



Cario S:t Görans Sjukhus

PERSONALBOKSLUT 2007



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Personalbokslut 2007	3
Personalnnyckeltal	5
Kortfattad verksamhetsbeskrivning	8
Capiometern 2007	13

PERSONALBOKSLUT 2007

Capio S:t Görans Sjukhus, februari 2008

Capio S:t Görans Sjukhus är ett akutsjukhus för vuxna patienter beläget på Kungsholmen. Vi är Stockholms mest centralt belägna akutsjukhus och ett av landets största räknat till antalet akuta patienter. År 2007 tog vi emot över 63 000 patienter på vår akutmottagning. Capio S:t Görans Sjukhus är det enda privata akutsjukhuset i Sverige och ingår sedan år 2000 i en av Europas ledande privata vårdkoncerner, Capio AB.

Under 2007 har sjukhusledningen vid Capio S:t Görans Sjukhus förändrats och på flera poster återfinns det nya personer. Sedan början av mars är Gunnar Németh sjukhusets VD.

Att styra verksamheten i rätt riktning, utveckla och förnya – och samtidigt ta tillvara på det positiva som redan finns, har varit i fokus för arbetet under 2007.

I våras öppnades en ny medicinavdelning med 14 vårdplatser. Sedan början av september har vår verksamhet utökats med att vi framgångsrikt startat upp thoraxkirurgi. Under hösten har vi utfört två hjärtoperationer om dagen, fyra dagar i veckan. Operationerna har skett i nära samarbete med Karolinska Universitetssjukhuset.

Sedan 2005 pågår arbetet med att utveckla ett mer flödes- och processororienterat arbetssätt enligt LEAN-principen på sjukhuset. Under hösten har detta arbete intensifierats. Syftet är bl a att minska väntetiderna på akutmottagningen, öka den medicinska kvaliteten och säkerheten samt att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna.

Capio S:t Görans Sjukhus har under ett flertal år arbetat utifrån visionen att bli Stockholms bästa sjukhus. Detta har skett utifrån ett antal väl förankrade grundläggande värderingar:

Patient- och kundfokus

Vi glömmer aldrig vem vi är till för

Förtroende

Vi skapar förtroende i vår omvärld genom att visa vår vilja och vår förmåga

Respekt och empati

Vårt arbetssätt ska alltid präglas av medkänsla, delaktighet och respekt för individens integritet

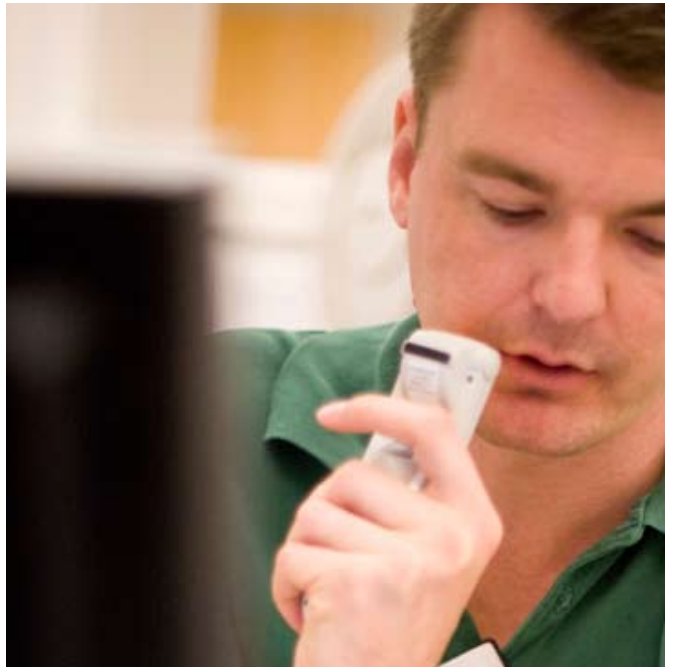
Nytänkande

Vi tar initiativ och ser nya vägar att utveckla och förbättra vårt arbete

Samhällsnytta

Vi eftersträvar uthålliga och utvecklande relationer till våra uppdragsgivare, för att öka samhällsnyttan av vårt arbete

Att 2007 har varit ett så framgångsrikt år beror till största del på det imponerande arbete som alla våra duktiga medarbetare bidragit med. Alla har med stort engagemang och kunskap långsiktigt arbetat för att vi ska klara våra åtaganden.



