

Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

Verksamhetsberättelse

December 2024

Innehållsförteckning

1	Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar	4
1.1	Väsentliga händelser	5
2	Styrning och ledning	7
2.1	Verksamhetsfakta	7
2.2	Mål	8
2.2.1	Hälso- och sjukvården är behovsstyrd, jämlik och förebygger ohälsa	8
2.2.2	Den hållbara regionala utvecklingen ligger i framkant	9
2.2.3	Verksamheten är långsiktigt hållbar och kostnadseffektiv	12
2.2.4	Kompetensförsörjningen är långsiktig	14
2.3	Uppdrag	16
2.4	Intern kontroll	16
2.4.1	Arbetet med intern kontroll	16
2.4.2	Risker, åtgärder och kontroller	16
2.4.3	Försäkran	16
3	Verksamhet	17
3.1	Vårdproduktion	19
3.2	Produktivitet	19
4	Personal	20
4.1	Attraktiv och inlyssnande arbetsgivare	20
4.2	Hållbar arbetsgivare	20
4.2.1	Systematiskt arbetsmiljöarbete och hälsa	20
4.3	Uppföljning avsatta medel för hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö	21
4.4	Helårsarbeten	21
4.5	Sjukfrånvaro	22
5	Ekonomi	23
5.1	Resultat	25
5.1.1	Personalkostnader inklusive inhyrd personal	25
5.1.2	Konsultkostnader	27
5.1.3	Administrativa kostnader	27
5.1.4	Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet	28
5.2	Åtgärder för ett resultat i balans	28
5.3	Investeringar	28

5.3.1	Ny- och ersättningsinvesteringar	29
5.3.2	Status enskilda investeringsobjekt.....	29
5.3.3	Status investeringsplanens genomförbarhet och risk.....	29
5.4	Balansräkning	29
5.5	Kassaflödesanalys.....	29
6	Pågående rättsprocesser (tvister).....	31
7	Övrigt.....	32
8	Förväntad utveckling kommande år	33
9	Nämnd-/styrelsebehandling	34

Bilagor

Bilaga 1: Bilaga C2 uppföljning investeringsobjekt AISAB

1 Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar

2024 har varit ett utmanande år för AISAB. Verksamheten har under året till stor del präglats av de politiska besluten och arbetet med att föra över den prehospitla vården i egen regi. Besluten har inneburit att AISAB har fått göra en snabb omställning med en hel del omprioriteringar för att kunna genomföra verksamhetsövergångarna. Tidplanen för övertagandet sträcker sig fram till maj 2025. Det som också har tagit stor kraft i verksamheten är den arbetsmarknadskonflikt som påverkade AISAB i närmare tre månader under april, maj och juni. Ett stort antal åtgärder vidtogs för att minska konsekvenserna av blockaden. Blockaden blev långvarig och påverkade verksamheten på flera sätt. Följdverkningarna med både högre personalkostnader och försämrad tillgänglighet på grund av konflikten var påtaglig och påverkade AISAB under resterande del av verksamhetsåret.

AISABs ekonomiska resultat för året är – 18 mnkr. Resultatkravet är 7 mnkr. Det som framför allt påverkar resultatet är de engångskostnader AISAB haft i samband med verksamhetsövergången från Falck Ambulans till VO Syd, verksamhetsövergången av Akut- och Jourläkarbilarna från Capio samt uppstarten av prehospital bakre läkarstöd och medicinsk dirigent. Engångskostnaderna avser de inköp som gjordes av befintliga fordon, material och utrustning, samt de kostnader som uppstått för att övergången skulle vara så sömlös som möjligt. Ersättningen i AISABs befintliga avtal har inte haft den ekonomiska marginalen att kunna möta de kostnader som uppstår vid de olika verksamhetsövergångarna. En lärdom till framtida verksamhetsövergångar är att tidigt identifiera engångskostnader och lägga dem i budget.

AISAB äskade 18 mnkr för kompensation för uppstart av VO Syd. Därutöver tillkommer uppstartskostnader för prehospitla läkartjänsten motsvarande ca 7 mnkr, vilket också äskades för. AISAB kompenserades sammanlagt 7 mnkr för verksamhetsövergångarna under 2024.

Även pensionskostnaderna påverkar resultatet mer än väntat. Trots att regionen gått in och täckt upp för den utökning som väntades under 2024, belastar pensionsskulden resultatet med -13 mnkr, varav räntan på pensionsskulden är -4,5 mnkr.

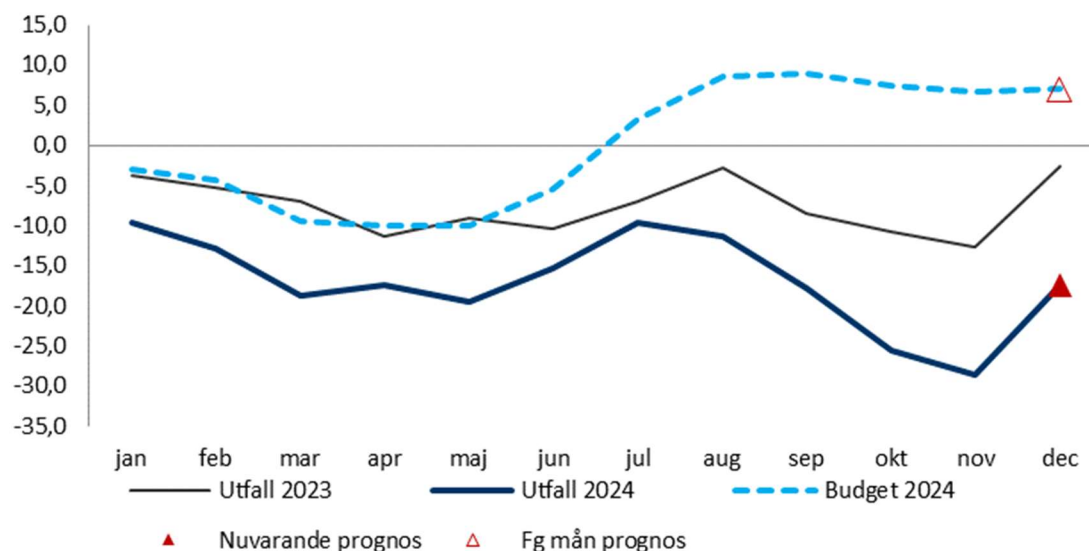
Trots den ekonomiska situation som AISAB befunnit sig i under året har verksamheten fungerat väl. Engagemanget bland chefer och medarbetare, att klara mål och uppdrag, har varit stort.

AISABs avtal avseende Vägbyrå ambulanssjukvård och Psykiatriambulans gick ut under våren 2023. Avtalen har förlängts till och med maj 2025. Ett beslut om att teckna nytt avtal för Transport av avlidna har tagits av Hälso- och sjukvårdsnämnden.

Ett annat viktigt område är alla ambulansstationer som är spridda över länet. Regionfullmäktige antog den strategiska planen för att föra över samtliga prehospitla lokaler i egen regi. I planen föreslås att AISAB ska förvalta alla lokaler i prehospital vård. Ännu har inga ekonomiska medel tillsatts för ändamålet.

Region Stockholm tilldelades statsbidrag som innebar en fortsatt satsning avseende akut prehospital psykiatri under 2024. Det handlar om både bredd- och spetsutbildning för ambulanspersonal men även en utveckling av selekteringen av ambulansärenden med psykiatripatienter vid prioritering -och dirigerings-tjänsten.

1.1 Väsentliga händelser



Den 29 februari genomfördes verksamhetsövergången av Verksamhetsområde (VO Syd). Övergången fungerade väl. Dock uppstod störningar i IT-miljön som påverkade medarbetarnas tillgång till AISABnet, bolagets ledningssystem. Även en del rutiner behövde förändras inom VO Syd för att anpassas till AISABs gemensamma organisation. Ett stort arbete har lagts ned på att ge VO Syds chefer och medarbetare en introduktion inför deras anställning i AISAB. Ett viktigt område inför övergången har varit att få igång nätverk och annan IT-miljö, vilket har varit komplicerat på grund av den korta uppstartstiden.

