



Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

Hållbarhetsrapport 2024

de
P
P
G
G

Innehållsförteckning

1	Styrning	3
1.1	Bolagets verksamhet och styrning	3
1.2	Bolagets interna kontroll och riskarbete.....	4
2	Hållbarhetsrapport för respektive område	6
2.1	Miljömässig hållbarhet.....	6
2.1.1	Risker kopplade till miljömässig hållbarhet	6
2.1.2	Styrande dokument och mål för miljömässig hållbarhet.....	6
2.2	Social hållbarhet.....	9
2.2.1	Risker kopplade till social hållbarhet	9
2.3	Personal.....	12
2.3.1	Risker kopplade till personal.....	13
2.3.2	Styrande dokument och mål för personal	13
2.3.3	Attraktiv och hållbar arbetsgivare	14
2.3.4	Arbetsmiljö.....	15
2.4	Motverkande av korruption	16
2.4.1	Risker kopplade till motverkande av korruption	16
2.4.2	Styrande dokument och mål för motverkande av korruption.....	17
2.4.3	Utbetalning	17
2.4.4	Jäv och intressekonflikter	18
2.4.5	Bisysslor	18
2.4.6	Upphandling.....	18
3	CSRD	19

1 Styrning

1.1 Bolagets verksamhet och styrning

(6 kap. 12 § 1 st. 1 p. ÅRL)

Denna lagstadgade Hållbarhetsrapport 2024 har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagens bestämmelser och avges av AISABs styrelse.

Bolaget ägs till 100% av Landstingshuset i Stockholm AB (LISAB) som i sin tur ägs till 100% av Region Stockholm. Förutom direktavtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF), styrs bolaget av ägardirektiv, både generella och specifika, som fastställts av Regionfullmäktige. AISAB har i uppdrag att bedriva följande tjänster:

1. Direktavtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

- Ambulanssjukvård
 - Akut- och transportambulans
 - Prehospital sjukvårdsledning
 - Intensivvårdsambulans
 - Psykiatriambulans
 - Operativ koordinator
- Transport av avlidna
- Akut- och jourläkarbil
- Prehospital bakjour

2. Ägardirektiv med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

- Prehospitalt kunskap och kliniskt träningscenter
- Forskning, utbildning, utveckling och innovation

3. Uppdrag från Regionledningskontoret (RLK)

- Akademisk ambulans
- Rakelsupport för Region Stockholm
- Rakelutbildning för Region Stockholm
- Expertstöd till Rakelförvaltningen

4. Uppdrag från Enheten för katastrofmedicinsk beredskap (EKMB)

- Lagring av personlig skyddsutrustning.

AISABs bolagsstyrelse består av externa ledamöter vilka sammanträder vid minst fem tillfällen under året. Beslutspunkter är budget, löpande ekonomiuppföljning, likviditetsutveckling, interna kontroller, investeringsplan och strategiska frågor av olika

slag. Bolagsstyrelsen utses årligen av Regionfullmäktige och fastställs på årsstämman.

AISAB har som målsättning att hållbarhet ska genomsyra hela bolagets verksamhet och vara en integrerad del av ledning och styrning. Förutom lagkrav och andra regelverk styrs bolaget av Region Stockholms hållbarhetsstyrning som beskrivs i policyer, riktlinjer, strategier samt mål och indikatorer. Genom att arbetet har utformats i enlighet med lagkrav och regionens styrande dokument har bolaget indirekt bidragit till hållbarhetsmålen i FN:s Agenda 2030. Utfallet av arbetet har främst följts upp i hållbarhetsrapport, verksamhetsberättelse, klimatredovisning, handlingsplaner och andra redovisande dokument.

AISABs intranät är ett integrerat ledningssystem som beskriver hur bolaget ska organiseras, ledas, planeras, kontrolleras, följas upp, utvärderas och förbättras. Ledningssystemet ger även stöd för att hantera risker, och säkerställer att bolaget når uppsatta mål och ständigt förbättrats. Hållbarhet har och kommer, som andra områden, integreras i ledningssystemet som är certifierat enligt följande tre ISO-standarder:

- Miljö ISO 14001
- Kvalitet ISO 9001
- Arbetsmiljö ISO 45001

För att AISAB ska vidareutveckla hållbarhetsarbetet har berörda stödfunktioner varit delaktiga i regionens arbete med hållbarhet genom att delta i exempelvis hållbarhetsråd, arbetsmöten och flera utbildningsaktiviteter.

1.2 Bolagets interna kontroll och riskarbete

(6 kap. 12 § 1 st. 5 p. ÅRL)

Arbetet med intern kontroll har utvecklats under de senaste åren och förmågan att kontinuerligt och systematiskt arbeta med att identifiera, värdera och åtgärda risker utvecklas ständigt. AISAB följer de riktlinjer som finns inom Region Stockholm samt COSO:s (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission) ramverk för hanteringen av interna styr- och kontrollsystem.

