



Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

Hållbarhetsrapport 2022

Innehållsförteckning

1	Styrning	3
1.1	Bolagets verksamhet.....	3
1.2	Styrning av bolaget	4
1.3	Bolagets interna kontroll och riskarbete	4
2	Hållbarhetsrapport för respektive område.....	5
2.1	Miljö	5
2.1.1	Risker kopplade till miljö.....	5
2.1.2	Styrning av miljömässig hållbarhet	6
2.1.3	Arbete med miljömässig hållbarhet under året.....	6
2.1.4	Regelverk och styrande dokument för miljömässig hållbarhet	6
2.1.5	Styrande dokument och mål för miljö	7
2.2	Social hållbarhet	7
2.2.1	Risker kopplade till social hållbarhet	7
2.2.2	Styrande dokument och mål för social hållbarhet	8
2.2.3	Barnets rättigheter	8
2.3	Personal	9
2.3.1	Risker kopplade till personal.....	9
2.3.2	Arbetsmiljö.....	9
2.3.3	Styrande dokument och mål för personal	10
2.4	Motverkande av korruption.....	11
2.4.1	Risker kopplade till motverkande av korruption	11
2.4.2	Styrande dokument och mål för motverkande av korruption.....	12

1 Styrning

1.1 Bolagets verksamhet

Denna lagstadgade Hållbarhetsrapport 2022 har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagens bestämmelser och avges av AISABs styrelse.

Bolaget bedriver ambulanssjukvård och transport av avlidna enligt avtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Från 2019 tecknades nya direktavtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Förutom direktavtalen styrs AISAB av ägardirektiv, generella och specifika, som fastställts av Regionfullmäktige. Dessa direktiv har inarbetats i det övergripande budgetdokument för 2022 som beslutats av regionfullmäktige.

AISABs affärsidé är att:

”på affärsmässiga grunder utföra ambulanssjukvård åt Stockholms läns landsting”.

AISABs vision är densamma som Region Stockholms vision, nämligen:

”En attraktiv, hållbar och växande Stockholmsregion med frihet för invånarna att själva forma sina liv och fatta avgörande beslut.”

AISABs verksamhet styrs utifrån en kravspecifikation för vägburen ambulanssjukvård och transport av avlidna samt de övriga avtal som är tecknade med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. I dokumenten framgår bland annat antalet ambulansenheter, drifttider, kompetensnivå och ansvarsförhållanden. I dokumenten fastställs att AISAB har totalansvar för tjänsten och är vårdgivare. I de specifika ägardirektiven, som nu finns inskrivna i budgetanvisningarna för 2022, framgår att AISAB ska bedriva forskning och utveckling inom den prehospitala sjukvården. För delar av de specifika ägardirektiven har AISAB fått finansiering för forskning och utveckling med 0,5 mnkr.

Den prehospitala sjukvården har en nyckelroll i dagens och framtidens hälso- och sjukvård. En effektiv vårdprocess bygger på att patienten så tidigt som möjligt kommer till rätt vårdnivå. Arbetet med att utveckla den prehospitala patientstyrningen pågår i ett flertal projekt i AISAB. Styrningen av den geriatriska patienten är implementerad i AISAB, men behöver uppdateras kontinuerligt så att den fungerar i den nya sjukvårdsmodellen i Region Stockholm (FHS). Vidare finns styrningsprocesser av patienter till närakut, strokepatienter, patienter med misstänkt höftfraktur, trauma och styrning mot PCI-labb.

AISAB ingår i Specialistrådet för akut omhändertagande. Arbetet i rådet handlar om att förbättra samarbetet med och mellan vårdgivarna i akutsjukvården. Det innebär främst

medverkan och effektivisering av patientflödet i övergången mellan olika vårdnivåer inom akutsjukvården. Specialistråden har förändrats till regionala programområden. AISAB ingår i det så kallade Akutrådet.

AISAB samordnar Akademisk ambulans som är en gemensam samarbetsorganisation för att stärka och utveckla forskning, utveckling och utbildning i den prehospitla ambulanssjukvården. Samtliga vårdgivare i den prehospitla ambulanssjukvården deltar i Akademisk ambulans.

