

List of Signatures

Page 1/1



Årsberetning 2024_Til signering.pdf

Name	Method	Signed at
Erikstein, Bjørn K	BANKID	2025-05-02 12:32 GMT+02
Seferowicz, Maria	BANKID	2025-05-06 10:27 GMT+02
Gundersen, Tove	BANKID	2025-05-02 11:25 GMT+02
THEIS, JØRN HENNING	BANKID	2025-05-02 09:54 GMT+02
Haukeland, Vidar	BANKID	2025-05-02 09:19 GMT+02
Kirkevold, Marit	BANKID	2025-05-02 09:11 GMT+02
Ik Dahl, Tone	BANKID	2025-05-05 12:01 GMT+02
Sørli, Nils-Frode Seland	BANKID	2025-05-05 11:57 GMT+02
Thorsen, Johnny	BANKID	2025-05-04 10:46 GMT+02
Skorgen, Gunnhild	BANKID	2025-05-03 11:16 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

Årsberetning 2024

Virksomhetens art

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS (LDS) er et aksjeselskap med ideelt formål og diakonalt verdigrunnlag, eid av de diakonale stiftelsene Diakonova Haraldsplass og Diakonissehuset Lovisenberg.

Styret legger vekt på at sykehuset skal ha et bevisst forhold til sitt diakonale verdigrunnlag og sitt samfunnsansvar som lokalsykehus for befolkningen i Oslo indre by øst. Kjerneverdiene kvalitet og nestekjærighet skal realiseres i hverdagen, gjennom hvordan arbeidet utføres og hvordan pasienter, pårørende, samarbeidspartnere og kolleger blir møtt.

LDS har det indremedisinske lokalsykehusansvaret for bydelene Gamle Oslo, Grünerløkka, Sagene og St. Hanshaugen, med til sammen ca. 220 000 innbyggere, ca. 30 % av byens befolkning. Lovisenberg Lindring og Livshjelp gir regionalt tilbud innen lindrende behandling ved kreft og annen alvorlig sykdom. Innen psykisk helse og rusbehandling er LDS lokalsykehus for Gamle Oslo, Grünerløkka og St. Hanshaugen. Innen psykisk helse for barn og ungdom (BUP) omfatter lokalsykehusansvaret frem til årsskiftet 2023-24 også Vestre Aker. Psykisk helsevern for voksne, samt dialyse og nefrologi har i tillegg også pasienter fra bydelene Vestre Aker, Ullern og Frogner. Samarbeidet med helse- og omsorgstjenesten i bydelene står sentralt, og virksomheten er innrettet for å håndtere storbyproblematikk, med tilrettelegging for pasienter som har sammensatte tilstander med somatisk sykdom i kombinasjon med psykisk lidelse og/eller rusproblemer.

Kirurgisk klinikk tar imot pasienter fra hele Helse Sør-Øst RHF (HSØ) til planlagte operasjoner innen ortopedi, øre-nese-hals kirurgi og generell kirurgi, og er aktivitetmessig ledende nasjonalt på en rekke operasjonsgrupper. Tannhelsetjenestens kompetansesenter (TAKO-senteret) som er organisert i klinikken, er en del av Nasjonal kompetansetjeneste for sjeldne diagnoser. Senteret har også en sykehustannklinikk som tar imot medisinske risikopasienter og personer med rus- og psykiatridiagnose.

Sykehusets styre har avholdt seks ordinære møter i løpet av 2024. Styret følger virksomheten løpende, inkludert måloppnåelse knyttet til oppdrag og bestillinger fra HSØ. Dette gjøres gjennom orienteringer om driften, driftsresultatet og status for arbeidet med pasientsikkerhet og kvalitet. Administrasjonen rapporterer også angående eksterne tilsyn, skader/uønskede hendelser, klager og skadesaker. Styret holdes løpende orientert om overføring av oppgaver og om status og framdrift for andre større prosjekter i sykehuset. Styret behandler saker som er av vesentlig betydning for sykehusets drift og utvikling på kort og lang sikt.