Personalnyckeltal

Under 2007 har antalet anställda ökat med 107 personer (7,8%) jämfört med 2006. Antalet månadsanställda per sista december var 1 484 personer. Ökningen kan till stor del knytas till våra utökade och nya verksamheter. Andelen heltidsanställda har ökat med närmare 10%.

	2007	2006	% diff
Antal anställda	1484	1377	7,8%
Andel kvinnor	77,8%	77,0%	1,0%
Andel män	22,2%	23,0%	-3,4%
Andel deltidsanställda	9,5%	11,0%	-13,9%
Antal årsarbetare ¹⁾	1441,6	1336,1	7,9%
Sysselsättningsgrad ²⁾	97,1%	97,0%	0,1%
Antal läkare	230	217	6,0%
Antal sjuksköterskor	563	518	8,7%
Antal undersköterskor	311	304	2,3%
Sjukdagar/anställd, med omfattning ³⁾	16,0	16,8	-4,8%
Sjukdagar/anställd, med omfattning ³⁾ -kvinnor	17,3	19,6	-11,7%
Sjukdagar/anställd, med omfattning ³⁾ -män	11,6	9,5	22,1%
Sjukdagar/anställd	19,7	20,5	-3,9%
Sjukdagar/anställd - kvinnor	21,5	23,5	-8,5%
Sjukdagar/anställd - män	13,5	10,4	29,8%
Medelåldern	42,2	42,6	-0,9%

Not.

1) Summerad sysselsättningsgrad

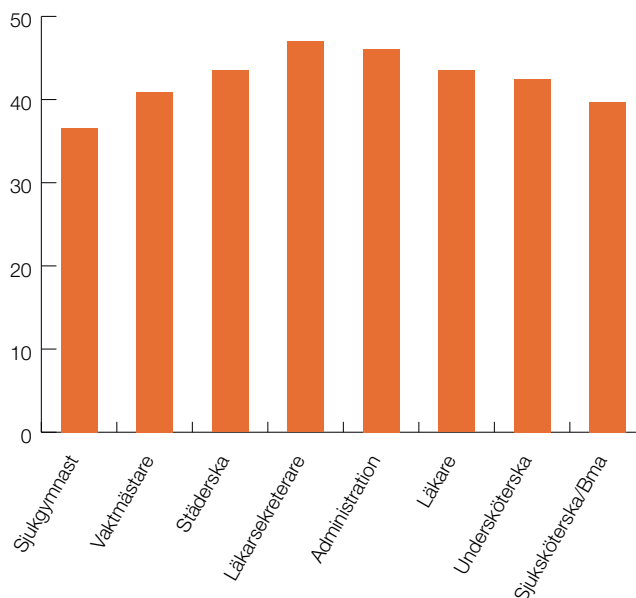
2) Sysselsättningsgrad i förhållande till antal anställda

3) Dagar beräknade med hänsyn till frånvaros omfattning

Åldersfördelning

Medelåldern har minskat något, 2007 var den genomsnittliga medelåldern 42,2 år. Läkare och administrativ personal har den högsta medelålder och sjukgymnater resp sjuksköterskor den lägsta. Den största åldersgruppen är oförändrat, 30–39 åringarna.

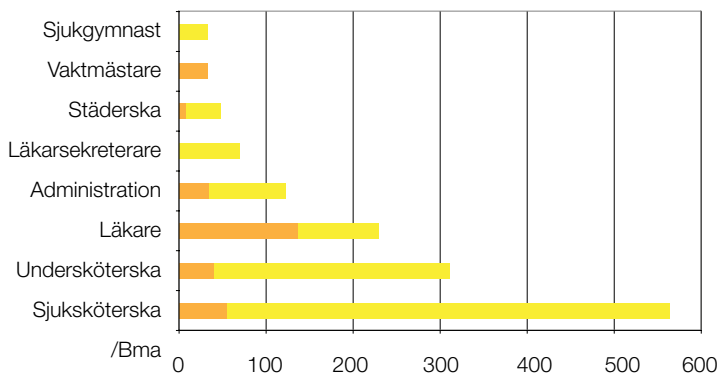
Medelålder i de största åldersgrupperna



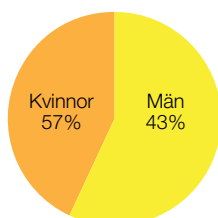
Könsfördelning

Könsfördelningen är relativt stabil över åren, totalt har antalet män minskat marginellt under 2007. Av sjukhusets 1 484 medarbetare är 330 män, varav 137 är läkare. I sjukhusets ledningsgrupp är 57% män och i gruppen första linjens chefer är 51% män.