Den 10 augusti genomfördes verksamhetsövergången av Akut- och Jourläkarbilarna från Capio. Även denna övergång var välplanerad och fungerade bra. Dock uppstod även här störningar i IT- och telefonimiljön. Det var också störningar i behörighetsadministrationen.

I början av november startade AISAB upp det nya uppdraget med prehospital bakre läkarstöd vid Prioritering- och Dirigerings-tjänsten (PoD), samt den nya funktionen medicinsk dirigent. Tjänsten ska framför allt prioritera uppdrag och dirigera specialfunktioner som ambulanshelikopter samt Akut- och Jourläkarbilarna.

Den 25 april inledde Vårdförbundet en blockad av mertid, övertid och nyanställningar. Blockaden omfattade alla Vårdförbundets medlemmar i regionens alla nämnder och bolag med undantag för Södertälje sjukhus, S:t Eriks Ögonsjukhus och Tiohundra. För flera av regionens verksamheter, bland annat på akutsjukhusen, trappades konflikten

upp i och med att blockaden med Vårdförbundet övergick i strejk. AISAB var dock kvar i blockaden under hela konflikten som avslutades den 29 juni. Konflikten tog i stort sett AISABs lednings hela uppmärksamhet och påverkade verksamheten varje dag.

Upphandling av utbildning i körkort behörighet C 1 och D har genomförts.

Upphandling av ambulansfordon genomfördes under året och nya avtal är tecknade med fordonsleverantörerna.

AISAB har driftsatt det nya logistikcentret och servicedepå Syd. Verksamheterna inrymmer hantering av utrustning för Rakel och FRAPP, utbildningslokaler för trafikutbildning, bårverkstad, administration samt reserv- och utbildningsfordon.

En säsongsdimensionering har genomförts under 2024. Anpassningen innebär något färre ambulansresurser under sommaren och en ökning under perioden september – januari.

AISAB har rekryterat medicinskt ansvariga läkare till samtliga nya funktioner och verksamhetsområden.

Arbetet med Regionfullmäktiges beslut om att AISAB ska avbolagiseras och övergå i en egen nämnd den 1 januari 2026 är påbörjat.

Från 1 januari har Region Stockholm ett nytt avtal med Falck Sverige AB gällande företagshälsovård.

Den 9 februari, tilldelades ambulanssjukvården 112-priset 2024 för räddningsaktionen i samband med berg- och dalbaneolyckan på Gröna Lund i juni 2023.

Myndigheten för Yrkeshögskolan har meddelat beslut om att Medlearn får fortsätta bedriva påbyggnadsutbildning till ambulanssjukvårdare i tre år från höstterminen 2024.

AISAB har via Regionen donerat/sålt sammanlagt tre fordon under året till Ukraina via hjälporganisationer.

2 Styrning och ledning

2.1 Verksamhetsfakta

AISAB bedriver ambulanssjukvård och transport av avlidna enligt avtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (HSF). Nytt direktavtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har tecknats för AISABs nya verksamhet VO Syd samt de Prehospitala läkartjänsterna.

Förutom direktavtalen styrs AISAB av ägardirektiv, generella och specifika, som fastställts av Regionfullmäktige. Dessa direktiv har inarbetats i det övergripande budgetdokument för 2024 som beslutats av regionfullmäktige.

AISABs affärsidé är att:

”på affärsmässiga grunder utföra ambulanssjukvård åt Region Stockholm”.

AISABs vision är densamma som Region Stockholms vision, nämligen:

”en jämlik, öppen, hållbar och konkurrenskraftig region där invånarna ges likvärdiga livschanser och hög livskvalitet”

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 är vårdgivare med ett totalansvar för tjänsten. I de specifika ägardirektiven, som nu finns inskrivna i budgetanvisningarna för 2024, framgår att AISAB ska bedriva forskning och utveckling inom den prehospitala sjukvården.

Den prehospitala sjukvården har en nyckelroll i 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 så att den fungerar i den nya sjukvårdsmodellen i Region Stockholm (FHS). Utveckling av styrning mot närakut pågår. Vidare finns styrningsprocesser av strokepatienter, patienter med misstänkt höftfraktur, trauma och styrning mot PCI-labb.

AISAB ingår i Akutrådet som är en del av de regionala programråden. 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.

AISAB samordnar Akademisk ambulans som är en gemensam samarbetsorganisation för att stärka och utveckla forskning, utveckling och utbildning i den prehospitala sjukvården. Övriga vårdgivare i den prehospitala ambulanssjukvården ges möjlighet att delta 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 även för Prehospital särskild sjukvårdsledning, Prehospitalt kunskap och kliniskt träningscenter (KTC), Psykiatriskambulans (PAM) och Prehospitala läkartjänster. Avtal är också tecknade med Regionledningskontoret (förvaltas av Locum) avseende objektspecialist, support och utbildning av Rakel.

2.2 Mål

2.2.1 Hälso- och sjukvården är behovsstyrd, jämlik och förebygger ohälsa

Vården är säker, effektiv och har god kvalitet



AISABs mål baseras på Socialstyrelsens nationella handlingsplan för ökad patientsäkerhet inom hälso- och sjukvården. I patientsäkerhetsberättelsen för 2023 redovisades flera framsteg och områden som behöver utvecklas. En handlingsplan för patientsäkerhet utformades med fokus på att säkerställa trygg vård, och denna plan har följts upp under 2024.

Under 2024 har verksamheten koncentrerat sig på att stärka säker vård genom att identifiera, analysera och åtgärda inrapporterade vårdavvikelser. För att förbättra patientsäkerheten har AISAB använt resultat från journalgranskningar samt synpunkter, klagomål, vårdavvikelser och beröm. Denna information har använts för återkoppling och lärande för medarbetarna genom informationsbrev, månatliga patientsäkerhetsrapporter, patientsäkerhetsfilmer på arbetsplatsträffar (APT) och en åtta timmars patientsäkerhetsutbildning som ingår i introduktionsutbildningen för ny ambulanspersonal. Dessutom har data från inkomna vårdavvikelser använts i den övergripande riskanalysen, vilket har legat till grund för den årliga planeringen av patientsäkerhetsarbetet inför 2025.

Medicinska behandlingsriktlinjer (MBR)

Förvaltningen och utvecklingen av medicinska behandlingsriktlinjer leds av riktlinjegruppen på Prehospitala KTC. Under 2024 har specifika arbetsprocesser formaliserats och tagits fram för förvaltning och utveckling av MBR, en process för operativ revidering och en process för grundlig revidering och en process för framtagning av nya riktlinjer. Processen för grundlig revidering har testats i ett pilotarbete och utvärderats med fokus på organisatoriskt lärande.

Våld i nära relation

Under 2024 har AISAB implementerat uppdaterade riktlinjer för Våld i nära relationer (ViNR), baserade på de jämställdhetspolitiska delmålen. AISAB har fokuserat på att arbeta patientsäkert och preventivt mot ViNR genom att erbjuda kompetensstöd för våra medarbetare. Dessutom har verksamheten utvecklat utbildningsmaterial och en kursplan för att utbilda våra medarbetare i detta viktiga ämne.

Barnrätt

Under 2024 utbildades medarbetare i den operativa driften inom grundläggande barnrätt under arbetsplatsträffar. Vidare genomfördes det en utbildningsinsats i samarbete med externa samverkanspartners med fokus på att ambulanspersonal ska kunna upptäcka barn som far illa. Alla chefer på AISAB har under de senaste åren genomgått utbildning för att stärka sina kunskaper inom området.

Vårdhygien och smittskydd

AISAB har gjort betydande framsteg i sitt arbete med att förbättra vårdhygien och förebygga vårdrelaterade infektioner. Avtalet med Vårdhygien Stockholm har varit ett bra steg för att få den expertis som behövs för att stödja vårt arbete.

Alla riktlinjer och rutiner har granskats och uppdaterats, och nya checklistor för städning av fordon har tagits fram. Utbildningen inom området är nu obligatorisk för samtliga personal och finns tillgänglig på Lärtorget, det finns ett starkt engagemang för att höja kunskapsnivån hos medarbetarna.

