

Årsredovisning 2018

Sahlgrenska I.C.



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Verksamhet	5
2.1	Viktigaste händelserna under perioden	5
2.2	Verksamhetens miljöarbete	5
2.3	Folkhälsa	6
2.4	Mänskliga rättigheter och jämlik vård	6
2.5	Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete	6
2.6	Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2018	6
2.7	Systematiskt förbättringsarbete	6
2.8	Inköp	7
3	Mål och fokusområden	8
3.1	En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet samt som alltid utgår ifrån den enskilda personens behov och erfarenheter	8
3.1.1	Sjukvårdens förmåga att skapa mesta möjliga värde för patienten ska förbättras	8
3.1.1.1	Utveckla digitala vårdformer och tjänster	8
3.2	Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens	8
3.2.1	Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras	8
3.2.1.1	Stimulera uppgiftsväxling, nya arbetssätt och arbetsrotation	9
3.2.1.2	Utveckla arbetsgivarvarumärket	9
4	Personal	10
4.1	Chefsförutsättningar	10
4.2	Hälsa och arbetsmiljö	10
4.2.1	Sexuella trakasserier	10
4.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys	10
5	Ekonomiska förutsättningar	11
5.1	Ekonomiskt resultat	11
5.1.1	Resultaträkning Utförare hälso- och sjukvård	11
5.1.2	Intäktsutveckling	12
5.1.3	Kostnadsutveckling	12
5.2	Eget kapital	12
5.3	Investeringar	12
6	Bokslutsdokument och noter	13

7 Övrig rapportering	14
7.1 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	14

1 Sammanfattning

- Sahlgrenska I.C.:s resultat för 2018 uppgår till 142 tkr (672).
- 2018 har varit ett år som i mycket har inneburit ett fokus på att ta nästa steg tillsammans med våra samarbetspartners. I detta har ett arbete inletts att utveckla det tjänsteutbud som vi under många år erbjudit och samtidigt förbättra det kvalitetsmässiga innehållet. Vi upplever att ambitionen delats av våra samarbetspartners. En ny och framåsyftande överenskommelse har arbetats fram med SU som ska stärka samarbetet.
- Under året skedde en betydande ökning i omsättning, likväl behöver det internationella erbjudandet bli bredare och nya tjänster behöver ges utrymme att ta form. Verksamhetens uppdrag, värdet av export och internationella frågor inom hälso- och sjukvård behöver bli synliga för fler. Alla i kedjan, inte minst den egna organisationen, ska då vara beredda att ändra arbetssätt.
- Vi har genom instagramvecka på SU, införandet av månadens frukostgäst och ett lunchseminarium velat väcka engagemang hos de som är intresserade av internationella frågor runt om i regionen. På vägen har vi, och det vi gör, blivit mer synligt.

Bolagets Årsredovisning finns som bilaga.

2 Verksamhet

2.1 Viktigaste händelserna under perioden

SU och Sahlgrenska I.C. har tillsammans erbjudit extern specialistutbildning i 30 år. Under 2018 har en utbildningsgrupp bestående av FoU-chef SU, verksamhetsassistent FoUUI, sjukhusövergripande studierektor SU i samarbete med utbildningsansvarig och marknads- och kommunikationsansvarig på Sahlgrenska I.C. gjort en översyn av utbildningen för att kvalitetssäkra den inför en re-lansering internationellt. Projektet har resulterat i nya riktlinjer för extern specialistutbildning som i internationella sammanhang föreslås gå under programnamnet Specialist Training Program in Medicine (STPM).

Under 2018 genomfördes två biståndsuppföljningsresor. I april analyserades verksamheten som vår samarbetspartner, Agape, bedriver i Rumänien. Genom ett samarbetsavtal med den rumänska organisationen MOTIVATION så tillhandahåller Agape ett stort antal hjälpmedel, i första hand rullstolar, till behövande. En stor del av dessa hjälpmedel är donationer från förvaltningar inom VGR. I september genomfördes en uppföljningsresa med vår samarbetspartner Human Bridge till Moldavien. Human Bridge har under många år stöttat organisationer och hälsoinrättningar. Flera av dessa besöktes och resultatet av arbetet studerades.