1. Styr- och kontrollmiljö – AISABs verksamhet och medarbetare omfattas av policyer, riktlinjer, rutiner, beslutsvägar, befogenheter och externa ramverk och lagar.

2. Riskbedömning – workshops och analyser genomförs med AISABs ledning, samtliga stationsledningar och berörda stödfunktioner för att få fram de väsentliga risker som finns samlade i AISAB.

3. Kontroller och åtgärder – sker som en del av den ordinarie verksamheten och syftar till att upptäcka, korrigera och förebygga fel i den operativa verksamheten och i den finansiella rapporteringen.

4. Information och kommunikation – styrelse och ledning får löpande information avseende den finansiella rapporteringen och status för

internkontrollplanen. De externa rapporterna granskas av externa revisorer vid utvalda rapporteringstillfällen. Medarbetarna tar del av information via AISABnet.

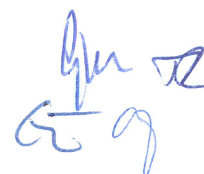
5. Övervakning och uppföljning – alla genomgångar vid workshops dokumenteras och följs upp. Vid varje styrelsesammanträde behandlas bolagets finansiella ställning och internkontrollplanen följs upp vid fastställande, samt enligt riktlinje given av Region Stockholm.

Bolagets styrelse har beslutat internkontrollplanen för 2024. De risker som inte lyfts i internkontrollplanen hanteras på olika nivåer i organisationen men följs inte upp regelbundet av bolagets ledning.

Följande övergripande risker har identifierats på övergripande nivå:

- **Kompetensförsörjning/bemannning** – är den största risken för AISAB när det gäller att klara av uppdraget.
- **Ekonomiskt resultat i balans** – under 2024 och 2025 sker flera verksamhetsövergångar till egenägd vård och det belastar resultatet ytterligare för att säkerställa en säker leverans med hög tillgänglighet. Redan tidigare inflation och kostnadsökningar har arbetats in i budget och gör att handlingskraften minskar. Dessutom uppstår engångskostnader i samband med övergångarna, dels för att säkerställa en sömlös övergång, dels för att inkråm köps över och det finns inte täckning för dessa kostnader inom befintligt avtal.
- **Nytt arbetstidsdirektiv** – det nya arbetstidsdirektivet har visat sig påverka bolaget mer än vad som först antogs. Befintliga system stödjer inte de nya kraven och manuell, analog hantering tar mycket tid i anspråk, vilket är både kostnadsdrivande och ineffektivt.
- **C1-körkort** - fler och fler fordon som levereras till AISAB kräver C1-körkortbehörighet. Det innebär att antalet medarbetare med denna behörighet behöver öka för att tillgängligheten inte ska riskeras.
- **Verksamhetsövergångar** - de verksamhetsövergångar som sker påverkar bolaget på flera sätt. Hur organisationen byggs för att möta nya volymer och arbetssätt blir viktigt, liksom kostnadskontroll och att synergieffekter uppstår.

Styrelsen utvärderar kontinuerligt den information som bolagsledningen lämnar och säkerställer att åtgärder vidtas rörande eventuella brister som framkommer vid den interna kontrollen.



2 Hållbarhetsrapport för respektive område

2.1 Miljömässig hållbarhet

Miljömässig hållbarhet ska genomsyra allt arbete inom AISAB. Det ska vara en integrerad del av bolaget snarare än en enskild arbetsprocess. Bolaget ska värna och vårda naturens resurser och arbeta strategiskt för att göra minsta möjliga påverkan på miljön.

2.1.1 Risker kopplade till miljömässig hållbarhet

(6 kap 12 § 1 st. 4 p. 5 p. ÅRL)

De aktiviteter som finns inom bolaget som kan vara en risk eller ha inverkan på miljön har identifierats. Nedanstående aktiviteter analyseras och bedöms årligen:

- Användning och hantering av fordon
- Användning och hantering av medicintekniska produkter och förbrukningsartiklar
- Användning och hantering av produkter som innehåller hälso- och miljöfarliga kemikalier
- Användning och hantering av läkemedel
- Användning av energi som värme- och hushållsel
- Hantering av arbets- och skyddskläder.