Under 2024 års interna revision reviderades området vårdhygien och smittskydd. Utfallet av revisionen blev både avvikelser och förbättringsförslag, vilka AISAB arbetar vidare med under 2025.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål- uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Tillgänglighet (Bolagsstyrelse)	98,4 %	99,5 %		99,5 %	

Kommentar

Under 2024 har AISAB haft svårt att nå tillgänglighetsmålet. Det beror främst på den blockad som pågick under maj och juni och som påverkade bemanningen under hela hösten. I beräkningen ingår inte viss produktionstid, som flexbilar och överproduktion, vilket gör att beräknad tillgänglighet blir sämre än verklig tillgänglighet.

2.2.2 Den hållbara regionala utvecklingen ligger i framkant

Stockholm är en attraktiv tillväxtregion för utveckling och forskning



AISAB bedriver kontinuerlig Forskning, Utveckling och Innovation i samverkan med länets olika forsknings- och innovationsstiftelser, forskningsplattformar och centrumbildningar med syftet att finna lösningar på gemensamma utmaningar. AISAB erhåller idag en basfinansiering från RLK på 500 tkr för år 2024. Medlen används till aktiviteter som omfattats av att följa de kriterier som finns beskrivna för USV enheter, tex, skapa forskning som lyfter kunskapsfältet framåt.

Under åren 2024-2026 arbetar FoUUI utifrån tre delmål.

Första delmålet är att skapa en hållbar FoUUI organisation. AISABs forskning, utveckling, utbildning samt innovation ska ha ett nära samarbete och gemensamt sätta mål för att ständigt utvecklas mot en attraktiv arbetsgivare med kontinuerlig utveckling

och lärande för både organisation och enskild medarbetare. AISAB har ett uppdrag från Regionfullmäktige att ansöka till att bli en Universitetssjukvårdsenhet. Inom ramen för detta arbete har AISAB en nära samverkan med Södersjukhusets Universitetssjukvårdsenheter och Karolinska Institutet. Under 2024 var planen att få godkännande att starta upp en egen prehospital forskargrupp på Karolinska Institutet.

Det andra och tredje målet för AISAB 2024 är att i samverkan och genom forskning och utveckling inom området *precisionsmedicin* skapa en mer skräddarsydd och individuellt anpassad prehospital vård och behandling (mål 2) samt utveckla logistik och digitaliseringens möjligheter inklusive AI-teknologi (mål 3).

Forskning

AISAB har under 2024 två doktorander registrerade på Karolinska Institutet (KI). Dessa avhandlingsprojekt ämnar att förbättra hjärtsjukvården, både inom ambulanssjukvården men även inom den intra-hospitala vården. Vissa delprojekt omfattas av att undersöka hur artificiell intelligens (AI) kan facilitera och effektivisera identifieringen av misstänkta hjärtinfarkter redan i patientens hem. Andra projekt ämnar till att tex undersöka om ökad blodanalys (Troponin) inom ambulanssjukvården kan medföra en snabbare och säkrare handläggning av patienter med misstänkt hjärtinfarkt. Samverkanspartnerna är bland annat KI och Kungliga tekniska högskolan (KTH), ambulanssjukvården och Karolinska sjukhuset (KS). Projektens progression kommer att redovisas under 2025 på AISABs FoUUI råd.

Under våren 2024 har AISAB FoUI även sökt centrala medel för vårdutveckling enligt FoUI strategin. Bland annat medel från Nätverkssjukvården i Region Stockholm 2024 och NSV projektmedel 2024 samt Region Stockholms kommande utlysningar av kliniska forskartjänster 2024. AISAB har erhållit för 2024 totalt 350.000 kr.

Publikationer 2024

Affilierade till:

*a. Department AISAB, Ambulance Medical Service in Stockholm
[Ambulanssjukvården i Storstockholm AB], Stockholm, Sweden.*

b. Academic EMS, Stockholm, Sweden.

1. Reeves L, Rubenson-Wahlin R, Andersson EHR, Bjerkander M, Djärv T, Bohm K, Vicente V. **Nurses' experience of prehospital sepsis assessment: a qualitative study.** *Contemp Nurse.* 2024 Jul 8;1-10. doi: 10.1080/10376178.2024.2370930. Webb: Nurses' experience of prehospital sepsis assessment: a qualitative study - PubMed.

2. Bjöhle S, Vicente V, Eriksson C, Bohm K, Dodd M, R Wahlin R, Lederman J. **Prehospital emergency nurses' experiences of caring for patients with suspected acute myocardial infarction: an interview study.** *BMJ Open.* 2024 Sep 10;14(9):e088754. doi: 10.1136/bmjopen-2024-088754. Webb: Prehospital emergency nurses' experiences of caring for patients with suspected acute myocardial infarction: an interview study - PubMed

3. Ivic-Morén R, Bohm K, Vicente V, Arvidsson E, Castrén M, Kurland L. **Serious conditions among conveyed and non-conveyed patients presenting with nonspecific chief complaints to the ambulance service.***BMC Emerg Med.* 2024 Oct 23;24(1):199. doi: 10.1186/s12873-024-01106-7. Serious conditions among conveyed and non-conveyed patients presenting with nonspecific chief complaints to the ambulance service - PubMed

4. Börjesson A, Ekebergh M, Dahl ML, Ekström L, Lehtihet M, Vicente V. **Lived experiences of closeness to a person using Anabolic androgenic steroids a next of kin perspective.***Int J Qual Stud Health Well-being.* 2024 Dec;19(1):2292826. doi: 10.1080/17482631.2023.2292826. Webb: Lived experiences of closeness to a person using Anabolic androgenic steroids a next of kin perspective – PubMed

Utveckling och Innovation

AISAB har under 2024 fortsatt samverka med Region Stockholm Innovation (RLK) där förslag till beslut om gemensamma satsningar inom regionen bereds och diskuteras. Detta sker bland annat genom deltagande i samordningsgrupp och chefsgrupp samt innovationsområdet (verkställighetsbeslut RD 20084). Grupperna arbetar för att genomföra integrerade innovationer, skapa förutsättningar till internt utvecklingsarbete, vara en testmiljö och samverka med externa aktörer.

Under 2024 har AISAB arbetat med att bibehålla proaktiv innovationsprocessnivå (nivå 3). Detta sker bland annat genom att systematisera den interna innovationsprocessen, publicera innovationsstrategin och relaterade dokument på AISABnet (verksamhetens intranät - ledningssystem) som medarbetarna har tillgång till. På IT plattformen ges en kontinuerlig information om pågående innovationsprojekt som AISAB deltar i. AISAB har presenterat sin Innovationsstrategi och progression bland annat på Nätverksmöte Innovation den 13 december 2024. Vidare har även AISAB varit medskapande i Region Stockholms Innovationsprocess med verktyg.

Exempel på pågående innovationsprojekt:

- AISAB deltar sedan januari 2024 i ett regionsövergripande EU finansierat projekt: "5G Mobile Healthcare Innovative – 5GMHI". Projektet syftar till att skapa insikter och kunskap om hur vårdbehoven i Region Stockholm kan mötas med 5G-teknik, vilka effekter, kvalitetsförbättringar och hur nya tjänster kan tillhandahållas inom vården, till fördel för regionens invånare, patienter och medarbetare. Samverkanspartners till EU-projektet är AISAB, RLK, Tiohundra, Locum och Södersjukhuset, samt Telia. Projektet har erhållit totalt 8,5 miljoner Euro (92 mnkr), av dessa är 6,4 miljoner Euro bidrag. Medlen kommer att betalas ut i två etapper. Första etappen delades ut 2024-01-01 och den andra delen efter 18 månader.
- AISAB är även med i ett samverkansprojekt; "Konstnärlig gestaltning inom Ambulanssjukvården". Syftet är att utveckla konstnärlig gestaltning för att berika medborgarnas möte med vården samt att skapa en mer hållbar

arbetsmiljö för AISABs medarbetare. Projektet ämnar till att undersöka genomförbarheten av olika konstnärliga strategier och tillämpning av befintlig konstnärlig forskning i ambulansfordon, baserad på evidens från vårdvetenskaplig forskning. Tillämpning av konstnärlig forskning är ett nytt område för kulturförvaltningen och inom ambulanssjukvården. Samverkanspartners är AISAB, Kulturförvaltningen, Konstfack och Kompetenscentrum för kultur & hälsa. AISAB startade upp pilot testambulans 2023 och målet för året 2024 var att testa framskapade konstnärliga gestaltningar (ljus, ljud och bild). Projektet har erhållit 300 tkr för 2024.