Sahlgrenska I.C. firade 30 år med lunchföreläsning på temat *För världen, med er*. Tf VD modererade samtal på scen mellan inbjudna samarbetspartners och medarbetare från Sahlgrenska I.C. Hälso- och sjukvårdsministern i övergångsregeringen närvarade genom en film om hur vi ska fortsätta samarbeta för att öka svensk export av hälso- och sjukvårdstjänster.

Ett stort antal personalförändringar. Ny ekonomiansvarig, administrativt ansvarig och patientkoordinator - den senare är vikarie pga föräldraledighet. Styrelsen har tillsatt en Tf. VD fram till maj 2019.

2.2 Verksamhetens miljöarbete

Bolaget blev miljödiplomerat 2016 och denna skall förnyas under 2019. I detta så följer vi kontinuerligt upp att bolaget lever upp till kriterierna.

Inom verksamhetsområdet internationellt materialbistånd har vi fortsatt att jobba aktivt med ett av miljömålsområdena i Västra Götalandsregionens miljöplan – *Produkter och avfall*. Resursanvändningen inom Västra Götalandsregionen ska stödja en hållbar utveckling och bolaget har en viktig roll i detta genom det mandat om samordning av regionens materialbistånd som gavs 2010 av regionfullmäktige. Genom att samarbeta med svenska biståndsorganisationer så har återbruket av regionens överskott av sjukhusutrustning, förbrukningsvaror och textilier ökat volymmässigt varje år sedan 2010.

2.3 Folkhälsa

2.4 Männsliga rättigheter och jämlik vård

Liksom övriga förvaltningar och bolag inom VGR skall Sahlgrenska I.C. arbeta utifrån ett rättighetsperspektiv. Ett systematiskt arbetssätt måste i detta anpassas till bolagets affärsmässiga verksamhet och karaktär, ett arbete som kommer att fördjupas i framtiden.

Svensk hälso- och sjukvård är präglad av värderingar såsom personcentrerat arbetssätt, jämställdhet och människors rätt till modern, tillgänglig och jämlik vård. Det är redan viktiga ingredienser i exporten av våra utbildningstjänster, men kontinuerlig utveckling behövs. Där ser vi Kunskapscentrum för jämlik vård som ett möjligt stöd.

Det regionala mandat som Sahlgrenska I.C. har gällande internationellt materialbistånd har som målsättning att verka för att fattiga och marginaliserade människor i vår omvärld får ökad tillgång till hälsovård. Vidare så befrämjas målet *Delaktighet* genom aktivt stöd till samarbetspartners i det civila samhället i Västra Götaland och i andra regioner.

2.5 Verksamhetens säkerhets- och beredskapsarbete

Bolaget antog 2017 en ny säkerhetsplan och krishanteringsplan i enlighet med Västra Götalandsregionens riktlinjer. Vidare har bolaget arbetat vidare med personsäkerheten, både lokalt och under resor i utlandet. En obligatorisk checklista implementerades 2017 som varje anställd går igenom med bolagets säkerhetsansvarige inför tjänsteresa utomlands.

2.6 Lärdomar/förbättringsområden efter genomförd intern kontroll 2018

Vi har genomfört alla kontroller gällande intern kontroll under 2018 enligt fastställd plan. Rapportering har skett i samband med delår- och årsbokslut till vår styrelse.

Under 2018 har vi i vår kontrollplan haft inriktningen på en övergripande nivå och kontrollerat i förhållande till:

- Ägardirektivet
- Mål och Fokusområden i Detaljbudget
- Riskanalysen

Det är ett viktigt arbete som vi hela tiden lär oss av och samtidigt ger det vår styrelse en bättre förståelse för vårt bolag, våra samarbetspartners och vår omvärld. Med den insikten kan vi fördjupa oss i diskussioner vilket leder till snabbare och bättre beslut för framtiden.

2.7 Systematiskt förbättringsarbete

Tillsammans med SU har en ny överenskommelse utarbetats under 2018, något som kommer att skapa bättre förutsättningar för kvalitetssäkring och utveckling av det internationella erbjudandet.