AISABs uppdrag regleras i avtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Två huvudavtal är tecknade. Ett för vägburen ambulanssjukvårdstjänst och ett för transport av avlidna. Avtal finns för också för Prehospital särskild sjukvårdsledning, Prehospitalt Kunskap- och kliniskt träningscenter (KTC) och psykiatrisk ambulans (PAM). Avtal är också tecknade med Regionledningskontoret avseende objektspecialist, support och utbildning av Rakel.

Under 2022 antogs specifika ägardirektiv. De specifika ägarkraven är inarbetade i budgetanvisningarna för 2022.

1.2 Styrning av bolaget

AISAB ägs till 100% av LISAB som i sin tur ägs till 100% av Region Stockholm. AISAB bolagsstyrelse består av externa ledamöter. Bolagsstyrelsen utses årligen av Regionfullmäktige.

Bolagsstyrelsen i AISAB sammanträder minst vid fem tillfällen årligen. Beslutspunkter är budget, löpande ekonomiuppföljning, likviditetsutveckling, investeringsplan och strategiska frågor av olika slag.

I bolagsstyrelsen arbete deltar AISABs verkställande direktör. VD rapporterar löpande verksamhetens status. Ekonomichefen presenterar och beskriver ekonomiska frågor.

Ledningen i AISAB består av VD, verksamhetschef, ekonomichef, HR-chef, FoU-chef, utbildningschef samt fyra stationschefer. I december 2021 har funktionen verksamhetschef tillsatts och ingår i ledningsgruppen från januari 2022. Ledningen sammanträder två-tre gånger varje månad förutom under sommaren. Ledningen genomför också regelbundna Teams-möten.

Medicinskt ansvarig läkare (MLA) deltar i ledningens sammanträden en gång i månaden.

1.3 Bolagets interna kontroll och riskarbete

Arbetet med intern kontroll har utvecklats under de senaste åren och följer COSO-regelverket och de riktlinjer som finns inom Region Stockholm.

Analyser genomförs med samtliga lokala ledningsgrupper samt med den centrala ledningen vid tertiäl-, delårs- och årsbokslut. Alla genomgångar dokumenteras och följs upp vid kommande genomgång. Delaktigheten på lokal nivå har ökat samtidigt med förståelse och nytta med intern kontrollplan.

Bolagets styrelse beslutar årligen om intern kontrollplan för innevarande år.

AISAB har utvecklat och förbättrat arbetsmodellen vid framtagandet av intern kontrollplan. Utbildning har skett av samtliga chefer och då med särskilt fokus på stationscheferna. Vid de olika utbildningstillfällena har samtidigt work-shops genomförts för att få fram de väsentliga risker som finns per station och möjligheterna att utföra uppdraget. Åtgärdsaktiviteter har tagits fram tillsammans med att åtgärdsansvarig utsetts per station och på bolagsnivå.

Samtliga work-shops har dokumenterats. Uppföljning kommer under året att ske vid tertial-, delårs- och årsbokslut.

Resultat från genomgångar under 2022 har gett följande övergripande risker:

- **Kompetensförsörjning/bemannning** – är den största risken för AISAB när det gäller att klara av uppdraget. Åtgärder som AISAB arbetar med är bland annat att vara en attraktiv arbetsgivare, förbättra rekryteringsprocessen, aktiviteter för att behålla befintliga medarbetare, digitalisering i verksamheten, samt möjligheter till forskning.
- **Ekonomiskt resultat i balans** – de ökade effektivitetskraven från beställare och Regionfullmäktige kommer att innebära att AISAB troligen inte klarar ett ekonomiskt resultat i balans för de kommande åren om inte kostnadsminskande åtgärder genomförs. Till effektivitetskraven ska läggas den höga inflationen med stora kostnadsökningar och leveransproblem.

2 Hållbarhetsrapport för respektive område

2.1 Miljö

2.1.1 Risker kopplade till miljö

De aktiviteter som kan ha inverkan på miljön är identifierade och analyserade. De identifierade riskområdena är bolagets ambulansfordon, läkemedelshanteringen, användandet av kemikalier samt användandet av sjukvårds- och skyddsmaterial.

AISAB ska värna och vårda naturens resurser. AISAB arbetar strategiskt för att för att det vi gör, från smått till stort, ska göra minsta möjliga påverkan på miljön.