2.1.2 Styrande dokument och mål för miljömässig hållbarhet

(6 kap 12 § 1 st. 2 p. 3 p. ÅRL)

AISABs miljömässiga hållbarhetsarbete har främst genomförts utifrån följande koncerngemensamma styrande dokument:

- Budget 2024 för Region Stockholm, RS 2023-0160
- Hållbarhetspolicy, RS 2019-0857
- Hållbarhetsstrategi, RS 2020-0779
- Riktlinjer hållbarhet, RS 2021-0714
- Policy för inköp, LS 2018-0667 (rev. 2019-06-18)
- Riktlinjer för inköp, RS 2018-0667
- Uppförandekod för leverantörer, LS 1303-0353

Bolaget har följande styrande dokument:

- Betydande miljöaspekter – riktlinje för AISAB
- Hantering av avfall och återvinning – riktlinje för AISAB

- Hantering av kemikalier – riktlinje för AISAB

Arbetet med miljömässig hållbarhet beskrivs även i andra styrande dokument som exempelvis riktlinjer för läkemedelshantering, fordon, inköp och upphandling samt intressentanalys.

AISAB har under året varit delaktig i framtagande av regionens klimathandlingsplan som föreslås vara ett kompletterande styrande och stödande dokument till den samlade hållbarhetsstyrningen.

Mål för miljömässig hållbarhet har främst följts upp i en årlig handlingsplan som är utformad utifrån Region Stockholms budget 2024 och dess mål.

Målet följs upp utifrån följande i indikatorer:

- Klimatpåverkan från utsläpp av växthusgaser jämfört med 2019 ska minska.
- Åtgärder och aktiviteter för att minska Region Stockholms konsumtionsbaserade klimatpåverkan.
- Genomförda åtgärder för att öka livslängd och materialåtervinning av produkt- och materialflöden.
- Andel genomförda upphandlingar med relevanta hållbarhetskrav.

Tillsammans med AISABs egna lokala fokusområde "Introduktion till hållbarhet" för att öka kunskapen om hållbarhet inom bolaget, har åtgärder och mål tagits fram på bolags- och ambulansstationsnivå. Handlingsplanen har följts upp två gånger under året och resultatet var följande:

<u>Åtgärd</u>	<u>Mål 2024</u>	<u>Utfall 2024</u>	<u>Kommentar</u>
Förbättra källsortering inom akutmottagningens ambulansgarage på Danderyds sjukhus.	Genomföra en utredning.	Utredning är genomförd.	Ambulansgaraget kommer att byggas om under 2025 och avfallshanteringen förbättras.
Minska andel läkemedelsförorenat avfall genom att genomföra stickprovs-kontroller i vårdens specialavfall.	16/18 stationer har genomfört minst två stickprovskontroller.	Stationerna har genomfört minst två stickprovskontroller.	Inga vidare åtgärder krävs, avfallet sorteras rätt.

Minska användning av läkemedel som har hög miljöpåverkan genom att utreda möjligheterna att byta ut läkemedel som innehåller Diklofenak.	Genomföra en utredning.	Utredning är genomförd.	Ampull Voltaren har bytts ut till ampull Toradol.
Ta fram en treårig plan för att utrangera befintliga fordon som idag inte går att framföra på förnybara drivmedel.	Planen ska formuleras.	Långsiktig plan har tagits fram.	Målet uppfyllt.
Genomföra en utredning med två upphandlade fordonsleverantörer för att få kunskap om hybrid-, el- och vätgasambulanser.	Genomföra en utredning.	Utredning är genomförd.	Målet uppfyllt.
Genomföra en inventering av "förrådsbeställnings-listan" ur ett livscykelperspektiv och ta fram minst tre förbättringsåtgärder.	Genomföra en inventering och förbättringsåtgärder.	Inventering är genomförd men enbart två förbättringsåtgärder är genomförda.	Målet är delvis uppfyllt.
Genomföra en inventering att stationernas och enheternas hushållsel är grön el.	Genomföra en inventering.	Inventering genomförd.	Målet är uppfyllt. 16/18 arbetsplatser har hushållsel grön hushållsel.
Medarbetare genomför Regions Stockholms e-utbildning om hållbarhet.	400/860 medarbetare har genomfört utbildningen.	214/860 medarbetare har genomfört utbildningen.	Målet ej uppfyllt.
Publicera information om hållbarhet på AISABnet.	Tre webbsidor ska publiceras.	Inga nya webbsidor har publicerats.	Målet ej uppfyllt.
Anordna tävlingar och/eller utmaningar på enhetsnivå för att öka kunskapen om hållbarhet.	11/18 stationer och enheter genomför minst 1 aktivitet.	2/18 stationer och enheter har genomfört minst 1 aktivitet.	Målet ej uppfyllt.

Utge notiser om miljömässig hållbarhet: "Visste du att AISAB och/eller Region Stockholm ...".	Publicera minst 6 notiser på informations-skärmar.	Inga notiser har publicerats.	Målet ej uppfyllt.
Öka andel av förnybara drivmedel. (71% 2023)	Öka andelen till 80%.	Andelen förnybart drivmedel ökade till 84%.	Målet är uppfyllt.