2.2.3 Verksamheten är långsiktigt hållbar och kostnadseffektiv

Region Stockholm har en ekonomi i balans



Ägarens resultatkrav på AISAB för 2024 är 7,0 mnkr, utfallet blev -18 mnkr. Det negativa resultatet beror främst på de kostnader AISAB haft i samband med övergångarna av Falck Ambulans Stockholm och Akut- och Jourläkarbilar, samt uppstart av Prehospital bakre läkarstöd och medicinsk dirigent.

Flera effektiviseringsåtgärder beslutades och har startats upp under året. Bland annat finns åtgärder för att få ner övertidskostnader och antalet dagar för introduktionsutbildning av nya medarbetare har kortats ner.

AISAB lämnade under våren in underlag för engångskostnader som rör årets verksamhetsövergångar då AISAB inte har täckning för denna typ av utökning inom de avtal som finns. Viss kompensation lämnades av HSF.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Administrativa kostnader ska minska (Regionfullmäktige)	45 mkr	13 mkr		33,7 mkr	

Som i alla verksamheter är det svårt att mäta enbart "administrationskostnaderna": Regionens redovisningsmodell och AISABs organisation är inte uppbyggda för att kunna mäta och bryta ut "administrationskostnaderna".

AISAB har och har alltid haft en liten administration. Att jämföra med föregående år blir felaktigt eftersom det skett en övergång av den egenägda vården och bolaget har växt med det dubbla under 2024. Att de administrativa kostnaderna ökar är därför självklart. Inför 2024 förtydligades benämningen "administrativ kostnad" inom verksamheten och omfattar övergripande ledning, ekonomi, IT, HR och kommunikation. Vid samma benämning som grund och jämfört med den totala kostnaden, har de administrativa kostnaderna snarare minskat.

Region Stockholm är ekologiskt hållbar och klimatneutral till år 2035

För att bidra till att Region Stockholm är ekologiskt hållbar och klimatneutral till år 2035 har AISAB genomfört åtgärder främst utifrån Hållbarhetsstrategins huvudområden "Hållbar konsumtion och produktion". AISAB har även haft ett eget fokusområde "Introduktion till hållbarhet" för att öka kunskapen om hållbarhet inom verksamheten. Dessa åtgärder har formulerats i en handlingsplan med mål och indikatorer på övergripande- och arbetsplatsnivå. Handlingsplanen har följts upp två gånger under året. Resultatet för 2024 var att 8 av 12 mål blev uppfyllda och exempel på mål var att:

- Öka andel av förnybara drivmedel från 71% (2023) till 80%. Resultatet blev att andel ökade till 84% förnybara drivmedel.
- Öka andel av förnybara energislag genom att inventera att 16/18 arbetsplatser har grön hushållsel. Resultatet blev att 16/18 arbetsplatser använder grön el.
- Minska användning av läkemedel som har hög miljöpåverkan genom att utreda möjligheterna att byta ut läkemedel som innehåller Diklofenak. Resultatet blev att preparatet som innehöll Diklofenak byttes ut till ett preparat som hade mindre miljöpåverkan.

Under året påbörjades arbetet med att säkra följsamheten av EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och de tillhörande redovisningsstandarderna European Sustainability Reporting Standards (ESRS). För att förbereda den nya hållbarhetsrapporteringen har följande genomförts under året:

- En affärsmodell har beskrivits, en kartläggning av värdekedjor har genomförts och identifiering av intressenter.
- 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 vad som bedömts väsentligt för verksamheten. Under år 2025 kommer verksamheten att påbörja arbetet med åtgärder och KPI:er för att stänga identifierade gap.
- En kartläggning utifrån klassificeringssystem EU:s taxonomin har genomförts för att fastställa kriterier när en ekonomisk verksamhet ska anses vara miljömässigt hållbar.

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

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Region Stockholms konsumtionsbaserade klimatpåverkan (Regionfullmäktige)	5 %			11 %	-11 %
Andel genomförda upphandlingar med relevanta hållbarhetskrav (Regionfullmäktige)	100 %	100 %		95	95 %

Kommentar

AISAB tar hjälp av Upphandlingsavdelningen inom regionen vid alla upphandlingar för att säkerställa att bland annat rätt hållbarhetskrav finns med.

Region Stockholm har en socialt hållbar utveckling



AISAB har arbetat för att alla invånare ska ha möjlighet att uppnå god fysisk och psykisk hälsa utifrån sina förutsättningar. Verksamheten 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.

Under året har verksamheten främst vidareutvecklat arbetet inom våld i nära relationer, barnrätt, suicidprevention och användning av tolktjänster. Det har identifierats ett behov att utveckla ett mera sammanhållet och systematiskt arbete inom social hållbarhet.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Nämnden/bolaget har utifrån sitt uppdrag arbetat systematiskt med social hållbarhet (Regionfullmäktige)	Ja	Ja		Ja	Ja

2.2.4 Kompetensförsörjningen är långsiktig

Region Stockholm är en attraktiv och inlyssnande arbetsgivare



AISAB har skapat en avslutningsenkät som skickas ut till samtliga medarbetare som avslutar sin anställning hos oss. Detta i syfte att förstå orsak till avslut samt möjlighet för oss att kunna sätta in rätt åtgärder för att behålla personalen.

AISAB har skapat handlingsplaner utifrån resultatet på föregående års OSA-kartläggning.

I arbetet med verksamhetsövergången från Capio har AISAB valt att träffa varje medarbetare som vill följa med i övergången för ett enskilt välkomstsamtal för att trygga medarbetarna och få dem att känna sig välkomna. AISAB har även haft specifika

introduktionsdagar för medarbetare inför varje övergång, för att ge nya medarbetare rätt förutsättningar för en bra start.

AISAB har under året arbetat med rekryteringskampanjer i Sociala medier för att attrahera kandidater med den kompetens som behövs.

I arbetet med att utveckla ledarskapet har AISAB haft fortsättningsutbildning för chefer i utvecklande ledarskap (UL) samt ledarskapsinsatser för VO Syd och VO Mitt chefer i och med verksamhetsövergången.

I arbetet med att kompetensförsörjning på lång sikt har ett antal medarbetare getts möjlighet att studera specialistutbildning med studielön, utifrån medel som tilldelas från Regionen.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel av personalkostnader i hälso- och sjukvård som utgörs av egen personal i förhållande till inhyrd bemanning (Regionfullmäktige)	100 %	100 %		99 %	99 %

Region Stockholm är en hållbar arbetsgivare



AISAB har påbörjat ett förbättringsarbete för att säkerställa en än mer robust och strukturerad kamratstödsorganisation.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel sjukfrånvaro (Regionfullmäktige)	5 %	4,8 %		<5 %	<6 %

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Totalindex HME (Regionfullmäktige)	71	80		>=76	>=76

Kommentar

Utfallet är något missvisande då svarsfrekvensen på OSA-kartläggningen var 67% av samtliga medarbetare.

Andel av medarbetare som utsätts för hot och/eller våld i samband med sitt arbete (Regionfullmäktige)

37 %	22 %		<=8 %	<=8 %
------	------	---	-------	-------

Kommentar

Utfallet är något missvisande då svarsfrekvensen på OSA-kartläggningen var 67% av samtliga medarbetare.

Andel medarbetare som använder KOLL (Bolagsstyrelse)

60 %	78 %		80 %
------	------	---	------

2.3 Uppdrag

2.4 Intern kontroll

2.4.1 Arbetet med intern kontroll

AISAB tar i samband med budget och verksamhetsplanering fram en plan för intern kontroll. Denna plan uppdateras och följs sedan upp som ett led i den löpande rapporteringen och uppföljningen. Planen för intern kontroll utgör bolagets redovisning av arbetet med den interna kontrollen och är en försäkran om att nödvändiga åtgärder vidtagits för att uppnå en tillräcklig intern kontroll.