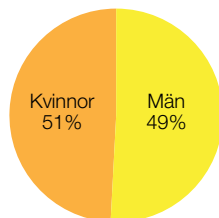
De största yrkesgrupperna



Könsfördelning chefer
Ledningsgruppen



Könsfördelning chefer
1:a linjens chefer



Frisktal

Sedan två år tillbaks i tiden följer vi hur stor andel av medarbetarna som har en låg sjukfrånvaro, vårt så kallade frisktal. 59,6% av alla medarbetarna hade under 2007 en sjukfrånvaro färre än fyra sjukdagar under året, en liten minskning jämfört med 2006. Drygt 40% av medarbetarna har under året inte haft någon sjukfrånvaro.

Frisktal	2007		2006	
	Antal personer	% av tot antal anst under året	Antal personer	% av tot antal anst under året
Antal 0 sjdgr	720	40,6%	745	41,5%
antal < 2 dgr	850	47,9%	861	47,9%
antal < 3 dgr	972	54,8%	994	55,3%
antal < 4 dgr	1056	59,6%	1083	60,3%

Sjukfrånvaro

Det genomsnittliga antalet sjukdagar per medarbetare var omräknat till heltid 16,0 dagar under 2007 jämfört med 16,8 dagar för 2006. Den totala sjukfrånvaron i förhållande till ordinarie arbetstid visar också en positiv trend. Hela Capio S:t Görans sjukhus ligger på 5,7% för 2007 jämfört med 6,5% år 2006.

Den totala sjukfrånvaron i förhållande till ordinarie arbetstid visar ur ett könsuppdelat perspektiv att män står för 3,5% och kvinnor för 6,4% av sjukfrånvaron. Antalet

sjukdagar uppdelat på kön för 2007 visar på 17,3 dagar för kvinnor, vilket är en minskning jämfört med 2006, och 11,6 dagar för män vilket under samma period är en ökning.

Fortfarande är det gruppen undersköterskor som har den största andelen sjukdagar, undantaget Servicegruppen. Undersköterskorna hade 23,6 dagar i genomsnitt per medarbetare 2007 jämfört med 25,2 dagar 2006.

När det gäller sjukfrånvarons längd är det liksom tidigare år den långa frånvaron som står för den största delen av sjukfrånvaron. Antalet sjukdagar där sjukskrivningen varat i 91 dagar eller mer uppgår till 8,5 dagar i genomsnitt per medarbetare 2007 och innebär en minskning jämfört med 2006.

Arbetskadorna

Antalet anmälda arbetskadorna för 2007 är 100 st (2006 104 st). Av dessa anmälningar är en klar majoritet stickskador, som har ökat från 49 till 56 st. Tydliga rutiner för hantering av stickskador är framtagna och kommuniceras på olika sätt. 6 personer har blivit sjukskrivna i samband med anmäld arbetsskada, vanligast förekommande vid färdolycksfall.

De främsta orsakerna till arbetsskadeanmälan

- 56 stick
- 6 färdolycksfall
- 4 hot och våld från patient
- 4 stänk
- 3 lyft

Av anmälningarna som rör stickskador är det 34 sjuksköterskor, 9 undersköterskor och 4 läkare som anmält arbetsskada.

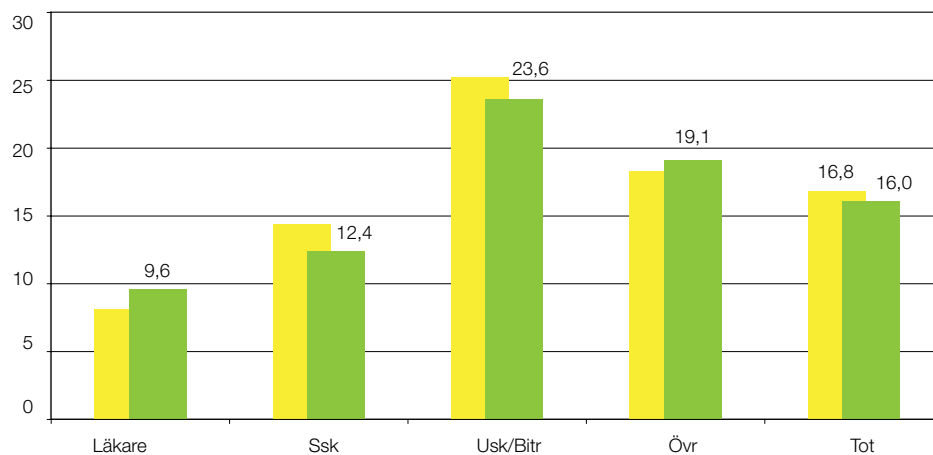
Personalomsättning

Den externa rörligheten har under året ökat något. 2007 var personalomsättningen 12,8% jämfört med året innan då den var 12,0%. Liksom tidigare år är det sjuksköterskor som har den högsta rörligheten.