2.2 Social hållbarhet

AISAB har arbetat för att alla invånare ska ha möjlighet att uppnå god fysisk och psykisk hälsa utifrån sina förutsättningar. Bolaget har arbetat proaktivt för att länets invånare ska behandlas likvärdigt och individuellt, och att ingen diskrimineras på grund av kön, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, religion, etnisk eller kulturell bakgrund, funktionsnedsättning eller andra individuella egenskaper.

2.2.1 Risker kopplade till social hållbarhet (6 kap 12 § 1 st. 4 p. 5 p. ÅRL)

AISAB har identifierat att det finns en risk för att social hållbarhet inte är tillräckligt interagerat i ordinarie verksamhetsstyrning och arbetsprocesser, vilket kan leda till att lagkrav inte efterföljs. Bolaget har arbetat med enskilda områden men har identifierat ett behov att vidareutveckla ett mera sammanhållet och systematiskt arbete. Det är även angeläget att arbetet genomförs utifrån kunskapsbaserade metoder och verktyg.

2.2.2 Styrande dokument och mål för social hållbarhet

AISABs sociala hållbarhetsarbete har främst genomförts utifrån följande koncern-gemensamma styrande dokument:

- Budget 2024 för Region Stockholm, RS 2023-0160
- Hållbarhetspolicy, RS 2019-0857
- Hållbarhetsstrategi, RS 2020-0779
- Riktlinjer hållbarhet, RS 2021-0714
- Policy för inköp, LS 2018-0667 (rev. 2019-06-18)
- Riktlinjer för inköp, RS 2018-0667
- Uppförandekod för leverantörer, LS 1303-0353
- Jämställdhetspolicy, LS 0501-0052

- Folkhälsopolicy - God hälsa och minskade hälsoklyftor i befolkningen, RS 2020-0535
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, RS 2019-0446
- Vägledning för att stärka barn och ungas rättigheter – Region Stockholm
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer, (HSLF-FS 2022:39)
- Region Stockholm Regionala vårdprogram 2023 Våld i nära relationer
- Barn som är närstående – Region Stockholm
- Åtgärdsplan avseende nationella minoriteter och rätten att använda minoritetsspråk (2009:724)

Bolaget har följande styrande dokument:

- Barnrätt – riktlinje för AISAB
- Orosanmälan – rutin för AISAB
- Våld i nära relation – riktlinje för AISAB
- Begäran om polishandräckning av psykiatriambulans – rutin för berörda vårdgivares enheter.

AISAB har fokuserat på arbetet med social hållbarhet inom följande områden under 2024:

Folkhälsa

AISAB arbetar med folkhälsa, både fysiskt och psykiskt, som bygger på principen att invånarna ska erbjudas en god och nära vård samt insatser proportionellt utifrån sina olika behov och förutsättningar. Vården och insatserna har genomförts på ett personcentrerat sätt utifrån patientens behov, önskemål, resurser och förutsättningar.

Under året har AISAB arbetat med att vidta aktiva förbättringsåtgärder för att öka användningen av tolkning på distans via telefon och information om tolk har förtydligats i ledningssystemet. Ett arbete har genomförts för att säkerhetsställa att AISABs nya uppdrag kring bakjoursteam (Prehospital bakre läkarjour och Medicinsk Dirigent) har tillgång till att kunna starta trepartssamtal med en tolk vid akuta telefonbedömningar.

	2023	2024
Antal tolkärenden via telefon	34	113

Ett projekt för att implementera en tolkapplikation, som kan hjälpa medarbetaren att kommunicera på olika språk i text med patienten, har startas upp för att arbetas vidare med 2025.

Vidare har AISAB under året fokuserat på att minska vårdrelaterade infektioner och smittspridning i samhället. För att öka kunskapen om basala hygienrutiner hos medarbetaren har AISAB tecknat ett avtal med Vårdhygien Stockholm som stödjer och hjälper till att förbättra och öka kunskapen i bolaget. Under året har en obligatorisk utbildning i vårdhygien anpassad efter prehospital akutsjukvård tagits fram och implementerats. Riktlinjer och rutiner har kvalitetssäkrats och uppdaterats i ledningssystemet och samordnaren som leder arbetet har fått fortbildning.

Suicidprevention och psykisk ohälsa

Psykiatriambulansen har fortsatt arbetet med att ta fram en rutin för suicidriskbedömningar, för att stärka och öka kompetensen hos medarbetarna att tidigt kunna identifiera riskfaktorer hos patienter i sårbara grupper.

Flera medarbetare inom bolagets prehospitala somatiska vård och akutpsykiatriska vård har haft möjlighet att genomföra utbildningen i Akut prehospital psykiatri. För att öka kunskapen om ett personcentrerat förhållningssätt vid psykisk ohälsa, suicidprevention, bedömning av vårdbehov och dokumentation av given vård, samtalsmetodik och samverkan med andra aktörer.