Sykehusets styre har i løpet av 2024 fått seg forelagt saker som berører sykehusets økonomi og areal og strategiutvikling, bl.a. i styreseminar i oktober. Styret behandler arbeidsmiljøutvalgets årsrapport og følger sykefraværsutvikling og andre forhold knyttet til arbeidsmiljøet.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

Det er tegnet forsikring for styrets medlemmer og daglig leders mulige ansvar overfor sykehuset. Forsikringen gjelder for ethvert nåværende, tidligere og fremtidig styremedlem eller ledende ansatt.

Aktivitetsutvikling

Antall polikliniske konsultasjoner ved LDS var 216 036 i 2024, en økning på 4,3 % fra 2023. Antall døgnopphold var 12 244, uendret fra foregående år. Antall dagopphold var på 11 200, en økning på 3,5 % fra 2023. Økningen i dagopphold skyldes planlagt aktivitetsvekst innenfor kirurgi, mens økningen i poliklinisk aktivitet primært skyldes økt tilstrømming av pasienter til psykisk helsevern og tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB).

Antall innleggelser i medisinsk klinikk har vært vedvarende lavere enn forventet, på samme måte som for andre sykehus i HSØ. Antall pasienter til behandling ved avdeling for nyremedisin og dialyse har økt gjennom 2024, men er fremdeles ikke kommet opp på forventet nivå. Aktiviteten innenfor BUP er redusert som følge av at pasienter fra bydel Vestre Aker er overført Diakonhjemmet sykehus, mens øvrig aktivitet innenfor psykisk helsevern har vært høy gjennom hele året. I løpet av året har sykehuset etablert et elektivt hjemmesykehus for barn og unge. Dette er et viktig pasienttilbud som samsvarer godt med sykehusets profil og verdigrunnlag.

Forskning

Sykehusets visjon for forskning er at den skal bidra til ny og fremtidsrettet kunnskap, samt til å øke eksisterende kompetanse og bidra til å skape et bedre helsetjenestetilbud gjennom at ny kunnskap systematisk tas i bruk. Forskningen er organisert i tematiske forskningsgrupper på tvers av klinikkene. Forskningsprosjekter ved sykehuset tar utgangspunkt i pasientnære kliniske problemstillinger hos pasientgrupper som behandles i sykehuset. I 2024 hadde sykehuset 21 ph.d-stipendiater (25 i 2023) og 6 postdoc-prosjekter (10 i 2023). Av disse var henholdsvis 13 ph.d.- og samtlige postdoc-prosjekter finansiert av eksterne midler, i hovedsak fra HSØ, Forskningsrådet og Stiftelsen DAM. Ansatte ved sykehuset publiserte 125 vitenskapelige artikler og det var fem doktorgradsdisputaser. Sykehuset fikk tilslag på 1 av 5 søknader om HSØ forskningsmidler og fikk dessuten tildelt midler til ett prosjekt fra Stiftelsen DAM.

Arbeidsmiljø, personale, inkluderende arbeidsliv og likestilling

Per desember 2024 var antall årsverk 1864 (1838 årsverk 2023). Antall ansatte per desember 2024 var 2693 (2600 ansatte i 2023). Årsverk og antall ansatte inkluderer nå ekstravakter (totalt 611 ekstravakter i 0 % stilling). Turnover i 2024 var 12,7 % (10,5 % i 2023).

Sykehuset arbeider målrettet for å redusere og forebygge sykefravær, og har godt etablerte rutiner for oppfølging av ansatte som er, eller står i fare for å bli sykmeldte. For å styrke innsatsen på dette området har sykehuset iverksatt tiltak innen to hovedområder, økt kompetanse og ekstra innsats i prioriterte enheter. Som en del av dette arbeidet er det gjennomført opplæring i klinikkens ledergrupper, og det arbeides systematisk med å forbedre arbeidsmiljøet og forebygge sykefravær i utvalgte enheter. I 2024 var sykefraværet 7,7 % (7,6 % i 2023). Egenmeldt sykefravær utgjorde 1,6 % (1,7 % i 2023). Sykefraværet for kvinner var 9,0 % (8,5 % i 2023) og for menn 4,5 % (5,4 % i 2023).



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

Sykehuset har rutiner for å følge opp gravide, der det legges vekt på risikovurdering, samtaler og individuell tilrettelegging. Svangerskapsrelatert fravær utgjorde 0,12 % av sykefraværet i 2024 (0,28 % i 2023).