2.4.2 Risker, åtgärder och kontroller

Ingen förändring har skett från beslutad internkontrollplan för 2024. Inför årsbokslut har internkontrollplanen följts upp och kommenterats. Inga avsteg har skett från den riktlinje som gäller i regionen.

2.4.3 Försäkran

Bolagsstyrelsen har försäkrat sig om att de genom VD vidtagit nödvändiga åtgärder för att uppnå en tillräcklig intern kontroll inom verksamheten, i enlighet med riktlinjen för intern kontroll (RS 2022-0326).

3 Verksamhet

Området prehospital vård har under 2024 genomfört stora förändringar med anledning av de politiska beslut som fattades 2023. AISAB har under året förvärvat tre affärsområden från Falck ambulans, Stockholm förvärvat prehospital läkartjänst från Capio samt realiserat det nya avtalet gällande prehospital läkartjänst vilket bland annat inneburit nya funktioner på Prioriterings- och dirigeringsstjänsten.

Funktioner på Prioriterings- och dirigeringsstjänsten

AISABs nya uppdrag på prioriterings- och dirigeringsstjänsten har stärkt den medicinska kompetensen i prioriteringsarbetet och optimera utnyttjandet av regionens specialenheter. Funktionerna prehospital bakjour (PhB) och Medicinsk dirigent (MD) är placerade i larmcentralen och arbetar i samverkan med Operativ koordinator samt SOS Alarm i Larmhanteringsprocessen. PhB bemannas med specialistläkare med minst 3 års erfarenhet och med god kompetens inom akutsjukvård samt kunskap om hur sjukvårdssystemet är uppbyggt i Region Stockholm, för att kunna hjälpa patienter vidare till rätt vårdinstans. Medicinsk Dirigent bemannas med specialistsjuksköterskor med inriktning inom ambulanssjukvård samt grundutbildad sjuksköterska med god erfarenhet av prehospitalt arbete samt kunskap om sjukvårdssystemet för Region Stockholm.

Akut och jourläkarbil

AISAB tog över ansvaret för Akut- och Jourläkarbilarna den 10 augusti. Akutläkarbilarna, placerade vid Solna och Söders Ambulansstationer, bemannas av specialistläkare inom anestesi eller akutsjukvård samt en anestesisjuksköterska. Jourläkarbilarna, placerade vid Västerort och Norra Sköndals ambulansstationer, bemannas av specialistläkare inom allmän medicin, akutläkare eller annan lämplig specialitet samt en ambulanssjukvårdare.

I samband med uppstarten av uppdraget för prehospital bakjour genomfördes en förändring av hur ambulanssamtal till prehospital läkare hanteras. Det nya arbetssättet innebär att medarbetare i den kliniska verksamheten ringer en telefonväxel där både läkare från Akut- och Jourläkarbilarna, tillsammans med PhB, är inkopplade. Arbetet med det förändrade arbetssättet har varit utmanande och lärorikt. Under 2025 kommer ambulanssamtalen att kartläggas och en fördjupad behovsanalys kommer att genomföras för att identifiera hur framtida läkarsamtal ska hanteras.

I februari 2025 kommer AISAB att börja bemanna ambulanshelikoptern med en specialistläkare inom anestesi dygnet runt. Syftet med denna åtgärd är att effektivt samordna flera centrala prehospitala tjänster inom regionen, vilket skapar bättre förutsättningar för en sammanhållen organisation och en lärande kunskapsorganisation med synergieffekter och kunskapsutbyte.

Psykiatriskambulans (PAM)

AISAB har arbetat i samverkan för att förbättra vårdkedjan mellan psykiatriambulansen och andra akutpsykiatriska verksamheter. I år har fokus varit att

säkra arbetsprocessen kring polishandräckningar inom ramen för LPT lagen. Samverkan har syftat till att kunna ge alla patienter akutvård snabbt oavsett patientens sjukdomsbehov. Det pågår även ett arbete att ta fram en rutin för strukturerade suicidriskbedömningar som psykiatrisjuksköterskan kan ta stöd av. Detta för att säkra kompetensen och tryggheten hos medarbetaren.

Projekt

Projekt med mekanisk hjärtkompressionsmaskin, körsimulatorer i trafikutbildningen samt psykiatrisjuksköterska på PoD har fortsatt under 2024. Ett projekt gällande att ambulanser endast tilldelas uppdrag med hög prioritet sista halvtimmen av arbetspasset har genomförts och sedan kunnat permanentas. Piloter i Hållbar medkänsla och Trygghet och säkerhet har genomförts.

Under året har AISAB fortsatt utvecklingen av IT och digitalisering genom att tillvarata teknikens möjligheter. Några av de aktiviteter som under året har genomförts inom ramen för IT och digitalisering är:

- Ett pågående arbete sker för att verksamheten på ett effektivt sätt ska förvalta systemet Take Care. En förvaltningsgrupp har under 2024 arbeta mer riktat mot att förbättra journalhanteringen där behov av tillsättning av förvaltningsledare för Take Care har identifierats.
- Ett Mobile Device Management (MDM) -system har i samarbete med Region Stockholm införts för att optimera hanteringen och för att kvalitetssäkra nummerlistan i ambulantelefonen.
- Ett kösystem har implementerats för att hantera samtal till prehospital bakre läkarstöd.
- AISAB har beslutat att införa smarta telefoner i verksamheten för att stödja och förbättra kommunikationen samt öka flexibiliteten och rörligheten för våra medarbetare.
- Ett pågående arbete sker för att se över möjligheten till att använda mjukvarutelefon.
- För att säkra AISABs IT-nätverk har övervakningsbara uninterruptible Power Supplies (UPS) installerats på varje station för att garantera oavbruten strömförsörjning och därmed säkra kontinuiteten i verksamheten.
- En omfattande utökning av IT-infrastrukturen har genomförts för att hantera verksamhetsövertagandet.
- AISAB har påbörjat arbetet med att se över vår IT-infrastruktur för att kunna följa regelverket i den kommande NIS2 lagstiftningen.

3.1 Vårdproduktion

Vårdproduktion (antal)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Ambulansuppdrag	223 090	213 333	9 757	68,1 %
Transport av avlidna	5 649	5 600	49	-0,9 %
Total produktion	228 739	218 933	9 806	65,3 %
Beredskapstimmar	415 276	410 673	4 603	66,1 %

Utfall i jämförelse med budget och föregående år

I utfall och budget avseende ambulansuppdrag redovisas även avbrutna uppdrag. Ökningen från föregående år beror på verksamhetsövergångar.

3.2 Produktivitet

AISAB gör ingen särskild produktivitetsberäkning. Verksamheten är beredskapsbaserad, vilket innebär att AISAB ska tillhandahålla beredskapstid till dirigering av ambulanser och specialresurser. Det är SOS Alarm via Prioriterings- och dirigerings tjänsten som bedömer, prioriterar och dirigerar de prehospitla resurserna.

Antalet uppdrag ökar varje år medan den totala ersättningen enligt avtal inte ökar i samma takt. Det skulle kunna innebära att kostnaden per uppdrag minskar vilket innebär en ökad produktivitet.

4 Personal

Med anledning av det beslut som togs om att så gott som all prehospital vård ska övergå i egen regi med start 2024, har arbetet kring att skapa så goda förutsättningar som möjligt för övergående personal varit intensiv. Under året har AISAB haft två verksamhetsövergångar samt tagit över driften för prehospital bakjour på PoD och medicinsk dirigent. Verksamhetsövertagandet innebär stora förändringar för AISAB med bland annat fler medarbetare, fordon, lokaler och medicinteknisk utrustning. Det innebär att AISAB har sett över arbetsprocesser och hur verksamheten ska ledas. Därför har organisationsförändringar genomförts samtidigt.

Den blockad som pågick under nio veckor från slutet av april till slutet av juni och som omfattade övertid, mertid och nyanställning påverkade verksamheten inte bara under de månader som den pågick, utan har fortsatt att påverka framför allt personalkostnaderna under hela hösten. Våren är den tid på året då AISAB anställer flest medarbetare och då inga nyanställningar fick göras under lång tid, finns en kraftig rekryteringsskuld som håller på att hämtas ikapp. Från september fram till december har ca 80 medarbetare introduceras och gått ut i drift för att möta det behov som finns i verksamheten.