Våra internationella avtalsparter efterfrågar moderna kommunikationslösningar för säker delning av vårdrelaterad information. Dataskyddsförordningen (GDPR) började gälla för alla

EU-länder i maj 2018. Trots ett intensivt arbete under 2018, med många framsteg, så återstår dock en del arbete. Detta beror främst på en begränsad möjlighet från nyckelpartners inom området att leverera en fungerande lösning.

Vi har under flera år arbetat med att utveckla vår modell för internationellt materialbistånd och vi har under 2018 sett att intresset är alltjämnt stadigt. Två uppföljningsresor har genomförts och vi fortsatt vara en aktiv röst i relevanta forum både nationellt och internationellt

Det är prioriterat för oss att hålla oss uppdaterade om utvecklingen inom VGR och bidra med vårt perspektiv i de grupper/nätverk vi är inbjudna till. Ett exempel på detta är att vi sedan 2017 ingår i beredningsgruppen inför kommunikationschefsmöten.

2.8 Inköp

Vi deltar i de upphandlingar som är relevanta för vår verksamhet, såsom konferens, revision, försäkring, inredning mm och följer dessa med våra inköp.

Detta område har även ingått i vår Interna Kontroll där vi löpande stämmer av och dokumenterar så att vi efterlever inköspolicyn och Lagen om Offentlig Upphandling.

Vi skulle för första gången gått med i mediebevakningsupphandlingen, men det anmäldes inte i tid i samband med personalförändringar. Avtalet med Meltwater förlängdes därför ytterligare ett år.

3 Mål och fokusområden

Våra valda mål och fokusområden för 2018 samt de av regionfullmäktiges prioriterade mål 2017–2019 som bedöms mest relevanta för Sahlgrenska International Care AB:s verksamhet.

Verksamhetsmål 2018:

A: Mål: Bidra till regionens ökade internationalisering

B: Mål: Bolaget ska bli Regionförvaltningarnas självklara partner i vårdexportsammanhang

C: Regionfullmäktiges (RF) budgetmål och fokusområden 2017–2019:

- 2.2.2.4 - Utveckla digitala vårdformer och tjänster
- 2.3.1.2 - Stimulera uppgiftsväxling nya arbetssätt och arbetsrotation
- 2.3.1.3 - Utveckla arbetsgivarvarumärket

3.1 En sammanhållen och tillgänglig hälso- och sjukvård som ges med högsta kvalitet och patientsäkerhet samt som alltid utgår ifrån den enskilda personens behov och erfarenheter

3.1.1 Sjukvårdens förmåga att skapa mesta möjliga värde för patienten ska förbättras

3.1.1.1 Utveckla digitala vårdformer och tjänster

Implementering av IT-lösningar för säker informationsöverföring till externa parter är högprioriterat för bolaget. Dialogen med VGR IT gällande införandet av IT-lösningar för säker informationsdelning har pågått länge, men tidplan för projektstart och implementering har förskjutits något.

3.2 Västra Götalandsregionen ska erbjuda god arbetsmiljö för medarbetarna, kunna behålla och rekrytera rätt kompetens

3.2.1 Möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling ska förbättras

Organisationens storlek medför sårbarhet vid personalförändringar samt svårigheter att prioritera kompetensutveckling. Målet för bolaget var att under 2018:

- Upprätta en modell och skapa förutsättningar för att stimulera uppgiftsväxling och nya arbetssätt.
- Upprätta en kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare.

Kompetensutvecklingen under 2018 har skett genom strategidagar, utbildningsaktiviteter och deltagande i HOPE. Några individuella planer har inte funnits. Vårt arbete med uppgiftsväxling har vi fortsatt genomföra för respektive koordinator inom vård och utbildning samt även inom området internationellt materialbistånd.

3.2.1.1 Stimulera uppgiftsväxling, nya arbetssätt och arbetsrotation

Vi har infört Skype-intervjuer som första steg i urvalsprocessen av kandidater till nya utbildningsplatser. Det bedöms effektivisera och kvalitetssäkra urvalet till gagn för både kandidater och rekryterande verksamhet.