Några av de betydande riskerna som kan påverka bolagets certifikat enligt ISO 14001:2015, är:

- Användning av fordon – körteknik och drivmedel
- Användning av textilier såsom kläder och filter
- Användning av förbrukningsartiklar
- Användning och hantering av kemikalier och farligt avfall
- Hantering av läkemedel
- Användning av energi

Alla dessa riskområden hanteras inom ramen för bolagets miljöledningssystem men också inom ramen för arbetsmiljöcertifikatet. Under 2022 har extern revision gjorts enligt ISO14001. De avvikelser som fanns har antingen åtgärdats under året eller planlagts för åtgärd under 2023 vilket har godkänts av extern revisor.

2.1.2 Styrning av miljömässig hållbarhet

AISAB arbetar systematiskt för att verksamheten ska styras på ett miljömässigt hållbart sätt. För att säkerställa arbetet har AISAB ett certifierat ledningssystem enligt ISO 14001.

2.1.3 Arbete med miljömässig hållbarhet under året

”Miljömål 2022 – handlingsplan för AISAB” hade fem fokusområden med 13 mål som skulle genomföras på övergripande nivå och på stationsnivå. Resultatet blev positivt då 10 av 13 mål uppfylldes enligt följande:

- 3/3 mål uppfylldes för att öka andelen förnybara drivmedel genom att samtliga arbetsplatser har genomfört åtgärder för att öka andelen. AISAB har ökat andelen med 6% under året och totalt är andelen för förnyelsebara drivmedel 46%.
- 2/2 mål uppfylldes för att miljöperspektivet säkerställdes vid upphandling av arbets- och skyddskläder samt fordon.
- 3/5 mål uppfylldes för att minska miljö- och hälsofarliga kemikalier genom att samtliga arbetsplatser har uppdaterade kemikalieförteckningar. AISAB kommer under 2023 följa upp att förteckningarna inte innehåller produkter som ska fasas ut enligt Region Stockholms utfasningslista för miljö- och hälsofarliga kemikalier med stöd av kemikaliesystemet Klara.
- 1/2 mål uppfylldes för att minska kassationen av läkemedel genom att andelen avfall förorenat av läkemedel har följts upp. AISAB kommer under 2023 att genomföra ett förbättringsarbete för att motverka en onödig kassation av läkemedel.
- 1/1 mål uppfylldes för att vidareutveckla miljöinformationen genom att fyra webbsidor på AISABnet har publicerats med information om AISABs miljöarbete.

2.1.4 Regelverk och styrande dokument för miljömässig hållbarhet

De främsta regelverken och styrande dokumenten är följande:

- Miljöbalken (1998:808)
- Avfallsförordningen (2020:614)
- Kemiska arbetsmiljörisker (AFS2011:19), Arbetsmiljöverkets föreskrift
- Smittförande avfall och biologiskt avfall från Hälso- och sjukvården (Socialstyrelsen)
- Allmänna råd om hantering av smittförande avfall från Hälso- och sjukvården (Socialstyrelsen)
- Region Stockholms Hållbarhetspolicy (RS 2019-0857)
- Region Stockholms Hållbarhetsstrategi 2022- 277 (RS 202-0779)

- Region Stockholm budget för regionen
- Region Stockholms policy för inköp
- Region Stockholms uppförandekod för leverantörer
- Betydande miljöaspekter – riktlinje för AISAB
- Hantering av avfall och återvinning – riktlinje för AISAB
- Hantering av kemikalier – riktlinje för AISAB
- Miljömål 2022 – handlingsplan för AISAB

2.1.5 Styrande dokument och mål för miljö

AISAB arbetar med ständiga förbättringar avseende styrning och organisation av miljöarbetet och arbetet med arbetsmiljö. Bolaget innehar certifierat ledningssystem certifierat enligt ISO14001 (miljö), ISO45001 (arbetsmiljö) och ISO9001 (kvalitet). Arbetet med att uppdatera ISO27001 (informationssäkerhet) har fortsatt under 2022 och kommer att fortsätta under 2023. Stora förändringar har skett av den nationella standarden samt det regelverk som ska gälla inom Region Stockholm. Samtliga certifikat kan påverka miljön.

Målet för 2022 har varit att AISAB ska få samtliga certifikat godkända av extern revisor förutom ISO27001 där en genomgripande uppdatering sker enligt den nya standarden. Godkännande kommer att ske i början av december 2023 av extern revisor.