Andelen deltidsansatte i LDS er på 32,6 % pr. desember 2024 (34,4 % pr. desember 2023). Av totalt 678 deltidsansatte var 485 kvinner (71,5 %) og 193 menn (28,5 %). Deltidsansettelser har sammenheng blant annet med sykehusets døgnkontinuerlige bemanningsbehov, oppgavefordeling og tilgjengelige ressurser. Sykehuset er opptatt av å legge til rette for at de som ønsker å arbeide heltid, skal ha muligheten til dette. Det er ikke gjennomført lønnskartlegging eller kartlegging av ufrivillig deltid i 2024 da det kun er krav om dette hvert annet år.

I 2024 ble det meldt inn 898 uønskede hendelser. Dette er en nedgang siden 2023 da tilsvarende tall var 952. Til sammen 341 var ansatthendelser, en reduksjon fra 371 i 2023. Døgnavdelingen i Senter for psykisk helse og rus (SPHR) hadde flest innmeldte hendelser med 539 på samme måte som i 2023 (565). Til sammen 381 av hendelsene (52%) var knyttet ansattskader (356 i 2023). Av disse var 125 meldepliktige til NAV, mot 127 i 2023. Det ble rapportert inn flest ansattskader knyttet til påført vold (128, mot 156 i 2023) og trusler (86, mot 79 i 2023), til sammen 214 (mot 215 i 2023). Totalt 88 % av vold- og trussel skadene ble rapportert inn fra SPHR døgnavdeling. Ansatte som blir utsatt for vold og trusler blir fulgt opp av nærmeste leder etter interne prosedyrer, men også systematisk med gjennomgang av hendelse på enhets-, klinikk- og sykehusnivå, basert på alvorlighetsgrad. Sykehuset har systematisk opplæring i forebygging av trusler og vold, samt trening i MAP-metodikk (møte med aggresjonsproblematikk).

Tre ansattskader ble rapportert inn som arbeidssykdom til NAV og/eller Arbeidstilsynet (mot 1 i 2023): En hendelse besto i smitte fra pasient, en annen var knyttet til støy (tallerkener som falt i gulvet) og den tredje var relatert til dårlig inneløst klima. Alle hendelsene er blitt fulgt opp av sykehuset. Til sammen 24 av ansattskadene førte til sykefravær (mot 22 i 2023). Dette gir en H1-trend (fraværsfrekvens) på 9, som er en reduksjon fra 11 i 2023. Til sammen 77 % av alle innrapporterte HMS-hendelser var avsluttet og lukket den 03.01.2025.

Sykehuset hadde 1411 AML-brudd (hvorav 206 brudd på vernebestemmelsene hos leger) i 2024. Dette er en fin reduksjon sammenlignet med i 2023 da det ble registrert 1879 brudd. Det har vært arbeidet systematisk for å redusere AML-bruddene i alle klinikker. Hovedandelen av bruddene oppstår i forbindelse med behov for å dekke bemanning ved sykefravær (405 brudd), for å sikre at nødvendig kompetanse er til stede (227 brudd), ved bytte av vakt (201 brudd), samt ikke angitt årsak (105 brudd). Rundt 60 % av bruddene skjer i helg. Avdelingene i sykehuset melder om overbelegg med oppbemanning over grunnbemanning i perioder og mangel på vikarer med tilgjengelig kompetanse, krevende pasienter, utfordringer med korttidsfravær, og vakante stillinger i helg i grunnbemanningen som årsak til bruddene. Avdelinger som har utfordringer med AML-brudd i sammenheng med bytte av vakter må enten tilrettelegge for at byttet skal kunne gjennomføres uten brudd, eller avslå bytter. Sykehuset har satt inn flere tiltak for å redusere antall brudd ytterligere i 2025.