Våld i nära relationer

AISAB har arbetat med att upptäcka och hjälpa de patienter som är utsatta för våld i nära relationer. Samtliga medarbetare har ett ansvar att upptäcka, behandla och förebygga våld och dess konsekvenser i nära relationer.

Under 2024 har bolaget fortsatt arbetet med att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i enlighet med de jämställdhetspolitiska delmålen enligt följande:

- En ny riktlinje har tagits fram och publicerats inom området. Utifrån detta skedde en pilotstudie för att inkludera medarbetare i det nya frågeformuläret om att fråga om våldsutsatthet. Utvärdering av denna pilot planeras att ske under första kvartalet 2025.
- Vidare har arbetet kring att möta patienter utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck fortsatt och en utbildning samt riktlinje planeras att dokumenteras under 2025.
- En vecka fri från våld 2024 uppmärksammandes inom AISAB genom att möta och upplysa medarbetare om området våld i nära relation i samverkan med polisen.

- AISABs projektledare för våld i nära relationer har presenterat bolagets arbete inom området under Socialstyrelsens implementeringskonferens om det nya hänvisningsstödet om våld i nära relation för hälso- och sjukvårdsperson, socialtjänst och tandvård.
- AISAB har bidragit till Socialstyrelsens arbete om framtagande av nationella riktlinjer för hälso- och sjukvårdspersonal i att möta patienter utsatta för gängrelaterat våld och andra våldsbejakande miljöer.
- Ett arbete om hur AISABs medarbetare kan, bör och ska agera i händelse av att vittna och vara målsägare har startats upp under 2024 och kommer fortsätta under 2025.
- AISABs projektledare för våld i nära relationer har genomfört en föreläsning om Region Stockholms arbete om våld i nära relationer för medarbetare inom SOS Alarms AB.
- Samverkan som har genomförts med Origo, Socialtjänsten och verksamhetens barnrättsgrupp.

Barnets rättigheter

AISABs arbete med barns rättigheter i ambulanssjukvården är ett ständigt pågående arbete. Under 2024 genomfördes främst åtgärder för att öka medarbetarnas kunskap och kompetens inom barnrätt, som exempelvis:

- Utbildat två nya barnrättsombud.
- Utbildat nya medarbetare i grundläggande barnrätt på deras introduktionsutbildning.
- I samverkan med Barnskyddsteamet i Region Stockholm och Socialtjänsten i Botkyrka tagit fram en prehospitalt inriktad utbildning "Att upptäcka barn som far illa" för att öka medarbetarnas kunskap och medvetenhet om hur barn påverkas av att fara illa och vikten av att göra orosanmälan.
- Uppmärksammat "Barnkonventionens dag" genom att utföra en informationskampanj på två av Region Stockholms största akutmottagningar.
- Introducerat medicinskt ledningsansvariga läkare inom akut- och jourläkarbilar angående barnrätt.
- Initierat kontakt med barnsamordnare på Psykiatri Stockholm Södra för ett kommande projekt kallat "Child check" som syftar till att upptäcka fler barn som far illa eller riskerar att fara illa.
- Reviderat och vidareutvecklat information på AISABs intranät.

2.3 Personal

AISAB utgår från regionens medarbetarpolicy, som också är Region Stockholms arbetsmiljöpolicy. Dessa styrande dokument anger principer för hur medarbetare, chefer och hur AISAB ska agera som arbetsgivare. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att AISAB ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

Policyn baseras på Region Stockholms gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samverkan.

2.3.1 Risker kopplade till personal

En utmaning för AISAB är att ha en stabil personalbalans så att ambulanserna kan bemannas med rätt kompetens. För att nå hit behöver det både finnas effektiva rekryteringsprocesser och möjlighet att behålla personal i hög utsträckning. AISAB arbetar ständigt för att vara en attraktiv arbetsgivare där fokus ligger på ledarskap, arbetsmiljö och kompetensutveckling.

AISAB har som ambition att så många medarbetare som möjligt tar C1-körkort. Har inte tillräckligt många medarbetare C1 behörighet finns risk att AISAB inte kan nyttja de fordon som kräver den behörigheten.

2.3.2 Styrande dokument och mål för personal

AISABs arbete med personal har främst genomförts utifrån följande koncern-gemensamma styrande dokument:

- Uppförandekod för Region Stockholm, LS 2017–1198
- Budget 2023 för Region Stockholm, RS 2022–0123
- Medarbetarpolicy, RS 2022–0912
- Riktlinjer för möten och resor, RS 2020–0784
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, RS 2019–0446
- Samverkansavtal om arbetsmiljö och medbestämmande, LS 0300–0088
- Riktlinje för hedersbelöning, RS 2020–0339

Bolaget har följande styrande dokument:

- Arbetsanpassning och rehabilitering
- Alkohol- och drogfria arbetsplatser
- Kränkande särbehandling
- Trafiksäkerhet
- Hot och våld
- Kamratstöd
- I händelse av att en medarbetare avlider
- Rutin gällande gravida
- Rutiner kring arbetstid, ersättning, övertid med mera

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp genom arbetsmiljökommittémöten, minst 4 gånger per år. Uppföljning sker även genom medarbetarundersökning, intern och extern revision, samt regionens uppföljning av SAM.