2.2 Social hållbarhet

Området social hållbarhet motsvarar i Region Stockholm begreppen sociala förhållanden och respekt för mänskliga rättigheter.

AISABs ambulansuppdrag prioriteras och dirigeras av SOS Alarm. Någon diskriminering på grund av kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning eller andra individuella egenskaper görs inte av SOS Alarm eller av AISAB. Någon rapport eller avvikelser finns inte dokumenterad under 2022.

Därtill har kränkningar av mänskliga rättigheter, arbetares rättigheter och korruption motverkats genom tillämpning av regionens uppförandekod för leverantörer. AISAB har inte genomfört någon egen uppföljning avseende de mänskliga rättigheterna. Många produkter och varor som levereras till AISAB framställs i länder där risker för mänskliga rättigheter och arbetares rättigheter åsidosätts är hög. Uppföljning görs centralt för hela Region Stockholm.

2.2.1 Risker kopplade till social hållbarhet

AISAB har identifierat att det finns risk att frågor kopplade till social hållbarhet inte inkluderas i processer och projekt. Det kan även vara så att lagkrav riskeras att inte följas.

Arbetet med att systematiskt planera och följa upp social hållbarhet har påbörjats med ett första fokus på AISABs medarbetare.

En ny roll som hållbarhetssamordnare kommer att inrättas under 2023. AISAB har inväntat Region Stockholms nya hållbarhetsprogram innan rollen besatts.

Inom Region Stockholm finns inte ett regionövergripande och gemensamt verktyg för analys, rapportering och uppföljning av hållbarhetsfrågorna.

2.2.2 Styrande dokument och mål för social hållbarhet

Följande koncerngemensamma styrande dokument berör social hållbarhet:

- Budget för Region Stockholm 2022
- Policy för inköp
- Riktlinjer för inköp
- Uppförandekod för leverantörer
- Policy för delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Jämställdhetspolicy
- Folkhälsopolicy
- Åtgärdsplan avseende nationella minoriteter och rätten att använda minoritetsspråk
- Handlingsplan för arbetet med Barnkonventionen

AISAB behandlar alla invånare jämlikt och alla har samma tillgång till de sjukvårdstjänster AISAB tillhandahåller.

Under året har AISABs kommunikationsinsatser till största delen dominerats av pandemirelaterad information till medarbetare och allmänhet.

2.2.3 Barnets rättigheter

Under 2022 har nytillsatta stödfunktioner, barnrättsombud, arbetat med:

- Att bilda/formulera en organisations- och ansvarsfördelning
- Utarbetat styrande och redovisande dokument
- Formulera och vidareutveckla intern kommunikation på intranätet och andra kommunikationskanaler
- Kompetensutveckling och informationshämtning

Stödfunktionen har även planerat för vidare implementering av barnrätt och barnkonventionen inom verksamheten.

Bland annat planeras följande:

- Redovisa arbetet i årliga hållbarhetsredovisningar och andra uppföljningar
- Kartlägga kunskapsnivån och utbilda chefer, stödfunktioner och medarbetare
- Säkerställa och dokumentera att barn och ungas rättigheter och behov efterföljs i verksamheten
- Genomföra barnkonsekvensanalyser tillsammans med berörda stödfunktioner, medarbetare och vid behov barn

- Förtydliga vikten av medarbetarnas anmälningsskyldighet gällande barn som far illa
- Publicera information om barnrätt på verksamhetens externa webbplats

Arbetet har genomförts utifrån följande regelverk och styrande dokument:

- Barnkonventionen (2018:1197)
- Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30, 6 kap)
- Socialtjänstlagen (2001:453, 11 kap; 10§SoL, 36§ 4 kap)
- Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (1990:52)
- Patientsäkerhetslagen (2010:659, 5§)
- Patientlagen (2014:821, 3§ 3a och 3b)
- Brottsbalken (1962:700, 4 kap 3§)
- Handlingsplan för arbetet med Barnkonventionen inom Stockholms läns landsting
- Barn som närståendes kunskapsunderlag – Region Stockholm

2.3 Personal

2.3.1 Risker kopplade till personal

En stor utmaning för AISAB har varit att lyckas bemanna ambulansenheterna med rätt kompetens. AISAB utgår från Region Stockholms kompetensförsörjningsstrategi och handlingsplan. AISAB ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det är viktigt att AISAB har ett bra ledarskap och att arbetstider och ersättningar upplevs som konkurrenskraftiga. Personalomsättningen har ökat under 2022 men ändå har bemanning förbättrats under 2022.