I samband med personalförändringarna under året har sårbarheten i organisationen aktualiserats. När vissa kundfokuserade funktioner varit på ledighet behöver ansvaret för arbetsuppgifterna i dagsläget delas av flera medarbetare. Detta är provisoriska lösningar men dessa är långt ifrån optimala. Om budgeten tillåter för 2019 diskuteras en anställning av en studentmedarbetare som kan täcka upp som koordinator under terminerna och över sommaren.

Under perioden biståndsansvarig är Tf VD på 50 procent, innehar ekonomiansvarig ansvar för resterande del av biståndsuppdraget. Detta ger ekonomiansvarig möjlighet till personlig utveckling inom ett fält som länge intresserat honom, samtidigt som bolaget hädanefter långsiktigt säkrar bemanningen och insynen i biståndsuppdraget.

3.2.1.2 Utveckla arbetsgivarvarumärket

Bolaget har genomfört rekryteringar och kunnat attrahera kunnig och engagerad personal under en period med stora personalförändringar. Medarbetare som arbetat på bolaget under många år har tagit stort ansvar för att introducera medarbetare på ett bra sätt trots omständigheterna. Vi vet att transparens och kommunikation har lett till att den nya arbetsgruppen snabbt blivit samspelt.

Flexibiliteten gällande arbetstider för deltidstjänster är mycket uppskattad bland medarbetarna.

Ansvar för kompetensutveckling har i stort legat på medarbetarna själva tidigare, men ambitionen är att införa kompetensutvecklingsplaner som löpande följs upp av ledning som även ansvarar för att ge den stöttning som behövs för att kompetensutveckling ska ske.

4 Personal

4.1 Chefsförutsättningar

Bolaget består av sex medarbetare, varav en är Tf. VD.

4.2 Hälsa och arbetsmiljö

I samband med personalförändringar, var sjukfrånvaron högre än vanligt före sommaren. I övrigt har bolaget mycket låg sjukfrånvaro.

En kartläggning av organisatorisk och social arbetsmiljö genomfördes av Hälsan & Arbetslivet under maj-juni. Resultatet med förslag på åtgärder presenterades i en rapport. Av dessa är inrättandet av ett HR-stöd som kan tillse att arbetsmiljöronder genomförs och befintliga mötesstrukturer ses över.

4.2.1 Sexuella trakasserier

Sahlgrenska I.C. tog i januari 2018 ett beslut att följa VGR:s rutin gällande hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Eftersom internt HR-stöd saknades, skulle ledningen tillse att det i Sahlgrenska I.C:s primära styrdokument för anställda, Personalhandboken, tydligt skulle framgå var inom VGR medarbetarna vid behov ska vända sig. Även om frågan diskuterats internt under året, har steget att göra det känt för verksamhetens anställda inte slutförts.

4.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Bolaget består av en tf. VD och fem medarbetare. Fem är anställda på heltid och en har en halvtidsanställning, totalt 5,5 årsarbeten. Detta är en minskning med 0,5 årsarbeten sedan 2017. Tf. VD tjänsten omfattas i nuläget av 50%.

Marknads- och kommunikationsansvarig och Ekonomiansvarig är stödfunktioner till VD och övriga medarbetare och innehar ibland rollen som projektledare. Bolaget består i övrigt av en administrativt ansvarig samt en ansvarig per verksamhetsområde vård, utbildning och bistånd.

Bolaget har inga ofrivilliga deltid och inte heller höga nivåer av oövertidsarbete.

Bolagets personalvolym har under de senaste åren minskat och det finns stora behov av att stärka upp organisationen för en fortsatt hållbar organisation i utveckling.

5 Ekonomiska förutsättningar

5.1 Ekonomiskt resultat

- Sahlgrenska I.C.'s rörelseresultat uppgår till -75 tkr (912).
- Det negativa resultatet kan enbart hänföras till uppsägningslön för VD som var i enighet med dennes VD-avtal.
- Efter återföring av periodiseringsfond och årets skatt uppnår bolaget ett resultat på 142 tkr.
- 2018 var ett mycket bra år om man ser till omsättningen. Ökningen av omsättningen jämför med 2017 är främst hänförlig till en väsentlig ökning i antalet transplantationer samt ett komplicerat fall med en hjärtransplantation på ett barn.
- Omsättningen är fördelad enligt följande på de olika verksamhetsområdena: Högspecialiserad vård 37 469 tkr (28 542), Specialistutbildning 6 975 tkr (7 695) och Materialbistånd 1 244 tkr (1 220). Intäkterna från Materialbistånd utgörs av ett anslag från VGR.

