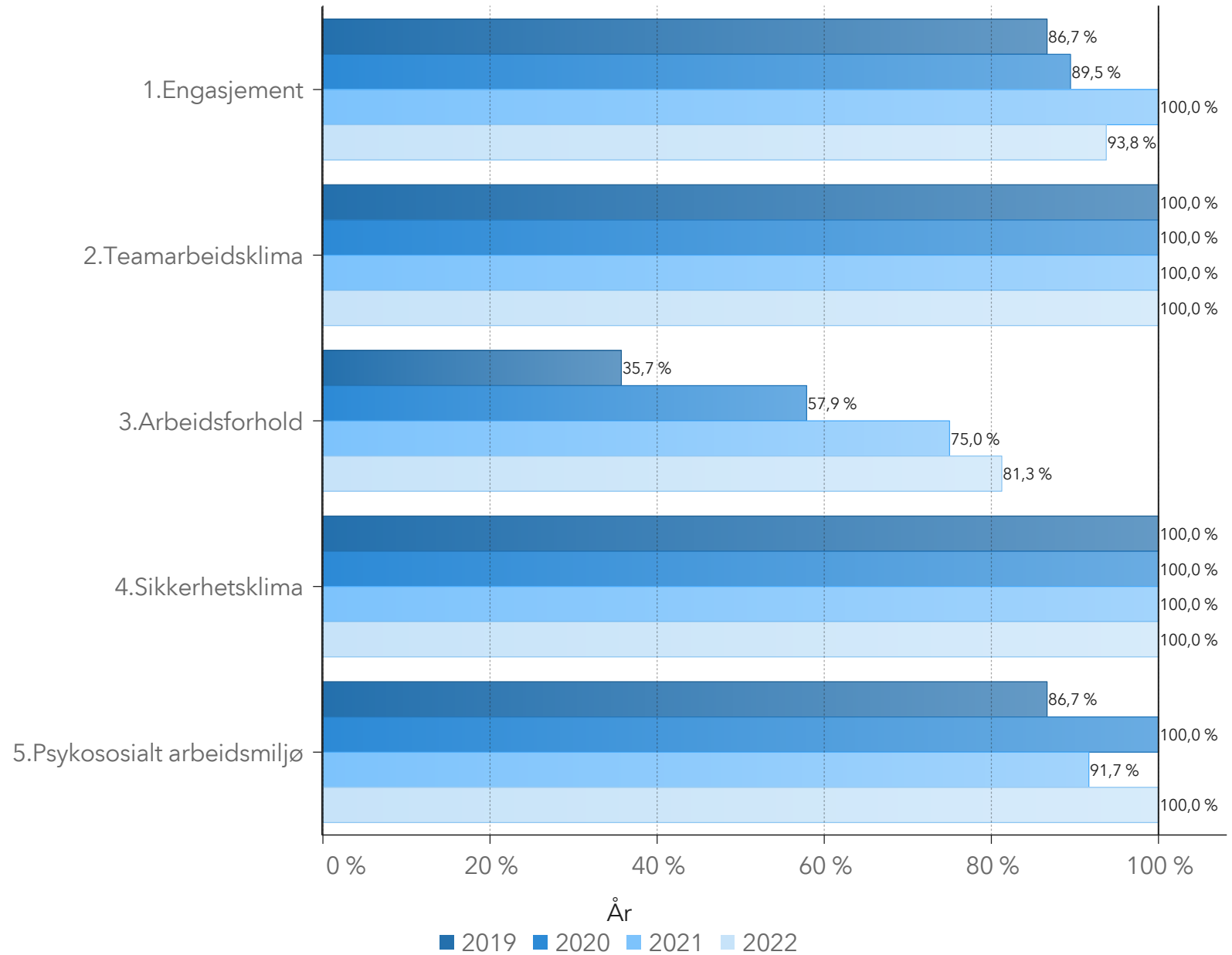
Nr ▲	Spørsmål	Antall svar per spm. 2022	Antall vet-ikke-svar 2022	Resultat 2022	HN-snitt 2022
10.5	Jeg har fått god opplæring i smittevern her (inkl. bruk av personlig verneutstyr der det har vært påkrevet)	16	3	96,2	81,3
10.6	Jeg har fått utvikle meg faglig til tross for smitteverntiltakene (deltatt på fagdager, faglige lunsjer, veiledning, digitale kurs/konferanser, digitale fagsamlinger, ol.)	16	1	78,3	59,5
10.7	Jeg har følt meg trygg på jobb under pandemien	16	0	100,0	84,0

Andel høy skår - 1

For hvert tema ser du hvor stor andel av de spurte som har svart 75 eller høyere (litt enig eller helt enig).

