



Årsberetning 2022

Martina Hansens Hospital AS

FORMÅL OG VIRKSOMHET

Martina Hansens Hospital AS (MHH) eies av Stiftelsen Martina Hansens Hospital og er et spesialsykehus for ortopedisk kirurgi og revmatologi. MHH inngår i den offentlige spesialisthelsetjenesten og har driftsavtale med Helse Sør-Øst RHF (HSØ). Hospitalet har primært behandlingsansvar for pasienter fra deler av Viken Fylke (tidligere Akershus Fylke) og mottar pasienter fra hele landet i henhold til rett til valg av behandlingssted. MHH er et av sykehusene i landet som setter inn flest leddproteser, og er det største enkeltsykehuset innenfor elektiv ortopedisk kirurgi i Helse Sør-Øst. Hospitalet har også den eneste avdelingen i det tidligere Akershus Fylke for revmatologi. MHH er lokalisert og driver sin virksomhet i Bærum kommune.

MHH sin visjon er å være «Ditt førstevalg» for målgruppen til hospitalet (pasienter, henvisere og ansatte). Kjernevirksomheten til hospitalet er innenfor de fire lovpålagte oppgavene til hospitalet: pasientbehandling, forskning, undervisning av pasienter og pårørende, og utdanning av helsepersonell.

Hospitalet skal sikre at pasientene får en helhetlig og kunnskapsbasert behandling som er tuftet på kvalitet og service og med fokus på kontinuerlig forbedring. Behandlingsmetodene skal være forskningsbaserte og hospitalet skal raskt ta i bruk medisinske nyvinninger når disse er kvalitetssikret.

MHH bidrar med omfattende forskningsaktivitet innen fagområdene ortopedi og revmatologi. Hospitalet har også som oppgave å utdanne spesialister i ortopedi og revmatologi og tilbyr praksisplasser til sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og annet helsepersonell. Hospitalet tilbyr også utdanningsstillinger til videreutdanning av spesialsykepleiere innen anestesi, intensiv og operasjon.

MHH hadde 300 årsverk fordelt på 321 ansatte pr. 31. desember 2022. Alle ansatte har ytelsesbasert pensjon på linje med helseforetak og gode forsikringsordninger i tillegg til pålagte ordninger. Det er tegnet egen ansvarsforsikring for styret som oppad er begrenset til kr 10 mill.

Hospitalet har 35 døgnenger til disposisjon og hadde en gjennomsnittlig liggetid på 2,2 dager i 2022. I 2022 utførte hospitalet ca. 4.200 operasjoner og omtrent av 38.000 polikliniske konsultasjoner, samt ca. 190.000 laboratorieundersøkelser og 17.200 radiologiske undersøkelser. Aktivitetstallene for operasjon viser en økning fra 2021, men en liten nedgang fra normalåret 2019. Laboratorieundersøkelser og radiologiske undersøkelser var omtrent på tilsvarende nivå som 2019. Koronapandemien gav også i 2022 en del utfordringer med effektiv pasientbehandling som følge av smitteverntiltak og høyt sykefravær,

Martina Hansens Hospital AS

Postadresse
Postboks 823
1306 Sandvika

Besøksadresse
Dønskiveien 8
1346 Gjøttum

Kontakt
E-post: postmottak@mhh.no
Telefon: 67 500 800

Web
www.mhh.no

Org. Nr.
985 962 170



men til tross for fravær og smitteverntiltak har hospitalet økt pasientaktiviteten betydelig på de fleste områder i 2022 sammenlignet med 2021.

REDEGJØRELSE OM FORTSATT DRIFT

Årsregnskapet er avlagt etter regnskapsloven og norske regnskapsprinsipper. Forutsetningen for fortsatt drift anses å være til stede og regnskapet er avlagt under denne forutsetningen. MHH hadde ved utgangen av 2022 tilfredsstillende likviditet, men et negativt resultat på kr 12,3 mill. Hospitalet har en bokført egenkapital på kr 133,8 mill. Dersom man tar hensyn til ikke bokført estimatavvik vedrørende pensjoner så har hospitalet en negativ egenkapital på kr 32,6 mill. Fra 2021 til 2022 har dette estimatavviket økt med kr 42 mill. Oppdragsgiver Helse Sør-Øst har bekreftet at MHH har de samme statlige garantier som offentlige helseforetak, når det gjelder pensjonsordning. Som følge av et tett og varig samarbeid med oppdragsgiver og en tiltakspakke som allerede etter tre måneders drift i 2023 har gitt gode økonomiske effekter, vurderes det i dag som lav risiko for at MHH ikke skal kunne finansiere videre drift.