De månader som följde efter blockaden har framför allt medfört ökade personalkostnader i form av övertid, timtid och förskjuten arbetstid. Till exempel behövde många medarbetare skjuta på semestern för att skapa möjlighet till driftsättning under sommaren. Under hösten har därför många medarbetare varit lediga och det blir kostsamt att ersätta dem då det redan är ett underskott av personal som kan driftsättas. Även arbetstidsdirektivet påverkar möjlighet till schemaläggning av befintlig personal, varför kostnaden ökar ytterligare.

På grund av inställda utbildningar under blockaden har det uppstått en utbildningsskuld som behöver återföras.

4.1 Attraktiv och inlyssnande arbetsgivare

AISAB arbetar ständigt för att vara en attraktiv arbetsgivare. I stycket om attraktiv personal ovan finns beskrivet flera delar hur arbetet utifrån det perspektivet bedrivs. Övergripande har fokus varit på fyra områden vilka är ledarskapet, arbetsmiljö, kompetensutveckling och kvalitet.

4.2 Hållbar arbetsgivare

AISAB har startat ett arbete tillsammans med samtliga chefer, som regelbundet träffas för att arbeta med kompetensförsörjningen ur ett strategiskt perspektiv.

4.2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och hälsa

Samtliga chefer har fått ta del av sitt resultat från den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om antalet svar varit för få har chef tagit del av resultatet för en högre nivå. Tillsammans med medarbetarna ska resultatet diskuteras, viktiga områden väljas ut och handlingsplan tas fram.

Vid introduktion får nya medarbetare information om AISABs riktlinjer och rutiner gällande kränkningar, trakasserier och diskriminering. Avvikelse hanteras och följs upp. Chefer arbetar lokalt på arbetsplatser med olika initiativ i förebyggande syfte. Exempelvis har några arbetsgrupper arbetat med extern part just kring arbetsklimate. Ett arbete för chefer har genomförts, också med externt stöd i syfte att bland annat få samsyn, gemenskap och ökad kunskap.

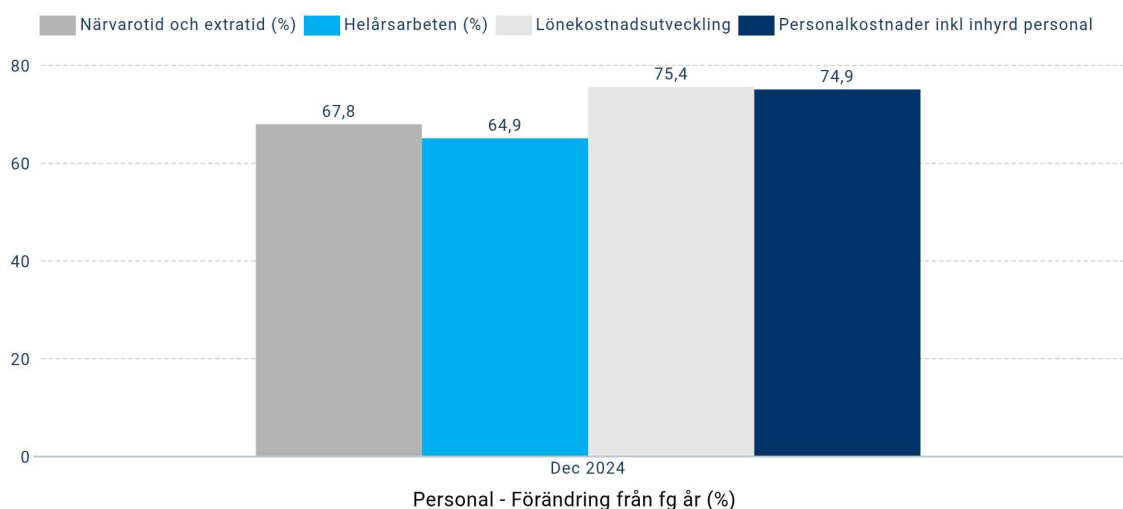
Under introduktionsutbildningen genomförs ett utbildningspass kring trygghet och säkerhet. En pilot har också genomförts med samma utbildning för cirka 120 medarbetare. AISAB genomför flera utbildningar som alla syftar till en säker vård och en säker arbetsmiljö, exempelvis bemötande och vård av patienter med psykisk ohälsa och hur agera vid pågående dödligt våld. AISAB har en tydlig riktlinje kring hot och våld där det efterhjälpande arbetet också ska bidra till reflektion inför möjliga situationer i framtiden.

4.3 Uppföljning avsatta medel för hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö

AISAB har under året arbetat med ledarskapsutveckling utifrån de förändringar verksamheten genomgår. AISAB har också infört nya arbetssätt i syfte att förenkla och förbättra arbetsmiljön för chefer, bland annat genom förändrad hantering av leverantörsfakturer.

Projektet för ökad trafiksäkerhet med hjälp av mekanisk hjärtkompressionsutrustning har förlängts. Utbildning i Trygghet och säkerhet har genomförts under hösten. Även en pilot med Hållbar medkänsla har genomförts. Insatser i medarbetargrupper har genomförts för att utveckla arbetsklimate och social trygghet. För chefer och administrativ personal har en föreläsningsserie genomförts. Serien fokuserade på mental hälsa och ett hållbart arbetsliv.

4.4 Helårsarbeten



	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. % utfall fg år
Personal - Helårsarbeten	803	707	96	64,9 %
Extratid	70			75 %
Totalt	873			65,7 %

* Helårsarbeten, är närvaro och frånvaro, vilket sammantaget motsvarar den avtalade tiden för sysselsättningsgraden i förhållande till aktuellt antal dagar under perioden, enligt Tableau.

** Budget rapporteras inte på extratid.

Utfall i jämförelse med budget och föregående år

Antal helårsarbetare har ökat jämfört med samma period föregående år i och med utökad verksamhet genom främst OPK samt att övergången av VO Syd och Akut- och Jourläkarbilar är genomförd.

Budgetavvikelsen för perioden beror på olika beräkningssätt vid budgetering av VO Syd samt att Prehospital läkartjänst inte finns i budget.

4.5 Sjukfrånvaro

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall fg år
Procentuell sjukfrånvaro totalt	5,0	4,8
- varav kvinnor	5,8	5,4
- varav män	4,0	4,0
Fördelat på period		
1 - 14 dagar	2,7	2,7
15 - 90 dagar	1,0	0,7
91 - dagar	1,3	1,4

Sjukfrånvaron är låg och är i nivå med motsvarande period föregående år.

5 Ekonomi

Anledningen till att resultatet är sämre än budget är på grund av uppstartskostnader och inköp av material och utrustning avseende den planerade verksamhetsövergången av VO Syd. Även kostnader för verksamhetsövergång och uppstart av Akut- och Jourläkarbilar och Prehospital bakre läkarstöd och Medicinsk dirigent samt utbildningskostnader för läkare i helikopter belastar resultatet. Nedan visas omkostnader som varit direkt resultatpåverkande för AISAB under den aktuella perioden.

<u>Verksamhetsövergångar under 2024</u>				
Tillgångar Falck Läkemedel	69 900	Läkemedel		
Tillgångar Falck kläder ordinarie	4 050 000	Personalkostnader		
Tillgångar Falck sjukvårdsprod	2 487 596	Läkemedel		
Tillgångar Falck packplan	<u>2 593 710</u>	Övriga kostnader		
	9 201 206			
Tillgångar Capio kläder ordinarie	486 925	Personalkostnader		
Tillgångar Capio sjukvårdsprod	366 221	Läkemedel		
Tillgångar Capio packplan	<u>542 931</u>	Övriga kostnader		
	1 396 077			
Personalkostnad	3 945 548	Personalkostnad		
Juridik	455 625	Övriga kostnader		
Introduktion läkartjänst	3 855 104	Personalkostnader		
IT kostnader	2 243 586	Övriga kostnader		
Lokaler	2 681 727	Lokalkostnader		
Övrigt	<u>511 235</u>	Övriga kostnader		
	13 692 824			
Direkt resultatpåverkan verksamhetsövergångar	24 290 107			
	<u>Varav VO Syd</u>	<u>Varav läkartjänst ALB/JLB</u>	<u>Varav PhB/MD</u>	<u>Varav HKP</u>
Tillgångar köp	9 201 206	1 396 077		
IT kostnader	1 412 530	526 827	304 229	
Lokaler	1 467 675	1 214 052		
Juridik	414 532		41 093	
Personalkostnad	722 836	1 414 350	268 362	1 540 000
Introduktion läkartjänst		1 694 244	1 264 546	896 314
Övrigt	335 082	176 153		
	13 553 861	6 421 703	1 878 230	896 314
				1 540 000

AISAB äskade 18 mnkr som kompensation för övergångar och uppstart under året. Kostnader för framför allt uppstart och utbildning av Prehospital bakre läkarstöd och läkartjänst i helikopter har tillkommit efter denna inlämning. AISAB kompenserades sammanlagt med 7,2 mnkr för verksamhetsövergångarna under 2024. Den reella kostnaden för övergången har varit högre än redovisade siffror då allt, förutom projektledning, har utförts med befintliga resurser.