■ 2006 ■ 2007

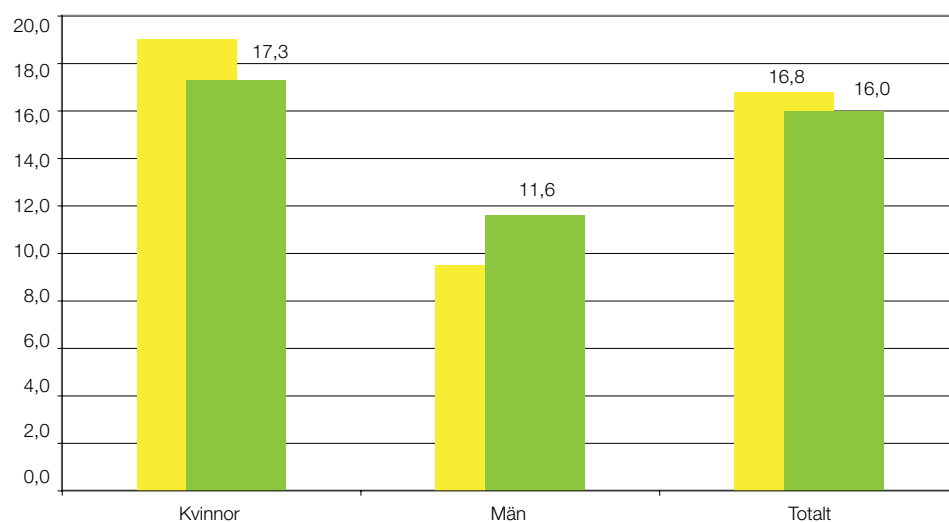
Antal sjukdagar per personalgrupp 2007 jfr 2006

sjukdagar med omfattning exkl timanst, exkl sjukbidrag



Antal sjukdagar per kön 2007, jfr 2006

sjukdagar med omfattning (dgr beräknade med hänsyn tagen till
I frånvarons omfattning) exkl timanst, exkl sjukbidrag





Personalförsörjning

Medarbetarna är sjukhusets viktigaste resurs för en fortsatt framgångsrik verksamhet. Vi har under året som gått haft ett relativt bra rekryteringsläge. Sjuksköterskor är sedan ett flertal år tillbaka i tiden den yrkesgrupp som är svårast att rekrytera till. Det är också den yrkesgrupp som har den största rörligheten och som också har den lägsta medelåldern.

Under året har olika aktiviteter genomförts för att marknadsföra sjukhuset. I våras bjöds alla avgångsklasser vid länets sjuksköterskeskolor till ”Öppet Hus” hos oss. Varje klinik fick möjlighet att presentera sin verksamhet. Resultatet blev positivt och många av de som besökte oss valde att börja arbeta på sjukhuset. Vid ett flertal tillfällen medverkade sjukhuset även i olika mässor med mål att informera om vår verksamhet men även om vården i allmänhet.

Satsningar på ledarskap

Vi prioriterar ett bra och tydligt ledarskap och erbjuder därför alla nya chefer en chefsutbildning, ett s.k. Chefskörkort. Körkortet innehåller olika utbildningsblock; basutbildning i arbetsmiljö, utbildning i att hålla medarbetar- och lönesamtal, rekryterings- och intervjuteknik, hälsofrämjande ledarskap m.m.

För att informera, föra dialog samt ge alla chefer en samlad kompetensutveckling har VD vid två tillfällen bjudit in samtliga verksamhetschefer och 1:a linjens chefer till chefskonferenser. Programmet under dagarna har sträckt sig över allt från allmän information om verksamheten via workshops om processledning och chefskörkort till seminarium om offentliga kvalitetsregister.