Ved starten av koronapandemien, mars 2020 ble MHH som de fleste andre sykehus i Norge satt i gul beredskap. Personell og areal ved MHH ble i denne sammenheng omdisponert til Vestre Viken HF og det meste av elektiv virksomhet ved hospitalet ble nedstengt i en periode. Partene signerte 17. mars 2020 en samarbeidsavtale og det ble samme dato gitt finansielle garantier fra oppdragsgiver HSØ knyttet til bortfall av inntekter og økte kostnader.

Fra og med 2021 ble MHH en del av et beredskapssamarbeid innen spesialisthelsetjenesten i helseregion HSØ, og samarbeidsavtalene fra 2019 ble i hovedsak videreført. Ved dato for avgivelse av årsregnskap 2022 er de økonomiske konsekvenser i forhold til topplinje og kostnader avklart. Med bakgrunn i avklaringer fra HSØ har hospitalet nådd sine styringsmål iht. resultatoppnåelse og balanse, og har dermed vært i stand til å opprettholde sine forpliktelser til ansatte, eier, kreditorer og leverandører.

REDEGJØRELSE OM ARBEIDSMILJØ

Arbeidsmiljøet ved hospitalet oppleves som godt, med relativt lav utskifting av personell. Hospitalet jobber kontinuerlig og systematisk med tiltak for å opprettholde og styrke arbeidsmiljøet. MHH gjennomfører årlig en medarbeider/arbeidsmiljøundersøkelse blant ansatte. Svarprosenten i undersøkelsen for 2022 var på 77 %. Undersøkelsen følges opp av den enkelte leder, som sammen med sine ansatte utarbeider forbedrings- og bevaringstiltak basert på resultatene.

Hospitalet er en IA-bedrift og hadde som målsetting om et sykefravær på 6,5 % for 2022. Målet ble ikke oppnådd, og gjennomsnittlig sykefravær ble for 2022 på 11,2 %, som er en markant økning fra 7,7 % i foregående år. En økning i sykefravær har vært gjennomgående i hele spesialisthelsetjenesten og omsorgssektoren i tiden etter koronapandemien. Fraværet har blitt sett i sammenheng med blant annet



helsepersonell sitt ansvar for å ikke gå på jobb ved forkjølelssymptomer, for å ikke utgjøre en smitterisiko for pasienter og kolleger. Hospitalet har også hatt flere ansatte med langtidsfravær uten jobberelatert årsak.

MHH har i 2022 gjennomført flere overordnede arbeidsmiljøtiltak. Hospitalet har blant annet arrangert flere sosiale tilstelninger for de ansatte, herunder forsinket åpningsfest for nybygget som sto ferdig i 2020 og julemiddag for samtlige ansatte. Det er generell praksis at alle ansatte ved hospitalet får tilbud om tilrettelegging av arbeidsplass iht. IA-avtalen og bistand fra bedriftshelsetjenesten ved behov. Hospitalet har i løpet av året også benyttet seg av ulike tiltakspakker fra NAV for å tilrettelegge og beholde ansatte. Det er tilbudt og gjennomført refleksjonsgrupper for ledere på nivå 3 og 4 i regi av Arbeidslivssenteret NAV Vestviken. Videre har MHH fått bistand til avdelingsvise nærværprosjekter samt at Arbeidslivssenteret har bidratt på HMS-kurs for ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten knyttet til forebyggende arbeid med arbeidsmiljø.

MHH har et elektronisk avvikssystem for å melde HMS-hendelser knyttet til ansatte og nestenulykker internt. Dette systemet blir brukt aktivt av de ansatte og aktuelle saker blir behandlet i arbeidsmiljøutvalget. I 2022 ble det rapportert om 26 hendelser blant de ansatte relatert til drift eller som følge av opphold på sykehusområdet.

REDEGJØRELSE OM LIKEVERD OG LIKESTILLING

Likestilling fra arbeidsgiverperspektivet innebærer å gi alle arbeidstakere like rettigheter og muligheter til arbeid, faglig utvikling og avansement. Likestilling handler imidlertid også om å anerkjenne forskjeller og mangfold på arbeidsplassen. Forbudet mot diskriminering følges opp i aktiviteter knyttet til rekrutteringsprosesser, inkluderende arbeidsliv, lønns- og arbeidsvilkår, kompetanse- og utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Like lønns- og arbeidsvilkår og kompetanseutvikling er en viktig del av arbeidet for å sikre likestilling.

Rekrutteringspolitikken til hospitalet skal være åpen og inkluderende og fremme at ansatte gjenspeiler mangfoldet er i samfunnet forøvrig. Det gjelder både etnisk bakgrunn, nedsatt funksjonsevne og alder. Bevissthet rundt kultur og holdningsskapende arbeid er noe hospitalet har hatt fokus på i løpet av året, både i arbeidet med rekruttering og i arbeidshverdagen. MHH har i 2022 vedtatt sin Mangfoldserklæring som nå inngår i alle stillingsutlysninger, og mangfold og likeverd har blitt vektlagt på kurs for ledere. En viktig målsetning for MHH som IA-bedrift og for å sikre inkluderende arbeidsliv er å rekruttere og ta vare på ansatte i ulike livsfaser og tilrettelegge for de som har nedsatt funksjonsevne. Hospitalet har derfor hatt særlig fokus på personer med nedsatt funksjonsevne og «hull i CV», og har hatt søkelys på å utvikle tiltak for å bidra til Regjeringens inkluderingsdugnad.