Genom årlig revision och analys av AISABs löner arbetar AISAB för en ökad lönespridning och differentiering i löneökningarna. Tillsammans med fackliga parter och ledningsgrupp har nya bedömningskriterier tagits fram för att tydliggöra vad som krävs för löneökning. Ett arbete för att förbättra arbetet och processen kring AISABs lönekartläggning är påbörjad. Den kommer tydliggöra hur AISAB kan förbättra lönesättning och lönespridning.

2.3.2 Arbetsmiljö

AISAB har arbetsmiljöcertifikatet ISO 45001 som godkänts av extern revisor. Följande aktiviteter har genomförts under 2022:

- Utveckling av det lokala arbetsmiljöarbetet har påbörjats
- Fyra arbetsmiljöprojekt har varit i fokus under året (se beskrivning nedan)
- Internrevisorer har utbildats
- Interrevision har genomförts
- Extern revision har genomförts
- Riktlinjer inom arbetsmiljö har uppdaterats, skapats och publicerats på AISABnet (intranät och ledningssystem)

Viktigaste avvikelser från den externa revisionen:

- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter behöver uppdateras då AISAB anställt en verksamhetschef.
- AISABs systematiska brandskyddsarbete behöver förbättras och dokumenteras på ett korrekt sätt.

Följande fyra arbetsmiljöprojekt har genomförts under 2022:

- Bårprojekt – ett projekt i syfte att skapa ett hållbart arbetsliv. AISABs medarbetare lyfter i och ur bår med patient ett antal gånger per dag. Det innebär stor belastning på axlar, rygg och knän. Många länder i Europa och i stora delar av USA har gått över till självlastande bårar. AISAB har på en ambulansstation, genom projektet inskaffat två självlastande bårsystem för att utvärdera hur det påverkar medarbetarnas arbetsmiljö och belastning.
- "Compassion fatigue" – ett projekt att öka välmående och minska risken för ohälsa till följd av att i arbetet möta människor i stort lidande, något forskningen visat på riskera att skapa ohälsa hos vårdpersonal. Inom ramen för projektet har en grupp medarbetare erhållit en fördjupad kunskap inom området och en manualstyrd utbildning har tagits fram som denna grupp ska kunna hålla för alla medarbetare. Utbildningen genomförs med diskussioner, övningar och förmedling av vad forskningen visar.
- Trygghet och säkerhet – projektet syftade till att fram en repetitionsutbildning för medarbetare kring hot och våld. Utbildningen baseras på ett antal scenarier där hot och hot om våld kan förekomma för våra medarbetare. Scenarierna har filmatiserats och till dem finns ett antal diskussionsfrågor. Utbildningen fokuserar på diskussion och reflektion.
- Bemanning – AISAB växer och är idag betydligt fler medarbetare jämfört med tidigare år. Att ha en bra, effektiv organisation och ett bra systemstöd är av stor vikt för AISAB. Projektet består av två delar. Dels en del som innebär kartläggning och kunskapsinhämtning exempelvis av vilka behov som finns i verksamheten, vad som fungerar väl och vad som fungerar mindre bra och hur andra liknande verksamheter är organiserade och arbetar med bemanningen. Den andra delen består datorsimulering av vilka effekter det kan få om en ambulansstation organiseras på annat sätt än vad som gäller idag. Målet med detta projekt är att få en kunskapsbas för vidare utveckling.

2.3.3 Styrande dokument och mål för personal

Följande koncerngemensamma styrdokument berör personal:

- Budget 2022 för Region Stockholm
- Personalpolicy

- Kompetensförsörjningsstrategi
- Samverkansavtal om arbetsmiljö

Som stöd för chefer och medarbetare finns rutindokument avseende diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Målet avseende attraktiv arbetsgivare följs upp med nedanstående indikatorer.