Genom årlig revision och analys av AISABs löner arbetar bolaget för en ökad lönespridning och differentiering i löneökningarna.

2.3.3 Attraktiv och hållbar arbetsgivare

För att vara en attraktiv arbetsgivare som lockar och behåller kompetens, fokuserar AISAB på ledarskap, arbetsmiljö och kompetensutveckling. Samtliga chefer har fått utbildning i ledarskap och förändringsledning i samband med verksamhetsövergångarna som har skett under året. Verksamhetsövergångarna har även skapat nya karriärmöjligheter och spännande arbetstillfällen inom bolaget. För att behålla talanger satsar AISAB på individuella kompetensplaner i dialog med närmaste chef och utbildningssatsningar för specifika roller. Medarbetarna har tillgång till en digital utbildningsportal som löpande fylls på med skraddarsydda utbildningar som består av både lärarledda utbildningar och e-learning.

För att förbättra kompetensförsörjningen arbetar AISAB enligt ARUBA-modellen. Under året har vissa delar i modellen utvecklats. Ett arbete som kommer att fortsätta under 2025. Rekryteringsprocessen har utvärderats och kontrollerats för att effektivisera processen ytterligare. Därutöver har en rekryteringsgrupp, där alla verksamhetsområden samverkat, startats upp under året.

För att attrahera nya medarbetare och säkra framtidens kompetens, erbjuder AISAB praktikplatser till studenter samt deltar på olika mässor. Då det är brist på ambulanssjuksköterskor kan AISAB erbjuda sjuksköterskor medfinansiering till att studera med lön, så kallad studielön.

AISAB arbetar aktivt med att förebygga ohälsa och olycksfall genom att undersöka arbetsförhållanden, bedöma risker och genomföra åtgärder. AISAB tar årligen fram arbetsmiljöplaner. Incidenter rapporteras och skyddsronder genomförs tillsammans med skyddsombud. Nya chefer och skyddsombud genomgår arbetsmiljöutbildningar. Det nya arbetsdirektivet som infördes under 2023, har visat sig påverka bolaget mer än vad som först antogs. Under 2025 kommer AISAB se över systemstöd, schemaläggning och följsamheten kring direktivet.

Målen avseende attraktiv och hållbar arbetsgivare följs upp med nedanstående indikatorer.

Svarsfrekvens OSA-kartläggningen 2024 var 66%, vilket inte ger en helt rättvisande bild av bolagets verkliga utfall på totalen.

Indikator	Utfall 2024	Mål 2024	Utfall 2023
Motivation	73	>= 80	80
Styrning	67	>= 76	73
Ledarskap	73	>= 78	74
Andel av medarbetarna som utsätts för hot och/eller våld	37%	<= 8%	22%
Andel av medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling	11%	<= 6%	7%
Sjukfrånvaro	5%	<6,1%	4,8%
Personalomsättning	11,1%	<=7,9%	11,1%

Medarbetarundersökning (OSA-kartläggning)

För att undersöka verksamhetens organisatoriska och sociala arbetsförhållanden genomför AISAB en OSA-kartläggning varje år. Kartläggningen innehåller frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vilket omfattar arbetssituation, samarbete, ledarskap, organisatoriska förutsättningar, psykologisk trygghet och utsatthet. Därmed följer AISAB Region Stockholms medarbetarpolicy tillika arbetsmiljöpolicy och riktlinjen kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Resultatet blir ett underlag för att identifiera risker, förbättringsområden och styrkor.

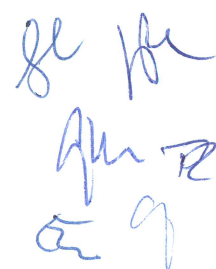
Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron uppgick under 2024 till 5,03% vilket är fortsatt låg nivå och är i nivå med motsvarande period föregående år.

2.3.4 Arbetsmiljö

För att förbättra arbetsmiljön har främst dessa aktiviteter genomförts under året:

- Möjliggöra måltidsuppehåll och att minska övertiden kopplat till sen resa i anslutning till arbetspassets slut. Arbetet genomförs tillsammans med SOS Alarm AB.
- Riktlinjer inom arbetsmiljö har uppdaterats, skapats och publicerats på AISABnet.
- Slumpvisa alkohol- och drogtestar har genomförts på tre ambulansstationer.
- Aktiviteter i syfte att öka samhörighetskänsla och psykologisk trygghet har genomförts där alla yrkeskategorier bjöds in.
- Intern och extern revision har genomförts.