Det utarbeides årlig HMS-handlingsplan for alle enhetene ved LDS. Denne tar utgangspunkt i resultater fra medarbeiderundersøkelsen (ForBedring, 85% deltagelse 2024), ulike HMS- og



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

arbeidsmiljø-kartlegging/målinger, enhetenes vernerunde, analyse av innmeldte uønskede hendelser, hendelsesanalyser, HMS- internrevisjoner og risikovurderinger. Kartleggingene danner grunnlag for prosesser som inkluderer ansatte i workshop og fører fram til konkrete tiltak i enhetens årlige HMS-handlingsplan. Leder og verneombud samarbeider om kartleggingene og arrangering av workshop med utarbeidelse av HMS-handlingsplan for enheten. Arbeidet med HMS-handlingsplaner inngår i sykehusets plan- og budsjettprosess. I tillegg gjennomføres det fortløpende kartlegginger og risikovurderinger etter behov og ved endringer innen fysisk, kjemisk, biologisk, ergonomisk, psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø, vold og trusler, samt sikkerhet.

Arbeidet med risikovurderinger knyttet til vold og trusler har også i 2024 vært prioritert, i tillegg til andre risikovurderinger innenfor HMS-lovkravet. Det har vært gjennomført en internrevisjon: «Ansattes håndtering av cytostatika sett opp imot arbeidshelse og arbeidsmiljø» og en hendelsesanalyse etter en alvorlig hendelse. De årlige HMS/arbeidsmiljø kursene for nye ledere og verneombud, kurs i HMS/arbeidsmiljø, e-læringkurs for nyansatte, sikkerhets-, brannverns-, forflytning/ergonomi og kjemisk helsefare/stoffkartotek-kurs er alle gjennomført ihht plan.

LDS har medarbeidere med ulik kulturell og religiøs tilknytning. Så langt som mulig legges det til rette for fri i forbindelse med ritualer og feiring av egne høytider. Sykehusets inkluderings og mangfolds utvalg har i 2024 arbeidet videre med «Rasismeprosjektet» der tiltak iverksettes hvis medarbeidere opplever trakassering og diskriminering fra pasienter grunnet etnisitet. Sykehuset har prosedyre for forebygging og håndtering av trakassering, prosedyre for konflikthåndtering og prosedyre for varsling. I 2024 ble det opprettet varslingsutvalg bestående av tre representanter og en sekretær. En av representantene er advokat og tilknyttet Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS som LDS kjøper bistand fra. I 2024 fikk varslingsutvalget inn ett varsel som er blitt behandlet og avsluttet. Det er en god kultur for at konflikter skal løses på lavest mulig nivå i organisasjonen. Arbeidsmiljøet ved LDS anses som godt.

Saker av betydning for drift og utvikling av sykehuset drøftes med de hovedtillitsvalgte i samarbeidsutvalget (SU). SU behandlet i 2024 til sammen 23 saker, fordelt på 11 ordinære møter. Administrerende direktør ser det som viktig å sikre de tillitsvalgte god og løpende informasjon, samtidig som tett dialog er nødvendig for å sikre at de tillitsvalgtes synspunkter blir en del av beslutningsgrunnlaget for aktuelle saker med betydning for sykehuset. Representanter for de ansatte og ledelsen møtes også regelmessig i arbeidsmiljøutvalget (AMU), som har avholdt fem møter i 2024.

Sykehuset rekrutterer generelt godt, men opplever likevel et strammere arbeidsmarked innen flere områder. Vi har de senere årene hatt utfordringer med å rekruttere spesialsykepleiere innen fagområder som anestesi, operasjon og intensiv, men situasjonen for disse spesialsykepleierne har bedret seg, og stillingene er nå besatt. IKT er også et krevende område å rekruttere til, det samme gjelder for psykiatere. Vi har også opplevd at det har vært færre søkere til sykepleierstillinger ved medisinske sengeposter enn før, men det er fortsatt mulig å fylle ledige stillinger.

LDS har mange medarbeidere som har vært ansatt lenge, og markerer 25, 40 og 50 års ansettelsestid. Sykehuset har et aktivt bedriftsidrettslag som arrangerer både faste ukentlige treningsaktiviteter og aktiviteter som skikurs, klatrekurs osv.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

Å beholde og utvikle ansatte er avgjørende for å sikre gode helsetjenester og møte fremtidige utfordringer. Kompetanseplanlegging og målrettet utvikling av medarbeidere er sentrale tiltak for at sykehuset skal oppnå sine strategiske mål og være godt rustet for fremtiden. For å styrke lederkompetansen er det etablert et nytt lederutviklingsprogram (Ledertrening 2.0) for erfarne ledere i tillegg til ledertreningsprogrammet som tilbys nye ledere (Ledertrening 1.0). Ledertrening 2.0 startet i november 2024, og første kull har eksamen i juni 2025. Programmet er utviklet for å gi ledere kompetanse og kapasitet til å lede i en kompleks kunnskapsorganisasjon.