Att personalkostnaden avviker mot budget beror främst på att prehospital läkartjänst inte fanns med i budget, då inga avtal var klara vid budgettillfället. Förutom specifika kostnader för uppstart, finns intäkter motsvarande kostnaderna.

Året kom att bli utmanande för AISAB med inledande blockad som resulterade i att fler semesterveckor flyttats med en extra ersättning till medarbetaren. Även övertid, timlön och introduktionskostnader är högre än normalåret, vilket beror på att blockaden fört med sig en hel del efterverkningar. Sjukfrånvaron har varit högre än normalt vissa perioder under året, vilket påverkar kostnaden för övertid och sjuklön totalt sett.

Ytterligare en orsak till varför personalkostnaderna avviker från budget är för att inga kostnader för utomlänsuppdrag lades i budget. Dessa inkommer nu löpande och skapar både intäkts- och kostnadsavvikelser, med en neutral resultatpåverkan. Inte heller finns budget för Akut- och Jourläkarbilarna samt bakre läkarstöd som drog igång under hösten. Tjänsten som helhet påverkar inte resultatet negativt.

Även pensionskostnaderna påverkar resultatet mer än väntat. Trots att regionen gått in och täckt upp för den ökade kostnaden som väntades under 2024, belastar pensionsskulden resultatet med -13 mnkr, varav ränta på pensionsskulden är -4,5 mnkr.

AISAB tilldelades medel för långsiktig kompetensförsörjning/hållbar arbetsmiljö motsvarande 10,6 mnkr, vilket väger upp resultatet som helhet. Inom verksamheten gjordes effektiviseringar motsvarande 6,5 mnkr.

Sammanfattningsvis beror AISABs negativa resultat till störst del på följande:

Verksamhetsövergång: 24 290 107 kr

Kvalificerad övertid: 10 803 713 kr

Pensionsskuld inkl ränta: 13 035 695 kr

Att personalkostnaden är högre än föregående år beror på att nya områden har tillkommit och nya tjänster startats upp.

5.1 Resultat

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Sålda primärtjänster	809	755	54	71,2 %
Försäljning övriga tjänster	0	0	0	
Erhållna bidrag	37	37	0	77,4 %
Övriga intäkter	84	42	42	61 %
Verksamhetens intäkter	929	833	96	70,5 %
Personalkostnader inkl inhyrd personal	-730	-641	-89	74,9 %
- varav inhyrd personal	0	0	0	
Köpta primära sjukvårdstjänster	-3	-3	0	-1,3 %
Köpta verksamhetsknutna tjänster	0	0	0	
Läkemedel	-2	-1	-1	86,5 %
Materialkostnader	-21	-19	-2	71,8 %
Lokal- och fastighetskostnader	-48	-46	-2	33,3 %
Övriga kostnader	-95	-75	-20	87,8 %
Verksamhetens kostnader	-899	-785	-114	72,8 %
Avskrivningar	-33	-30	-3	69,9 %
Finansnetto	-15	-11	-4	89,3 %
Justering pension mm.	0	0	0	
Resultat**	-18	7	-25	

* mkr

** Avser resultat före bokslutsdispositioner.

5.1.1 Personalkostnader inklusive inhyrd personal

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Summa personalkostnader	-730,1	-640,9	-89,2	74,9 %
Förändring sem- och löneskuld	-7,3	-2	-5,3	
Lönekostnad	-460,8	-410,5	-50,3	75,4 %
- varav övertid	-39	-24,8	-14,2	99,9 %
- varav sjuklönekostnad	-7,4	-3,6	-3,8	89,2 %

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
PO-pålägg	-238	-213,3	-24,7	68,6 %
Övriga personalkostnader	-24	-15	-9	84,7 %
Inhyrd personal	0	0	0	
- varav läkare	0	0	0	
- varav sjuksköterskor	0	0	0	
- varav övrig personal	0	0	0	
Personalkostnad inkl inhyrd personal	-730,1	-640,9	-89,2	74,9 %

* mkr

I samband med arbetet med detaljbudget 2024 byttes modul i ekonomisystemet. Det har visat sig att uträkningen av budgeterat antal semesterdagar är 25 dagar i snitt per person i systemet men i verkligheten är snittet 29 dagar. Avvikelsen är totalt 5,3 mnkr för den aktuella perioden. Det kan också konstateras att uttag av semester är lägre för perioden än tidigare år.

Personalkostnaderna avviker inom ordinarie verksamhet mest på grund av kostnader för övertid, timtid, OB och semesterlöneskuld. Avvikelsen beror dels på blockaden som pågick under maj och juni, då tillgängligheten varit ett viktigt mål att försöka nå, men även verksamhetsövergångarna har genererat avvikelser. Sjukfrånvaron har varit hög under olika perioder på året och påverkar kostnaden för sjuklön och övertid som helhet.

Övrig avvikelse är främst kopplade till utomlänstransporter, ca 6 mnkr, och prehospital läkartjänst som startades upp under hösten, ca 32 mnkr. Dessa har intäkter som täcker kostnaderna.

PO-pålägg innehåller budgetavvikelse för pensioner, motsvarande ca 8 mnkr.

Avvikelsen på övriga personalkostnader avser inköpet av VO Syds och Akut- och Jourläkarbilars arbetskläder, samt utbildningskostnader och friskvård.

5.1.2 Konsultkostnader

Externa Konsultkostnader (Mkr)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. %
Juridik	0	0	0	0 %
PR	0	0	0	0 %
Management	0	0	0	0 %
IT	-1	0	-1	0 %
Övriga	0	0	0	0 %
Summa externa konsultkostnader	-2	0	-2	0 %

AISAB använder konsulttjänster inom liten omfattning och enbart då kompetens inte finns inom bolaget. AISAB har avropat advokatbyrå Rambergs via ramavtal vid övergången av VO Syd samt haft HR konsult inne i tre månader.

5.1.3 Administrativa kostnader

Administrativa kostnader (mkr)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Administrationskostnader	-45	-34	-11	75,5 %

AISABs administration är slimmad och egentligen i behov av förstärkning utifrån de krav som ställs på AISAB både från beställaren (Hälso- och sjukvårdsförvaltningen) som från ägaren (Regionfullmäktige). AISAB har dessutom växt betydligt under de senaste året och kommer att fortsätta växa vilket ställer högre krav på AISAB. I samband med de kommande verksamhetsövergångarna är viss utökning av administrativa kostnader att vänta, men när all prehospital verksamhet gått över i egen regi ser ledningen att administrativa synergieffekter kommer göras. I förhållande till total kostnadsmassa är kostnaden för administration fortfarande låg

	<u>Utfall 2023</u>	<u>Utfall 2024</u>
Administrativ kostnad	-39 973 378	-45 030 996
Total kostnad	-545 499 644	-947 273 533
Admin kostnad av total kostnad	7,33%	4,75%