Kommentar:

Temaet "Pandemi" er nytt fra 2021 og vil inngå så lenge pandemien pågår.



Andel høy skår - 2

For hvert tema ser du hvor stor andel av de spurte som har svart 75 eller høyere (litt enig eller helt enig).

Kommentar:

Spørsmålene i temaene

"Arbeidsforhold" og

"Psykososialt arbeidsmiljø" har blitt vesentlig endret siden 2018 og kan ikke bli sammenlignet med resultatene for andre år.

Temaet "Pandemi" er nytt fra 2021 og vil inngå så lenge pandemien pågår.

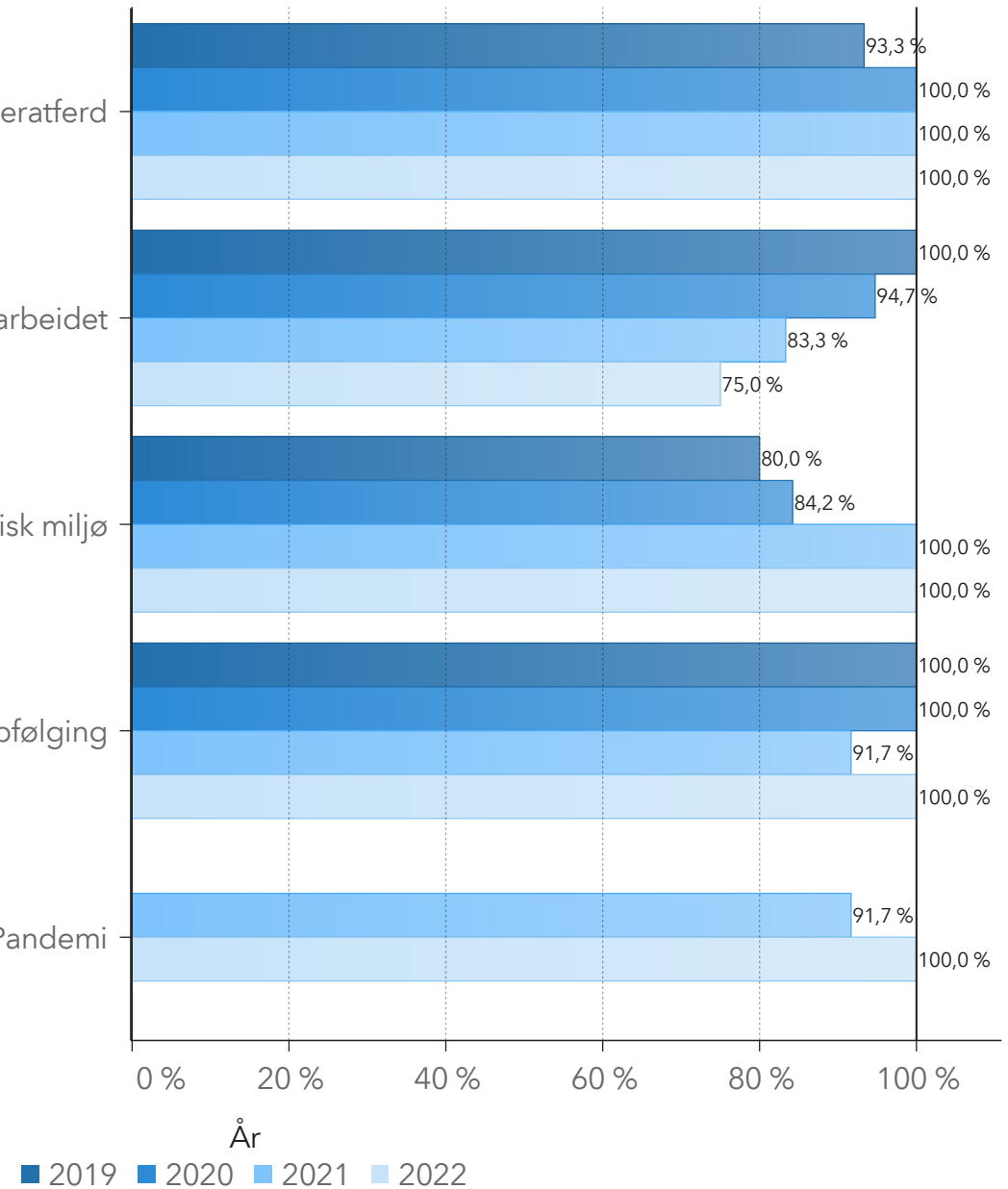
7.Toppleders rolle i pasientsikkerhetsarbeidet