Som ledd i prosjektet «**Lovisenberg – Et lærende sykehus**» er det utviklet rammeverk for kompetanseutvikling for sykepleiere og vernepleiere som jobber på sengepost. I tillegg samarbeider sykehuset med Lovisenberg Diakonale Høgskole (LDH) for å utvikle videreutdanninger som legger til rette for kliniske karriereveier. Disse utdanningene benytter egen arbeidsplass som praksisarena, noe som sikrer rask kompetanseoverføring og gjør at studentene opprettholder tilknytningen til avdelingen og sykehuset gjennom hele utdanningsløpet. Det pågår også arbeid med å utvikle egne kompetanseprogrammer for helsefagarbeidere. Sykehuset tilbyr en rekke kurs og undervisningsopplegg, inkludert ledertreningssamlinger, interne fagkurs, fagdager og seminarer. Disse tiltakene bidrar til kontinuerlig faglig utvikling og styrking av kompetansen i organisasjonen.

Sykehuset har et lovpålagt ansvar som utdanningsinstitusjon, og undersøkelser blant studentene peker på sykehuset som et godt og utviklende praksissted. Sykehuset samarbeider tett med flere utdanningsinstitusjoner, og tilbyr et stabilt antall praksisplasser innenfor flere ulike fag og studieretninger. I tillegg fortsetter arbeidet med å øke antall lærlinger ved sykehuset, og ved utgangen av 2024 hadde sykehuset totalt 14 lærlinger, hvorav 9 innen helsefag.

LDS som arbeidsgiver har utvidet plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, og hindre diskriminering, og å søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det utarbeides en årlig redegjørelse for hvordan LDS har arbeidet for å oppfylle aktivitetsplikten i tråd med lovens krav, som behandles av styret, SU og sykehusets ledergruppe. Redegjørelsen og beskrivelsen av sykehusets mangfoldsarbeid ligger også på sykehusets hjemmeside www.lds.no.

Åpenhetsloven

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmenheten tilgang på informasjon. Loven pålegger virksomheter som er omfattet av loven en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Virksomhetene skal i utgangspunktet offentliggjøre redegjørelse for sine aktsomhetsvurderinger innen 30. juni hvert år.

Sykehuset har besluttet å offentliggjøre sine redegjørelser som en del av årsberetningen på lik linje med øvrige helseforetak i Helse-Sør Øst. Denne redegjørelsen inneholder derfor informasjon om arbeidet som har blitt gjort siden sist publiserte.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

LDS har høsten 2023 innarbeidet metodikk for kartlegging og håndtering av risiko i våre innkjøpsrutiner samt kontrakts forvaltning, som gir mulighet til gradvis å fremskaffe bedre informasjon og komme i posisjon til å avbøte negative påvirkninger. For å systematisere og konkretisere vårt arbeid har vi identifisert 6 risikoområder som vi så særlig behov for å følge opp i 2023 og 2024. Dette omfatter IKT-produkter, mat og drikke, medisinsk forbruksmateriell, kontorrekvisita, møbler og tekstiler, arbeidsklær og fotteøy.

Disse prioriterte områdene er utvalgt basert på vårt innkjøpsmønster, samt at områdene er vurdert til middels mot høy risikorangering. Ansvar for å følge opp innkjøp som faller inn under disse prioriterte områdene er plassert hos de relevante enhetene i vår virksomhet. LDS vil gjøre aktsomhetsvurderinger i forbindelse med nye kontraktsinngåelser eller forlengelse av kontrakter. I de tilfeller leverandørkjeden kan spores til geografiske risikoområder, vil LDS søke å kartlegge nærmere om den konkrete anskaffelsen kan bidra til negative konsekvenser.