MHH har i 2022 gjennomført HMS-kurs over to dager for samtlige ledere, verneombud og tillitsvalgte. Videre har det blitt gjennomført dialogkonferanse for ledere og tillitsvalgte, med tema partssamarbeid og likeverd, inkludering og mangfold. Tema knyttet til diskriminering, likestilling, mobbing og



trakassering og meldekultur inngår også i den årlige medarbeiderundersøkelsen «ForBedring», hvor resultatene skal gjennomgås i avdelingene, følges opp og defineres i egne handlingsplaner.

Også i 2022 har hospitalet gjennomgått og diskutert med tillitsvalgte om det foreligger tilfeller av diskriminering på grunnlag av kjønn. Partene er enig i at det innenfor samme/sammenlignbare stillingskategorier ikke kan gjenfinnes slike forskjeller. MHH følger tariffavtaler innenfor Spekters avtaleområde 13, hvor lønnsfastsettelse baseres på kompetanse og ansiennitet som hovedelementer. Overenskomster for legene følger en særskilt oppbygning hvor ansvar, oppgaver og arbeidstid er fraksjoner av stillingens grunnlønn. Det er heller ikke her funnet forskjeller hvor kjønn er årsaken til forskjell i lønn.

Hospitalet skal etterstrebe kjønnsbalanse i alle typer stillinger. I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 skal det blant annet redegjøres for faktiske forhold knyttet til kjønnsbalanse. Pr. desember 2022 var 79 % av hospitalets ansatte kvinner og 21 % menn. Kvinner utgjør 86 % av midlertidig ansatte og 89 % av ansatte i deltidsstillinger. Fordelingen av midlertidige ansettelser og deltidsansatte i forhold til kjønn er som forventet ut fra kjønnsbalanse blant de ansatte.

Når det gjelder gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for fast ansatte kvinner og menn, er fordelingen i 2022 henholdsvis 34 uker på kvinner og 26 uker på menn. For midlertidig ansatte er snittet 15 uker for menn, mens ingen kvinner i midlertidig ansettelse har tatt ut foreldrepermisjon i 2022.

Hospitalets stiftelse, styre og ledelse arbeider aktivt med å opprettholde en god balanse mellom kjønnene i styret og hospitalets øverste ledelse. Styret består for tiden av to menn og fire kvinner. MHH sin øverste ledergruppe besto i 2022 av tre menn og to kvinner.

FORHOLD SOM PÅVIRKER DET YTRE MILJØ OG OPPFYLLELSE AV ÅPENHETSLOVEN

MHH er sertifisert etter ISO standard 14001:2015 og ble sist re-sertifisert våren 2019 av DNV GL. Oppfølging av sertifiseringen ble gjennomført høsten 2020. Rapporterte forbedringsområder og avvik fra resertifiseringen følges opp og lukkes. Hospitalet har i 2022 jobbet med en annen sertifiseringsmodell og følger på dette området krav og standarder definert i oppdragsdokument fra Helse Sør-Øst. Det er ubetydelig risiko for utslipp forbundet med hospitalets virksomhet. Hospitalets avfall blir forskriftsmessig behandlet, herunder smittefarlig avfall.

I Hospitalets strategiplan for perioden 2022-2027 er «Grønt Skifte» tatt med som eget strategisk område og hospitalet har i 2022 jobbet med konkrete handlingsplaner knyttet til området.

Åpenhetsloven trådte i kraft 01. juli 2022 og er gjeldende for hospitalets virksomhet. En stor andel av innkjøp ved MHH gjøres fra leverandører som også leverer tilsvarende varer og tjenester til helseforetakene via Sykehusinnkjøp. Hospitalet har derfor valgt å være en del av samarbeidet som



gjøres i regi av HSØ på dette området, «Regionalt nettverk for åpenhetsloven». Ved MHH ble det lagt frem sak til organisasjonen og styret om åpenhetsloven og status for arbeidet i desember 2022. Arbeid knyttet til åpenhetsloven vil i likhet med andre tema som miljø, klima og mangfold være omfattet av Spesialisthelsetjenestens rammeverk for samfunnsansvar. Hospitalets redegjørelse etter åpenhetsloven vil bli gjort tilgjengelig på hospitalets hjemmeside.