6.Opplevd lederatferd

8.Fysisk miljø

9.Oppfølging

10.Pandemi



Saker til informasjon	
Styresak nr.:	22 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler	Hilde Gustavsen Erstad/Helge K. Kjerulf Pettersen
Vedlegg:	

Det vil bli gitt orientering om følgende saker:

1. Informasjon fra styreleder til styret – *mundlig*
2. Samarbeid med kommuner, ref. sak 5-2022 – *mundlig*
3. Status klikk-og-hent – *mundlig*
4. Anskaffelse styreportal – *mundlig*
5. SANOs rolle i prosjekt for å få lukket legemiddelsøyfe i Helse Nord - *mundlig*

Administrerende direktørs innstilling til vedtak

Styret for Sykehusapotek Nord HF tar informasjonen som ble gitt til orientering.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør

Årsplan for styret	
Styresak nr.:	29 – 2022
Møtedato:	2. juni 2022
Saksbehandler:	økonomisjef Helge K. Kjerulf Pettersen
Vedlegg:	Årsplan for styret – oppdatering og status

Styrets årsplan viser hvilke saker som ble behandlet i forrige styremøte, samt plan for hvilke saker som skal behandles de neste styremøtene.

Årsplanen skal gjøre det enklere for styret å planlegge hvilke saker som ønskes behandlet, samt at den gir en oversikt over hvilke saker som skal behandles på kommende styremøter.

Administrerende direktørs innstilling til vedtak

Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar årsplanen med de innspillene som kom i møtet.

Hilde Gustavsen Erstad
administrerende direktør

Møtedato	Saksnr.	Ref tidl. sak nr.	Sakstittel	Saksansvarlig	Vedtak
23.03.2022	11		Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner innkalling og saksliste for styremøtet 23. mars 2022.
23.03.2022	12		Godkjenning av protokoll	Styreleder	Styret for Sykehusapotek Nord HF godkjenner protokollen fra styremøtet 10. februar 2022.
23.03.2022	13		Godkjenning av årsregnskap 2021	Økonomisjef	1.Styret for Sykehusapotek Nord HF innstiller overfor foretaksmøtet at det fremlagte årsoppgjør med resultatregnskap og balanse, inkludert kontantstrøm og noter, samt disponering av årsresultatet fastsettes som Sykehusapotek Nord HFs regnskap for 2021. 2.Årsberetning 2021 vedtas. 3.Styret for Sykehusapotek Nord ønsker at Helse Nord RHF vurderer behov for styreforsikring for styremedlemmer i helseforetakene, samt fremskaffer informasjon om hva som er praksis for helseforetak i andre regioner. 4.Styret ber om at Helse Nord RHF justerer malen for årsberetning slik at den inkluderer et punkt om brukermedvirkning 5.Styret ønsker å bli orientert om prinsippene for allokering av felleskostnader til regnskapet for publikumsavdelingene, samt rapportering av resultat for publikumsavdelingene i regnskap og årsberetning.
23.03.2022	14		Godkjenning av rapport på gjennomføring av OD 2021 - Årlig melding 2021	Direktør	Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar vedlagte rapport som styrets rapport til Helse Nord RHF på gjennomføring av oppdragsdokument for 2021 (Årlig melding).
23.03.2022	15		Virksomhetsrapport per februar 2022	Økonomisjef	Styret for Sykehusapotek Nord HF tar virksomhetsrapporten per februar 2022 til orientering.
23.03.2022	16	42/2021 52/2021 65/2021 8/2022	Lokaler Harstad	Direktør	Styret for Sykehusapotek Nord HF tar informasjonen om status for nye lokaler for Sykehusapoteket i Harstad til orientering.