I tillegg er LDS del av et større innkjøpsfaglig nettverk med søkelys på arbeid innen samfunnsansvar arrangert av Helse-Sør Øst hvor det bl.a. diskuteres og samkjøres tiltak for å bedre ivaretagelse av samfunnsansvar, herunder arbeidet knyttet til Åpenhetsloven. LDS samarbeider også med Sykehusinnkjøp i forhold til aktsomhetsvurderinger hvor det anskaffes varer fra samme leverandører eller produsenter for å unngå dobbeltarbeid. Sykehusets redegjørelse er tilgjengelig på www.lds.no.

LDS startet tidlig i 2024 å kartlegge hvilke leverandører og områder som skal prioriteres. I hovedsak fikk de opprinnelige prioriterte områdene (fra 2023) størst fokus, men også medisinskteknisk utstyr er med i 2024. LDS har innhentet aktsomhetsvurderinger fra til sammen 88 leverandører i 2024, og jobbet jevnlig med oppfølging av disse. Disse fordeler seg på områder for Innkjøp, Fellestjenester (Teknisk, Kjøkken, Service, Driftssenter), og eHelse/IKT. LDS har innlemmet nye avtalevilkår i avtalene for oppfølging av Åpenhetsloven. Både for nye og de som avtaler som prolongeres.

LDS jobber fortløpende med de prioriterte områdene. LDS opplever varierende evne og vilje fra leverandørene til å sende inn aktsomhetsvurderinger i forhold til produksjonsland. Spesielt gjelder dette internasjonale produsenter, eller mindre leverandører som selv ikke er underlagt Åpenhetsloven. Det jobbes systematisk med å følge opp leverandører og produsenter for å skaffe oversikt over kartleggingene.

Miljørapportering og grønt sykehus

Sykehuset har innført styringssystem for miljøledelse og arbeider systematisk med å oppfylle spesialisthelsetjenestens felles klima- og miljømål. Alle miljøaspekter ved virksomheten ble kartlagt våren 2023 med sikte på å identifisere virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Man har i første omgang valgt å prioritere arbeid med avfallshåndtering, pasientmatproduksjon og papirkopier/utskrift. I løpet av 2024 ble det plassert ut avfallstasjoner for utsortering av plast flere steder. Det foreligger planer om ytterligere utrulling. Prosedyren for bestilling av mat til pasienter er revidert med hensikt blant annet om å redusere matsvinn. Ved SPHR er det gjennomført et pilotprosjekt for å redusere unødig bruk av kopiering og papirutskrifter, og det er tatt i bruk digitale



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

løsninger for utsending av brev. Det pågår samtidig arbeid for å kartlegge mulige energibesparende tiltak knyttet til temperaturregulering og ventilering av sykehusets bygningsmasse.

Et felles klima- og miljømål fram mot 2030 er at minst 20 % av de polikliniske konsultasjonene skal gjennomføres over video og telefon. Sykehuset hadde i 2024 vekst innen begge områder. Sykehuset som rapporterer i klimaregnskap for spesialisthelsetjenesten, bruker ikke anestesisgassen desfluran, som har høy CO₂-ekvivalent og har stabilt forbruk når det gjelder andre anestesisgasser.

LDS har forberedt seg på rapportering etter bærekraftsdirektivet CSRD fra og med regnskapsåret 2025, og arbeidet med å identifisere vesentlige bærekraftstema ble påbegynt høsten 2024. Sykehuset stiller inntil videre arbeidet i bero etter at EU-parlamentet vedtok to-års utsettelse for foretak som skulle begynt å rapportere i 2025 og 26.

Årsregnskapet

LDS hadde et overskudd i 2024 på MNOK 70,1 mot et budsjettert overskudd på 30 MNOK (overskudd på MNOK 36,2 i 2023). Sykehusets drift har vært god og det har vært vedvarende fokus på økonomistyring i hele organisasjonen. I tillegg har bevilgningene til sykehusene i revidert nasjonalbudsjett og ved nysalderingen av budsjettet bidratt positivt. En konsekvens er forbedret likviditetssituasjon, som i kombinasjon med vedvarende høyt rentenivå har resultert i høye renteinntekter.