REDEGJØRELSE FOR ÅRSREGNSKAPET

Årets resultat for hospitalet ble et underskudd på kr 12,3 mill., med en omsetning på kr 400,0 mill. I 2021 hadde hospitalet et underskudd på kr 7,1 mill. og en omsetning på kr 392,7 mill. Det opprinnelige budsjettet hadde et resultat i balanse. Årsaken til et dårligere resultat enn planlagt er i hovedsak knyttet til økte energi- og varekostnader, høyt sykefravær og etterslep av opptjente permisjoner og ferie knyttet til koronapandemien, samt sykefravær som følge av pandemien.

Til tross for en svært krevende tid har hospitalet opprettholdt planlagte leveranser til oppdragsgiver og har mottatt tildelte rammer i henhold til inngått avtale med HSØ. Hospitalet har iverksatt en rekke kostnadsbesparende tiltak som allerede etter tre måneder inn i 2023 viser seg å ha meget god effekt. Tiltakene gir økte inntekter og lavere kostnader innen blant annet variabel lønn og innleie. Hospitalet har i tillegg redusert totalt energiforbruk og inngått fastprisavtale på strøm for å oppnå en bedre forutsigbarhet på energikostnadene.

MHH sine likviditetsbeholdninger var pr. 31. desember 2022 på kr 17,5 mill. mot kr 28,7 mill. i 2021. Ved utgangen av året 2022 var totalkapitalen på kr 236,2 mill. sammenlignet med kr 247,8,1 mill. i 2021. Egenkapitalen var på 57 % før det tas hensyn til estimatavvik knyttet til pensjoner.

FINANSIELL RISIKO

Det anses å være begrenset finansiell risiko knyttet til virksomheten. Imidlertid har det de siste årene vært utfordringer knyttet til betaling av premier mot pensjonsordningen da innbetalinger/premie har vært vesentlig høyere enn tilknyttede kostnader av ulike makroøkonomiske årsaker. I denne sammenheng er hospitalet som tidligere nevnt sikret gjennom garanti fra oppdragsgiver om tilsvarende ordninger som er gjeldende for offentlige helseforetak.

Likvide midler plasseres i bank, og det er begrenset markeds- og kredittrisiko for både kunder og leverandører.

Gjennom en konsernintern avtale er det gitt lån til stiftelsen som eier i forbindelse med det nylige avsluttede byggeprosjektet (nytt tilbygg, Vestfløyen). Mellomværende utgjorde kr 116 mill. ved utgangen av 2022. Det er på mellomværende beregnet renteinntekter tilsvarende vilkår i byggelån og



akkumulerte renter er inntektsført i regnskapet. Hospitalet hadde ingen langsiktig gjeld pr. 31. desember 2022.

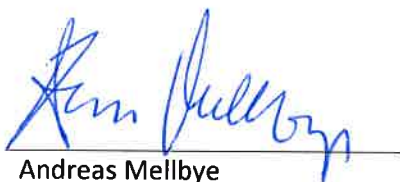
FREMTIDIG UTVIKLING

Langsiktige prognoser for befolknings- og tilhørende aktivitetsvekst i vårt nedslagsfelt indikerer et økt arealbehov til pasientbehandling og tilhørende støttefunksjoner. I april 2018 startet hospitalet de første arbeidene med klargjøring av byggeplass for et nytt tilbygg, Vestfløyen. Ferdigstillelse og innflytting ble gjennomført som planlagt i september 2020. Det moderne bygningsarealet gir fleksibilitet og handlingsrom for endringsbehov i fremtiden. Tilbygget inneholder skallarealer (omtrent 1150 m²) som på sikt skal utvikles og innredes. Hospitalet har også et stort behov for en kvalitativ oppgradering av lokaler i eldre fløyer og tekniske installasjoner. Oppgraderingen er nødvendig for å imøtekomme ønsker og behov hos pasientene samt sikre trygg, forskriftsmessig og fremdriftsrettet sykehusdrift.

RESULTATDISPONERING

Årets resultat viser et underskudd på kr 12.297.358, som i sin helhet dekkes av annen egenkapital.

Bærum, 12. juni 2023



Andreas Mellbye
Styrets leder



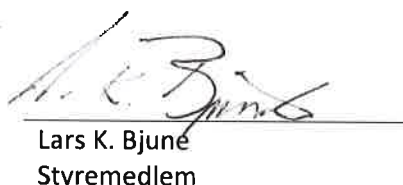
Marit Hamkoll
Styremedlem



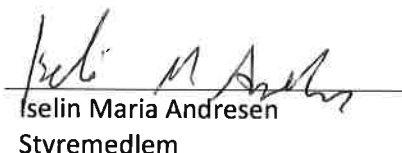
Marianne Hagen
Styremedlem



Jannicke S. Karlengen
Styremedlem



Lars K. Bjune
Styremedlem



Iselin Maria Andresen
Styremedlem



Per Skaugen Bleikelia
Adm. direktør