Møtedato	Saksnr.	Ref tidl. sak nr.	Sakstittel	Saksansvarlig	Vedtak
23.03.2022	17		Økonomisk langtidsplan 2023-2026 inkludert rullering av investeringsplan	Økonomisjef	1.Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar denne saken som styrets innspill til økonomisk langtidsplan 2023-2026, inkludert rullering av investeringsplan. 2.Styret for Sykehusapotek Nord HF ber om at investeringsrammene endres til: -202216,8 millioner -202315,1millioner -202410,0 millioner -20252,0 millioner -20262,0 millioner -202718,0 millioner -20282,0 millioner -20292,0 millioner -20302,0 millioner 3.Styret for Sykehusapotek Nord HF er fornøyd med at opptrappingen av klinisk farmasi i henhold til den vedtatte opptrappingsplanen for klinisk farmasi fortsetter, og at bevilgningene til denne opprettholdes og eventuelt økes i plan 2023-2026. 4.Gode lokaler er viktig for driften av Sykehusapotek Nord, og styret ber derfor om at Helse Nord RHF bidrar til at sykehushelseforetakene kan stille gode lokaler til rådighet for SANO. Dette gjelder blant annet lokaler for produksjon ved UNN Harstad, samt i de nye sykehusene som bygges. 5.Styret ber om at det i investeringsplanen i tillegg til foreslåtte midler til ombygging av publikumsavdelingen i Harstad, settes av midler til bygging av nye produksjonslokaler i Harstad. Det foreslås at det budsjetteres med 4 millioner i 2024 og 4 millioner i 2025 til dette. 6.Styret ber om å få framlagt en egen investeringssak om ny produksjonsavdeling i Harstad som inkluderer kostnadsoverslag, finansiering, mulige lokaler og vurdering av øvrige forhold.
23.03.2022	18		Saker til informasjon - status ikt - klikk- og hent - status lokaler Bodø v/Hans Jørgen	Direktør	Styret ble informert om status for IKT-prosjektene, innføring av klikk-og-hent i publikumsavdelingene og status for nye lokaler i Bodø. Fagdirektør i Helse Nord RHF informerte muntlig om status for beredskap i forbindelse med Covid-19 og situasjonen i Ukraina. Fagsjef i Sykehusapotek Nord informerte om leveransesituasjonen for legemidler. Styret tok informasjonen som ble gitt til orientering.
23.03.2022	19		Årsplan - oppdatering og status	Direktør	Styret for Sykehusapotek Nord HF vedtar årsplanen med de innspillene som kom i møtet.
23.03.2022	20		Eventuelt	Styreleder	
01.06.2022			Regionalt styreseminar, Tromsø	Helse Nord RHF	
			Introduksjon nytt styre, etterfulgt av omvisning.		
02.06.2022	21		Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
02.06.2022	22		Godkjenning av protokoll	Styreleder	
02.06.2022	23		Virksomhetsrapport per april	Økonomisjef	
02.06.2022	24		Rapport for 1. tertial 2022 til Helse Nord RHF	Økonomisjef	
02.06.2022	25		Status IKT, MKB, RBD, CW	IT-sjef/økonomisjef	