Följande arbetsmiljöprojekt har genomförts under 2024:

- Hållbar medkänsla – piloten har pågått under hela 2024 och avslutas i januari 2025.
- Trygghet och säkerhet – pilot har genomförts för drygt 100 medarbetare.
- Projekt gällande säkrare arbetsmiljö genom mekanisk hjärtkompressionsutrustning avslutades i december.
- Föreläsningsserie för chefer och administrativ personal har genomförts. Serien fokuserade på mental hälsa och ett hållbart arbetsliv.
- Projekt har genomförts i samarbete med SOS Alarm och Hälso- och sjukvårdsförvaltningen genom att endast tilldela ambulansuppdrag av hög prioritet i slutet av arbetspassen för att minska förekomsten av övertid. Syftet är att få en ökad hållbarhet i arbetslivet. Projektet har permanentats.
- AISAB har tillsammans med Kulturförvaltningen fortsatt sitt projekt kring "Konstnärlig gestaltning i ambulansfordon". Syftet med pilotprojektet är att undersöka hur ett konstnärligt uttryck i ambulansen skulle kunna leda till en förbättrad arbetsmiljö för ambulanspersonalen och patienten genom exempelvis förändringar i ljus- och ljudmiljön.

2.4 Motverkande av korruption

Korruption definieras som att på något 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. AISABs arbete präglas av hög affärsmässig etik och det är viktigt att säkerställa att samarbetet med leverantörer och intressenter sker på ett korrekt sätt samt med god etik och moral. Mutor i form av gåvor eller pengar ska inte förekomma i något led av verksamheten. Att arbeta mot korruption är en viktig del i AISABs hållbarhetsarbete.

Riktlinjen för anti-korruption och representation innehåller handfasta kontrollfrågor och regler för att motverka korruption.

2.4.1 Risker kopplade till motverkande av korruption

Det finns en risk att kunskap om regelverk kring uppförandekoden vid inköp och upphandling inte är implementerad fullt ut i bolaget. Det finns även en risk att AISAB inte får med alla krav vid upphandling. Det saknas kompetens och personella resurser att följa upp uppförandekoden samt övriga krav som ställs efter genomförda upphandlingar.

Risken för felaktiga externa betalningar bedöms som låg, då AISAB har väl etablerade och säkra processer för hantering av utbetalningar, samt gjort ytterligare insatser kring detta under 2024.

2.4.2 Styrande dokument och mål för motverkande av korruption

Följande koncerngemensamma styrdokument berör korruption:

- Uppförandekod för Region Stockholm, LS 2017–1198
- Riktlinjer för anti-korruption och representation, RS 2020–0266
- Policy för inköp, LS 2018–0667 (rev. 2019-06-18)
- Riktlinjer för inköp, RS 2018-0667
- Uppförandekod för leverantörer, LS 2013–0353
- Införande av kategoristyrkt inköpsarbete i Region Stockholm, RS 2019–1148
- Kategoristyrkt inköpsarbete, RS 2019–1148.

Bolaget har följande styrande dokument:

- Inköp och upphandling – riktlinje för AISAB
- Uppföljning av AISABs upphandlade avtal – riktlinje för AISAB.

Övergripande aktiviteter som årligen genomförs för att förebygga korruption:

- Arbeta med efterlevnad av styrande dokument för antikorruption genom utbildningar och information på intranätet.
- Information och diskussion sker vid tertial-, delårs- och årsbokslut med alla lokala ledningsgrupper samt centrala ledningsgruppen avseende riktlinjen för anti-korruption och representation.
- Vid varje uppföljning av den interna kontrollen, som sker två gånger per år, trycks särskilt på vikten av att alla lokala ledningsgrupper måste vara särskilt uppmärksam på eventuella oegentligheter och korruption och då också agera snabbt om det uppdagas.

2.4.3 Utbetalning

Utbetalningsflödet inom AISAB har under många år varit prioriterat och under ständig förbättring. Alla fakturor och utbetalningar godkänns och attesteras i dualitet enligt delegationsordningen.

För 2024 fanns två mål för att säkra upp och kontrollera betalningsflödet ytterligare. Ny modul för leverantörsfakturor har implementerats, där målet är att alla utbetalningar görs i ekonomisystemet och därmed godkänns i dualitet redan innan utbetalning sker. Ingen utbetalning sker manuellt direkt mot banken.

För ytterligare kontroll har tjänsten "Betalkontroll" implementerats. Vid varje utbetalning kontrolleras leverantören mot Skatteverkets listor, att bolaget finns

registrerat och inte har någon anmärkning, samt att leverantören betalar lagstadgade skatter och avgifter. Det är också möjligt att sätta egna varningar och noteringar på specifika leverantörer.