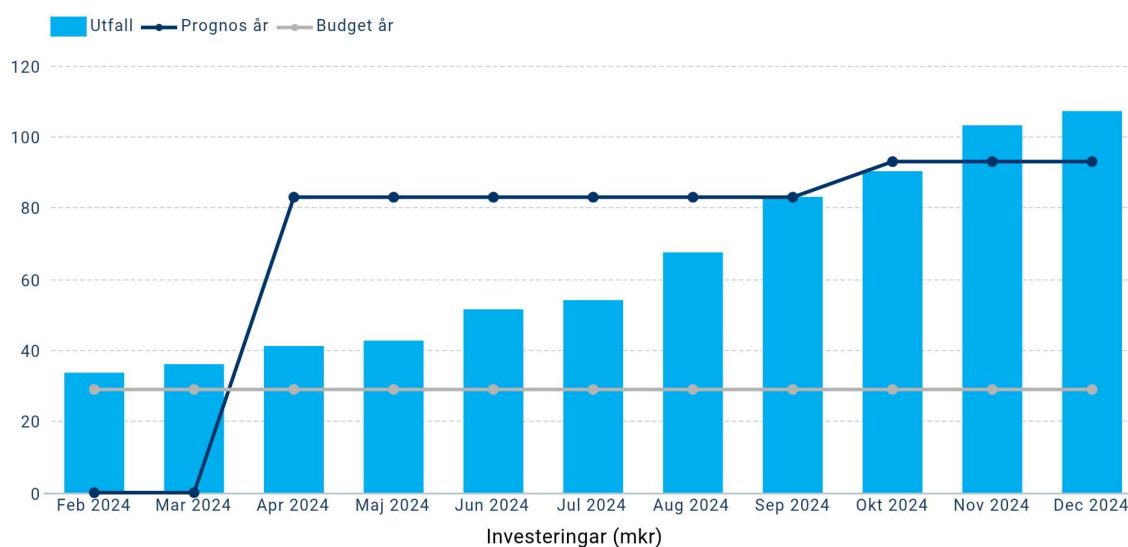
Budgetavvikelsen beror på kostnader för verksamhetsövergång i form av projektledning, IT infrastruktur och juridisk rådgivning.

5.1.4 Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet

5.2 Åtgärder för ett resultat i balans

Åtgärder (Mnkr)	Budgeterad effekt 2024	Realiserad effekt 2024	Prognostis erad effekt 2024	Avvikelse realiserad effekt jmf budget 2024	Budgeterad effekt 2025	Budgeterad effekt 2026	Budgeterad effekt 2027
Lokaler	1,7	1,7	1,7	0,0	2	2	2
Sommardimensionering	2	1,5	1,5	-0,5	2	2	2
Direktiv 9:3; utalarnering vid skiftbyte och stopptid	2	0,5	1	-1,5	3	3	3
Uppfylla HVO målet	1,5	1,5	1,5	0,0	1,5	1,5	1,5
Introduktion - korta ner antalet dagar under hösten	0,8	0,8	0,8	0,0	0	0	0
Överlappning för att minska övertidskostnader	1,5	0,5	1	-1,0	1,5	1,5	1,5
Summa	9,5	6,5	7,5	-3,0	10,0	10,0	10,0

5.3 Investeringar



Utgift i jämförelse med budget

Investeringarna uppgick till 107,2 mnkr under 2024. Den huvudsakliga anledningen till

denna nivå är att fordon och fordonsmaterial avseende drift av VO Syd köptes över den 29 februari. Regionens budgetram har inte utökats med de investeringar som avsåg övergången av VO Syd men den totala ramen ligger till grund för verksamhetens avskrivningar för året.

Inköp av fordon är den främsta investeringsposten hos AISAB. Av den totala investeringsvolymen avser ca 10 mnkr sen leverans av fordon som beställdes 2022.

I samband med nämnda övergångar har ombyggnationer gjorts i våra befintliga lokaler. Även skalskydd och annan utrustning har implementerats på våra nya lokaler i VO Syd. Även dessa bidrar till avvikelse för året.

5.3.1 Ny- och ersättningsinvesteringar

Investeringar (mkr)	ack. innev. år	Budget innev.år	Budget avvik.	Upparb grad (%)
Nyinvesteringar	38	4	-34	950,0
Ersättningsinvesteringar	69	25	-44	276,0
Totalt investeringar	107	29	-78	369,0

5.3.2 Status enskilda investeringsobjekt

5.3.3 Status investeringsplanens genomförbarhet och risk

5.4 Balansräkning

Balansräkning*	Utfall	Bokslut fg år	Förändr.
Anläggningstillgångar	136	62	74
- varav pågående nyanläggningar			
Omsättningstillgångar	242	192	50
- varav kassa och bank	74	69	4
SUMMA TILLGÅNGAR	378	254	125
Eget kapital	43	44	-1
Avsättningar	179	126	53
Skulder	157	84	73
- varav långfristiga skulder	0	0	0
- varav kortfristiga skulder	157	84	73
SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL	378	254	125

* mkr

5.5 Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys	2024-12-31
Mkr	
Den löpande verksamheten	
Kassaflöde från den löpande verksamheten	109,5

Investeringsverksamheten

Kassaflöde från investeringsverksamheten	-107,2
--	--------

Finansieringsverksamheten

Kassaflöde från finansieringsverksamheten	2,3
---	-----

Årets kassaflöde	4,5
-------------------------	------------

Likvida medel vid årets början	69,3
---------------------------------------	-------------

Likvida medel vid årets slut	73,8
-------------------------------------	-------------

6 Pågående rättsprocesser (tvister)

AISAB har inga pågående rättsprocesser.

7 Övrigt

Samma redovisningsprinciper har använts i Verksamhetsberättelsen 2024 som användes i Verksamhetsberättelsen 2023.

8 Förväntad utveckling kommande år

Säkerhetsläget och kostnadsökningar är några områden som sannolikt kommer påverka AISABs verksamhet på olika sätt kommande år. AISAB behöver fortsätta att utbilda medarbetare och på annat sätt vidta åtgärder för att vara förberedda på händelser och annan påverkan utifrån säkerhetsläget. Vidare behöver AISAB möta kostnadsutvecklingen med effektiviseringar och prioriteringar i verksamheten. De politiska besluten om att prehospital vård ska drivas i AISABs regi är delvis verkställd. Under 2025 kommer ett fortsatt fokus vara på att hantera den kvarvarande verksamhetsövergången från de upphandlade ambulansvårdgivarna samt utveckling av tjänsterna bakre läkarstöd och medicinsk dirigent på prioritering- och dirigerings-tjänsten.

Antalet ambulansuppdrag (alla enheter inräknade) förväntas öka under 2025 till ca 320 000. Uppdragsökningen kan innebära att verksamheten behöver expandera ytterligare om inte andra åtgärder vidtas som exempelvis effektivare selektering av patientflödet vid prioriterings- och dirigerings-tjänsten. När den prehospitala vården mer och mer övergår i egen regi minskas fragmentiseringen av verksamheten. Det ger möjligheter för AISAB att ta ett helhetsgrepp över vårdprocesserna och anpassa verksamheten utifrån behov, balansering och samverkan med den övriga hälso- och sjukvården i regionen.

En särskild satsning på prehospital akut psykiatri kommer att göras under 2025 när det nya avtalet avseende psykiatriambulans är tecknat. Behovet av psykiatriambulans är hög och beredskapstiden för enheterna ska ses över för att bättre möta behovet i verksamheten. En breddutbildning av all ambulanspersonal i akut psykiatri via Prehospitalt kunskap- och kliniskt träningscenter (KTC) ska fortsätta under 2025. Det kommer även att utarbetas en spetsutbildning inom samma område för all personal som tjänstgör på psykiatriambulanserna. En utvärdering av projektet med psykiatrisk specialistsjuksköterska vid prioriterings- och dirigerings-tjänsten ska genomföras.

För att verkställa den strategiska planen för prehospitala lokaler kan det innebära att AISAB måste effektivisera och geografisk placera om ambulansstationer för att uppnå en bättre robusthet. Implementeringen av den strategiska planen kan medföra ökade investeringskostnader.

Under 2025 intensifieras arbetet med avbolagiseringen med målet att AISAB går över i ambulanssjukvårdsnämnden den 1 januari 2026. Det förväntas ge en hel del synergieffekter i samarbetet med de övriga nämnderna inom Region Stockholms hälso- och sjukvård.

9 Nämnd-/styrelsebehandling

Verksamhetsberättelsen för 2024 behandlas i styrelsen den 28 februari 2025.