Møtedato	Saksnr.	Ref tidl. sak nr.	Sakstittel	Saksansvarlig	Vedtak
02.06.2022	26		Retningslinjer for lederlønn	Direktør	
02.06.2022	27		Forbedring 2022	Direktør	
02.06.2022	28	5/22	Saker til informasjon - Samarbeid med kommuner (Kluge, Vest) - Status klikk-og-hent - Anskaffelse styreportal - Oppdrag lukket legemiddelsløyfe	Direktør/styreleder	
02.06.2022	29		Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
02.06.2022	30		Eventuelt		
28.09.2022			Styreseminar SANO	SANO	
29.09.2022			Eventuelt	Styreleder	
29.09.2022			Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
29.09.2022			Godkjenning av protokoll	Styreleder	
29.09.2022			Virksomhetsrapport per august 2022	Økonomisjef	
29.09.2022			Rapport til Helse Nord RHF per 2. tertial 2022 inkl. risikoanalyse	Økonomisjef	
29.09.2022			Premisser budsjett 2023	Økonomisjef	
29.09.2022			Handlingsplan og risikovurdering informasjonssikkerhet	IT-sjef	
29.09.2022			Strategisk risiko, jfr. retningslinjer for risikostyring	Direktør	
29.09.2022			Møteplan 2023	Direktør	
29.09.2022			Handlingsplan og risikovurdering informasjonssikkerhet	IT-sjef	
29.09.2022			Ledelsens gjennomgang	Direktør	
29.09.2022			Saker til informasjon	Direktør/styreleder	
29.09.2022			Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
29.09.2022			Eventuelt	Styreleder	
29.09.2022			Evaluerer av direktør/lønnsjustering	Styreleder	
26.10.2022			Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
26.10.2022			Godkjenning av protokoll	Styreleder	
26.10.2022			Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
26.10.2022		17/22	Ny produksjonsavdeling Harstad		
26.10.2022			Status publikumsstrategi	Direktør	
26.10.2022			Saker til informasjon	Direktør/styreleder	
26.10.2022			Virksomhetsrapport per september	Direktør	
26.10.2022			Eventuelt	Styreleder	
26.10.2022			Regionalt styreseminar, Bodø	Helse Nord RHF	
27.10.2022			Regionalt styreseminar, Bodø	Helse Nord RHF	

Møtedato	Saksnr.	Ref tidl. sak nr.	Sakstittel	Saksansvarlig	Vedtak
08.12.2022			Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
08.12.2022			Godkjenning av protokoll	Styreleder	
08.12.2022			Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
08.12.2022			Virksomhetsrapport per oktober	Økonomisjef	
08.12.2022			Budsjett 2023	Økonomisjef	
08.12.2022			Revidering av strategi 2022-2025	Direktør	
08.12.2022			Styrets arbeid og egenevaluering	Direktør	
08.12.2022			Saker til informasjon	Direktør/styreleder	
08.12.2022			Eventuelt	Styreleder	
1-2023			Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
1-2023			Godkjenning av protokoll	Styreleder	
1-2023			Virksomhetsrapport per desember 2022	Økonomisjef	
1-2023			Foreløpig årlig melding 2022	Direktør	
1-2023			Oppdragsdokument 2023	Direktør	
1-2023			Oppsummering styrets egenevaluering 2022	Direktør	
1-2023			Saker til informasjon	Direktør	
1-2023			Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
1-2023			Eventuelt	Styreleder	
2-2023			Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
2-2023			Godkjenning av protokoll	Styreleder	
2-2023			Godkjenning av årsregnskap 2022	Økonomisjef	
2-2023			Godkjenning av rapport på gjennomføring av OD 2022 - Årlig melding 2022	Direktør	
2-2023			Virksomhetsrapport per februar 2023	Økonomisjef	
2-2023			Økonomisk langtidsplan 2024-2027 inkludert rullering av investeringsplan	Økonomisjef	
2-2023			Saker til informasjon	Direktør	
2-2023			Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
2-2023			Eventuelt	Styreleder	
3-2023			Godkjenning av innkalling og saksliste	Styreleder	
3-2023			Godkjenning av protokoll	Styrelder	
3-2023			Virksomhetsrapport per april	Økonomisjef	
3-2023			Rapport for 1. tertial 2022 til Helse Nord RHF	Økonomisjef	
3-2023			Status IKT	IT-sjef	
3-2023			Forbedring 2023	Direktør	
3-2023			Saker til informasjon	Direktør	
3-2023			Årsplan - oppdatering og status	Direktør	
3-2023			Eventuelt	Styreleder	