Under våren 2007 introducerades ett sammansatt personalstatistikpaket av rapporter avsedda att stödja chefer på olika nivåer i deras uppföljningsarbete gällande personalkostnader. Rapporterna finns dels tillgängliga i webbformat, dels i form av standardrapporter. Introduktion kring rapporterna hölls för respektive ledningsgrupp där även berörd controller medverkade.

Verksamhetsförlagd utbildning

Sjukhuset har ett stort uppdrag att ta emot och handleda studenter. Under året har fördelningen av dessa varit följande:

Högskolor

1 667 veckor (programinriktning mot sjuksköterska, arbetsterapeut, sjukgymnast och biomedicinsk analytiker)

Gymnasieskolor

670 veckor (programinriktning omvårdnad och medicinsk sekreterare)

Naprapater/kiropraktorer

101,5 veckor (legitimationspraktik)

Värnpliktiga/sjöbefäl

27 veckor

Prao

39 veckor

ST-program

Under året har sjukhusets ST-program avseende teamledar- och medarbetarskap reviderats och i november startades första gruppen i det delvis nya programmet. Målet för deltagarna är att få såväl kunskaper om teamledar- och medarbetarskap som sjukhusets organisation, ekonomi, kvalitetsarbete liksom att få möjlighet att reflektera kring den egna yrkesrollen och den personliga utvecklingen. Programmet går under en period av sex månader och består av hel- och halvdagsseminarier samt en UGL-vecka.

AT-läkarorganisation

Under hösten har en översyn av AT-läkarorganisationen genomförts med målsättning att förbättra AT-läkarnas tjänstgöring. Målsättningen 2009 är att bli det bäst rankade sjukhuset i Stockholmsregionen. Varje år rekryteras 36 AT-läkare till sjukhuset.

Stor satsning på samverkan

En viktig del för vår syn på medarbetarskap är delaktighet och ett ökat engagemang från alla anställda. En övergripande satsning på samverkan har genomförts med syfte att utbilda sjukhusets samtliga chefer, inklusive högsta ledningen, sjukhusets centrala och lokala samverkansgrupper samt alla skyddsombud. Målet är att samtliga medarbetare ska ha kunskap om vårt samverkansavtal, känna delaktighet och kunna påverka sitt eget arbete och de beslut som rör den egna arbetsplatsen.

Utbildningen har skett i tre steg där starten var en dags föreläsning för samtliga chefer och skyddsombud. Steg två innebar ett fortsatt arbete i sjukhusets samtliga sju lokala samverkansgrupper för att på så sätt utveckla den egna klinikens samverkan.

Steg tre innebär att cheferna tillsammans med skyddsombuden fortsätter diskussionerna vid sina respektive arbetsplatsträffar och därmed ökar kunskap och engagemang för samverkansfrågor. Steg tre är ännu inte fullt genomfört utan fortsätter under våren 2008.

Sedan 2002 finns ett arbetsmiljöutskott till Central samverkan i form av en partssammansatt grupp som har i uppdrag att bereda frågor och fortlöpande agera i arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor. Arbetsmiljöfrågorna drivs i linjeorganisation med stöd och samordning från HR-avdelningen. Utskottet träffas en gång i månaden samt i specifika projekt och består av ca 10 personer fördelat på både arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Varje år genomförs en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet via en enkät i alla sjukhusets ledningsgrupper, samt av alla medarbetare i samband med ett arbetsplatsmöte. Resultatet av 2007 års SAM-enkät som genomfördes i början året visade att ledningsgrupperna och skyddsombuden uttryckte ett intresse för ökad kunskap inom områdena hälsofrämjande ledarskap och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Jämställdhet och mångfald

Sjukhuset tar årligen fram en Jämställdhets- och mångfaldsplan i samverkan med de fackliga organisationerna. 2007 genomfördes en omfattande löne- och jämställdhetsanalys av en utomstående konsult med fokus på likvärdigt arbete i analysen. Syftet med genomlysningen var att analysera om kvinnodominerande befattningar undervärderas och diskrimi-

neras lönemässigt i förhållande till icke-kvinnodominerande befattningar. Resultatet av rapporten visade att inga osakliga löneskillnader finns inom sjukhuset.

Friskvård

Ett antal aktiviteter ordnades under 2007 på sjukhuset som en del i vår satsning på att bli Stockholms friskaste sjukhus. Under året har ett antal friskvårdsdagar genomförts samt en cykel- och stegtävling. Dessutom har vi genomfört ett antal föreläsningar om hälsa och livsstil för medarbetarna, och ett antal andra friskvårdsaktiviteter.