För att motverka risken för bluffakturor läggs nya leverantörer upp av ett fåtal personer som gör ett antal beslutade kontroller av leverantörer och fakturor. En ny leverantör kan heller inte läggas upp ensam, utan läggs upp i dualitet.

Mål 2024:

Mål 2024	Indikator	Måluppfyllnad 2024
Ny modul för leverantörsfakturer	Ja/Nej	Ja
Betalkontroll	Ja/Nej	Ja

2.4.4 Jäv och intressekonflikter

Det åligger alla medarbetare att i sin anställning tillvarata Region Stockholms och bolagets intressen och helt bortse från egna intressen eller egen vinning. Medarbetare ska undvika att försätta sig i situationer där personliga, familjerelaterade eller ekonomiska intressen kan komma i konflikt med regionens eller bolagets intressen. Anställd ska inte handlägga ärende om omständighet som skulle kunna rubba förtroende för den anställdes opartiskhet föreligger. Uppstår kännedom om omständighet som kan antas utgöra jäv ska detta meddelas och ersättare ska utses. En stående punkt på agendan till styrelsemöten är att säkerställa att ingen i styrelsen är jävig med avseende på de punkter som ska avhandlas på styrelsemötet.

2.4.5 Bisysslor

Medarbetare är skyldig att anmäla eventuell bisyssla till närmaste chef och lämna de uppgifter som krävs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är i enlighet med Region Stockholms och bolagets regelverk. Bisysslor följs upp som obligatorisk punkt vid medarbetarsamtal en gång per år.

2.4.6 Upphandling

AISAB följer, förutom allmän lagstiftning, även särskilda regler som gäller vid offentlig upphandling. Dessa särskilda regler är först och främst Lagen om offentlig upphandling (LOU) vilken bland annat innebär att upphandlande myndigheter ska behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt samt genomföra upphandlingar på ett öppet, likabehandlande och transparent sätt. Regler och rutiner tydliggörs i bolagets interna riktlinjer för inköp, i bolagets attestordning samt relevanta rutinbeskrivningar.

I huvudsak avropar AISAB på ramavtal som är upphandlade av Region Stockholms upphandlingsenhet och därmed är det inte bolaget som kvalitetssäkrar att de produkter

och tjänster som levereras uppfyller de krav som kunder ställer. I samband med egna upphandlingar ställer AISAB krav på att anbudsgivare följer Uppförandekod framtagen av Region Stockholm samt Riktlinjer för antikorruption och representation. AISAB ställer relevanta ekonomiska, sociala och miljömässiga krav vid upphandling.

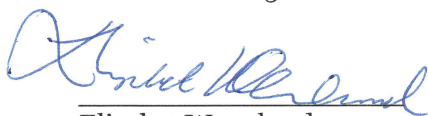
3 CSRD

Under 2024 påbörjades arbetet med att säkra följsamheten av EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och de tillhörande redovisningsstandarderna European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Direktivet och de nya standarderna innebär att betydligt mer information om miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade uppgifter ska ingå i hållbarhetsrapporteringen. För att förbereda rapporteringen har följande genomförts under året:

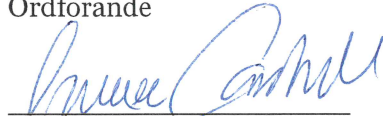
- En affärsmodell har beskrivits, en kartläggning av värdekedjor har genomförts och identifiering av intressenter har tagits fram.
- En dubbel väsentlighetsanalys har genomförts i enlighet med ESRS-kraven. För att analysera, identifiera och bedöma de områden där verksamheten har en väsentlig hållbarhetspåverkan på omvärlden samt de hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter som uppstår i samband med bolagets verksamhet.
- En GAP-analys mot ESRS-kravens datapunkter har genomförts baserat på det som bedömts som väsentligt för verksamheten. Under år 2025 kommer verksamheten att påbörja arbetet med åtgärder och KPI:er för att stänga identifierade gap.
- En kartläggning utifrån klassificeringssystemet EU:s taxonomin har genomförts för att fastställa kriterier när en ekonomisk verksamhet ska anses vara miljömässigt hållbar.

Från 2025 kommer bolagets hållbarhetsredovisning ingå i moderbolaget LISAB:s hållbarhetsrapport som kommer att ha huvudansvaret för rapporteringen enligt CSRD.

Stockholm 2025-02-28



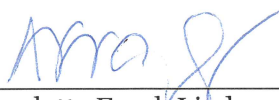
Elisabet Wennlund
Ordförande



Susanne Castwall
Ledamot



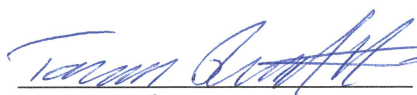
Leif Rydell
Arbetsstagarrepresentant



AnnCharlotte Frank Lindgren
Ledamot



Gunnar Björkman
Ledamot



Tomas Rudstam
Arbetsstagarrepresentant