5.1.1 Resultaträkning Utförare hälso- och sjukvård

Årsvärden					
Resultaträkning (mnkr)	Utfall 1812	Budget 1812	Utfall 1712	Avvikelse budget/utfall	Förändring utfall/utfall %
Såld vård internt					
Såld vård externt	37,5	24,3	23,7	13,2	58,2%
Patientavgifter					
Driftbidrag från nämnd inom regionen	1,2	1,2	1,2	0	0
Övriga erhållna bidrag					
Försäljning av tjänster	7	6,7		0,3	n/a
Hysesintäkter					
Försäljning av material och varor					
Övriga intäkter	0,4	0,7	12,6	-0,3	n/a
Verksamheten intäkter	46,1	32,9	37,5	13,2	22,9%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	-7,4	-5,3	-5,1	-2,1	45%
Köpt vård	-32,6	-21	-23,5	-11,6	38,7%
Läkemedel					
Verksamhetsanknutna tjänster	-5	-5,3	-6,6	0,3	-24,2%
Övriga tjänster, inkl konsultkostnader					
Material och varor, inkl förbrukningsmtrl					
Lokal- och energikostnader	-0,5	-0,5	-0,5	0	0%
Lämnade bidrag					
Avskrivningar					
Övriga kostnader	-0,7	-0,8	-0,9	0,1	-22,2%
Verksamhetens kostnader	-46,2	32,9	-36,7	-13,3	25,9%
Finansiella intäkter/kostnader	0,2	0	-0,2	0,2	
Bidrag, speciella beslut över budget					

Resultat	0,1	0	0,7	0,1	-85,7%
-----------------	-----	---	-----	-----	--------

5.1.2 Intäktsutveckling

Ökningen av intäkterna jämför med budget och utfall 2017 är främst hänförlig till en väsentlig ökning i antalet transplantationer samt ett komplicerat fall med en hjärtransplantation på ett barn.

5.1.3 Kostnadsutveckling

Kostnaderna för köp av sjukvård ligger något högre än budgeterat dock följer de intäkterna och ligger därmed i stort i enlighet med budget.

Utöver personalkostnader, som ligger rejält över budgeterat och som hänförs till uppsägningslön för VD och som är en tillfällig extraordinär post, så ligger övriga kostnader i linje med budgeterat

5.2 Eget kapital

Vårt egna kapital i tkr

- Aktiekapital 400
- Reservfond 80
- Balanserad vinst 8 349
- Resultat 142

Summa eget kapital 8 971 tkr.

Summa obeskattade reserver 1 017 tkr

5.3 Investeringar

Sahlgrenska I.C. hade inga investeringar under 2018.

6 Bokslutsdokument och noter

Kommentarer till

Resultaträkning

- Fler transplantationspatienter än budgeterat för 2017.
- En komplicerad hjärttransplantation på ett isländskt barn.
- Ersättning för arbetet med att handlägga patienter som erhåller vård genom Europeiska patientrörlighetsdirektivet
- Högre personalkostnader än budgeterat p.g.a. VD:s uppsägningslön.

Balansräkning

- God likviditet då vi arbetar med förskottsbetalning på de tjänster vi erbjuder och att vi har ett gott balanserat resultat.

7 Övrig rapportering

7.1 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse

Bolaget höga omsättning, främst under den andra halvan av 2018, innebar att det endast var nödvändigt att lösa upp den redan tvingande periodiseringsfonden (TAX 2013) för att nå ett poitivt resultat och uppnå en verksamhet i balans. Resterade periodiseringsfonder som styrelsen för Sahlgrenska I.C: hemställde hos regionstyrelsen att få lösas upp ligger således kvar.