Rehabilitering

Sjukhuset har ett nära samarbete med företagshälsovården och Försäkringskassan för att ge våra medarbetare ett professionellt, tidigt rehabiliteringsstöd. En rehabiliteringsprocess är framtagen för att tydliggöra arbetet och olika ansvarsområden.





CAPIOMETERN 2007

Capiometern är den personalenkät som årligen mäter följande områden:

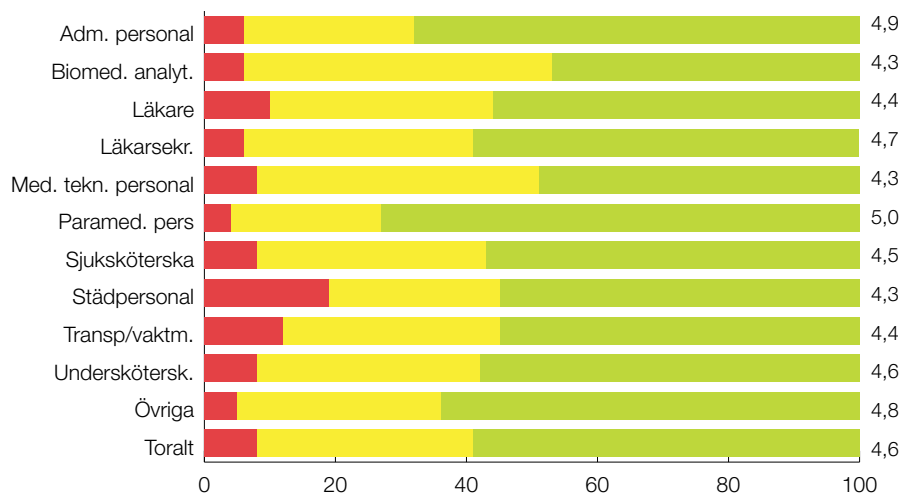
- Min arbetsplats
- Ansvar och befogenhet
- Arbetsbelastning
- Utveckling
- Ledarskap
- Egna bolaget (kunskap och förtroende)
- Capio (kunskap och förtroende)

Capiometern genomfördes våren 2007 och totalvärdet, 4,6, låg i stort sett oförändrat på samma nivå som 2006. Resultatet av enkäten redovisas på sjukhus- verksamhets- och enhetsnivå samt delas också upp på olika yrkeskategorier.

I likhet med tidigare år var svarsfrekvensen hög, drygt 86 %, vilket visar på ett stort engagemang och vilja att påverka den egna arbetssituationen.

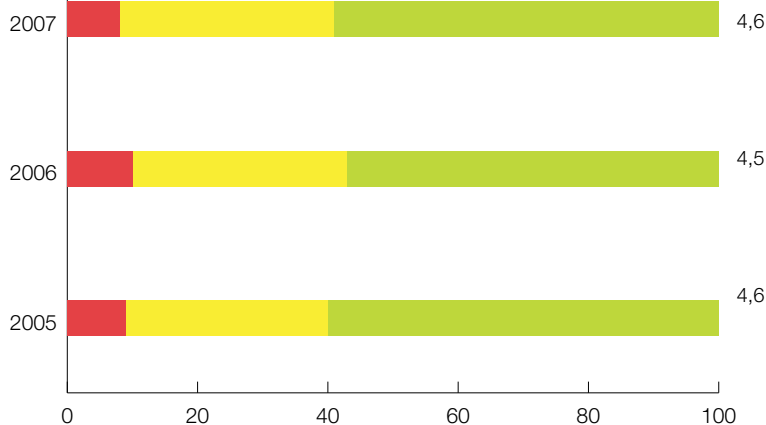
Capiometern består av 40 påståenden som är positivt ställda och har sex svarsalternativ på skalan mellan ”instämmer helt ” till ”instämmer inte alls”

Capiometers totalvärde (fråga 1–27 och 31)



Capiometers totalvärde (fråga 1–27 och 31)

- Instämmer helt
- Instämmer delvis
- Instämmer inte alls



Till höger om tabellerna redovisas svarsmedelvärdet (m.v) som kan vara max 6. Ett högt medelvärde visar att man håller med i påståendet och tycker att det fungerar bra.



Sankt Göransplan 1, 112 81 Stockholm. Tel 08-58 70 10 00, fax 08-58 70 19 56
info@capiostgoran.se www.capiostgoran.se