Ambulanssjukvården i Storstockholm AB – attraktiv arbetsgivare

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Motivation (Hållbart medarbetarengagemang, HME) (Regionfullmäktige)	74	76	◆	>=79	>=79
Styrning (Hållbart medarbetarengagemang, HME) (Regionfullmäktige)	69	67	◆	>=75	>=75
Ledarskap (Hållbart medarbetarengagemang, HME) (Regionfullmäktige)	68	68	◆	>=77	>=77
Andel av medarbetare som utsätts för hot och/eller våld i samband med sitt arbete (Regionfullmäktige)	13%	44%	◆	<=9%	<=9%
Andel av medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling som har samband med arbetet (Regionfullmäktige)	10%	9%	◆	<=7%	<=7%
Andelen sjukfrånvaro i relation till ordinarie arbetstid (Regionfullmäktige)	5,5%	9%	●	<6,2%	<6,2%
Personalomsättning (Regionfullmäktige)	13,8%	7%	◆	<=8%	<=8%

Kommentar

Personalomsättning under 2022 har varit högre än 2021.

2.4 Motverkande av korrupktion

Korrupktion kan definieras som att på ett felaktigt sätt utnyttja sin tjänsteställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Begreppet inkluderar mer än givande och tagande av muta samt jävssituationer. Anställda och förtroendevalda ska inte låta sig påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt tjänsteutövande. Se vidare Riktlinjen för antikorrupktion och representation som finns på Region Stockholms webbsida. Riktlinjen för anti-korrupktion och representation innehåller handfasta kontrollfrågor och regler för att motverka korrupktion.

2.4.1 Risker kopplade till motverkande av korrupktion

Det finns ett antal varningstecken kring inköp av varor och tjänster, som när de dyker upp, gör att man ska fundera på om saker och ting stämmer. Exempel är återkommande fakturor som ligger precis under tröskelvärdet, saknar dokumentation/specifikation samt acceptans av

bristfälliga leveranser och annat som avviker från god affärssed.

2.4.2 Styrande dokument och mål för motverkande av korruption

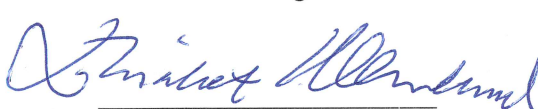
Följande koncerngemensamma styrdokument berör korruption:

- Uppförandekod för Region Stockholm
- Riktlinjer för anti-korruption och representation
- Policy för inköp
- Uppförandekod för leverantörer

Följande aktiviteter har genomförts under året:

- Löpande avstämning och rutiner för att motverka jäv som kontroll av bisysslor. Se tillämpningsanvisning för bisyssla.
- Information och diskussion har skett vid tertial-, delårs- och årsbokslut med alla lokala ledningsgrupper samt centrala ledningsgruppen avseende riktlinjen för anti-korruption och representation innehåller handfasta kontrollfrågor och regler för att motverka korruption. Detta har skett i samband med uppföljning av den interna kontrollplanen.
- Vid varje uppföljning av den interna kontrollen som sker tre gånger per år, trycks särskilt på vikten av alla lokala ledningsgrupper måste vara särskilt uppmärksam på eventuella oegentligheter och korruption och då också agera snabbt om det uppdragas. Inget har uppdragats under 2022.

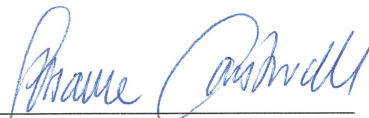
Stockholm 2023-02-22



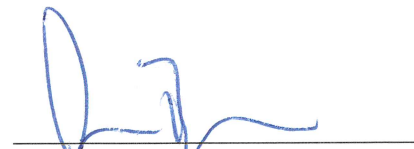
Elisabet Wennlund
Ordförande



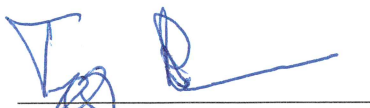
AnnCharlotte Frank Lindgren
Ledamot



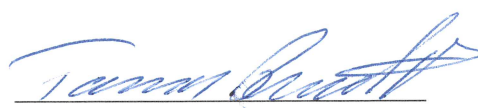
Susanne Castwall
Ledamot



Gunnar Björkman
Ledamot



Tomas Buxbaum
Arbetstagarrepresentant



Tomas Rudstam
Arbetstagarrepresentant