Sum driftsinntekter var på MNOK 3 033,9 i 2024 (2 786,4 i 2023). De samlede investeringene av varige driftsmidler var på MNOK 47,8 i 2024 (273,6 i 2023). Sykehusets likviditetsbeholdning pr. 31.12.24 var på MNOK 411,7 i bankinnskudd (243,6 pr. 31.12.23). Økningen i likviditetsbeholdningen skyldes hovedsakelig ekstra bevilgninger fra nasjonalbudsjettet og nysalderingen, samt innbetaling av et overskudd på 93 MNOK fra KLP til premiefondet. Skattetrekksmidler utgjør MNOK 61,8 av beholdningen pr 31.12.24.

Pr. 31.12.24 utgjorde kortsiktig gjeld 32,6 % av samlet gjeld og egenkapital (35,4 % pr. 31.12.23). Egenkapitalandelen var på 48,1 % pr. 31.12.24 (47,1 % pr. 31.12.23).

Fortsatt drift

Sykehuset har langsiktig avtale med Helse Sør-Øst RHF om leveranse av spesialisthelsetjenester. Avtalen stiller likelydende krav til LDS som til helseforetakene om blant annet omstilling og effektiv drift og sørger for at LDS får stabile rammevilkår for å ivareta avtalte oppgaver og funksjoner, herunder sykehusets del av Helse Sør-Øst sitt «sørge-for-ansvar». I tillegg til den langsiktige avtalen inngår partene en årlig driftsavtale som blant annet definerer hvilke tjenester og i hvilket omfang LDS skal levere helsetjenester.

Bokført egenkapital pr. 31.12.24 er MNOK 842,5. I pensjonsforpliktelsen pr 31.12.24 er det en ikke resultatført pensjonsforpliktelse på MNOK 157,2 mot MNOK 825,0 pr 31.12.23.

Reduksjonen skyldes i hovedsak endringer i økonomiske forutsetninger som ligger til grunn for beregning av pensjonskostnader.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

I oktober 2015 ble det utført en verdivurdering som viser merverdier i bygningsmassen, og med bokførte verdier av byggene pr. 31.12.24 utgjør merverdien MNOK 341,8. Det er ingen indikasjoner på at verdien av byggene har gått ned etter at verdivurderingen ble gjennomført. Basert på dette er sykehusets reelle egenkapital vurdert til MNOK 1 027,1.

Årsregnskap for 2024, driftsavtalen for 2025 og sykehusets langsiktige driftsplaner viser at det er grunnlag for fortsatt drift. I samsvar med regnskapsloven § 3-3a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede, og lagt til grunn for regnskapsavleggelsen.

Fremtidig utvikling

Sykehuset har en langsiktig avtale med Helse Sør-Øst RHF og mottar årlig oppdrags og bestiller dokument fra Helse Sør-Øst RHF. I 2024 vedtok HSØ at LDS fra 2031-32 skal overta det faste lokalsykehusansvaret også for Sagene bydel, både innen indremedisin, psykisk helsevern og TSB. Det pågår i tillegg en løpende dialog med HSØ og OUS, som innebærer at LDS gradvis vil overta flere oppgaver fra OUS, spesielt knyttet til områdefunksjoner innen psykisk helsevern og TSB. Sykehuset har en god drift og er velrenommert, noe som ikke minst skyldes lojale og faglig dyktige medarbeidere på alle nivåer, og som gjenspeiles i gjennomgående god rekruttering.

Resultatdisponering

Det fremlagte resultatregnskap og balanse med tilhørende kontantstrømoppstilling og noter gir etter styrets oppfatning fyllestgjørende informasjon om resultatet i 2024 og økonomiske stilling pr. 31.12.24. Lovisenberg Diakonale Sykehus AS har for 2024 et årsoverskudd på MNOK 70,1. Styret foreslår at overskudd på MNOK 70,1 tillegges annen egenkapital. Egenkapitalen er på MNOK 842,5 etter disponering av årsoverskudd.

Oslo, 23. april 2025

Bjørn Kristoffer Erikstein
Styrets leder

Marit Kirkevold
Styremedlem

Vidar Haukeland
Styremedlem

Johnny Thorsen
Styremedlem

Jørn-Henning
Theis
Styremedlem

Tove Gundersen
Styremedlem

Nils-Frode Seland Sørli
Styremedlem



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B

Maria Seferowicz
Styremedlem

Gunnhild Skorgen
Styremedlem

Tone Ikdahl
Adm. direktør



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
E39D4D7F3078407EB1D72F23CBF4F02B