

Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

## **Verksamhetsberättelse**

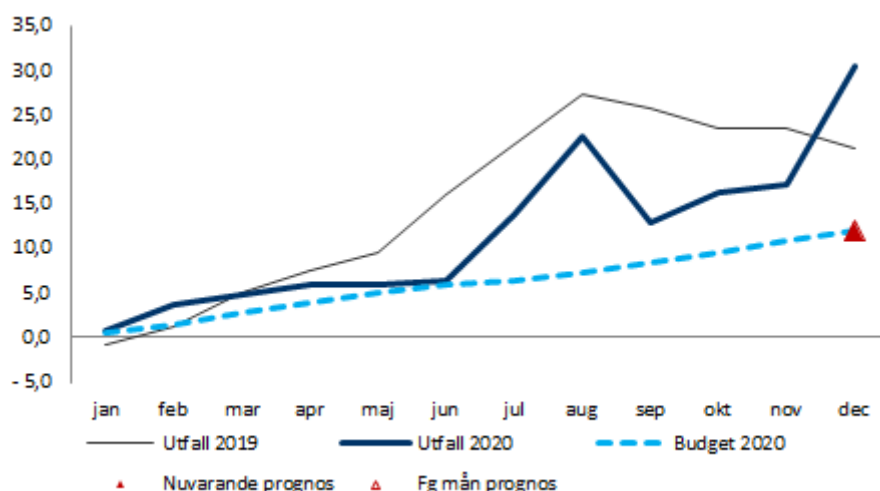
December 2020

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	4
1.1	Väsentliga händelser .....	4
2	Styrning och ledning .....	6
2.1	Verksamhetsfakta.....	6
2.2	Styrning av nämnd/bolag.....	7
2.2.1	Stiftelser .....	7
2.3	Mål.....	7
2.3.1	Inriktningsmål, verksamhetsspecifika mål och indikatorer .....	7
2.3.2	Nämndspecifika mål och indikatorer.....	15
2.4	Intern kontroll.....	16
2.4.1	Arbetet med intern kontroll .....	16
2.4.2	Resultat och analys från riskbedömningen.....	17
2.4.3	Försäkran .....	17
2.5	Produktivitet.....	17
3	Verksamhet .....	19
3.1	Verksamhetsförändringar .....	22
3.2	Vårdproduktion.....	22
3.3	Produktion ur ett jämställdhetsperspektiv .....	22
4	Ekonomi .....	23
4.1	Resultat .....	23
4.1.1	Personalkostnader inklusive inhyrd personal.....	24
4.2	Åtgärdsprogram för ett resultat i balans.....	24
4.3	Investeringar .....	25
4.3.1	Ny- och ersättningsinvesteringar .....	25
4.4	Balansräkning .....	25
4.5	Kassaflödesanalys.....	26
5	Personal.....	27
5.1	Attraktiv arbetsgivare.....	27
5.2	Strategisk kompetensförsörjning .....	27
5.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	28
5.4	Helårsarbeten.....	29
5.5	Sjukfrånvaro .....	30

6	Digitalisering .....	31
6.1	Pandemins effekt på digitalisering .....	31
6.2	Digital kompetens .....	31
6.3	Digital tillgänglighet .....	31
7	Pågående rättsprocesser (tvister) .....	32
8	Ledningens åtgärder .....	33
9	Övrigt .....	34
10	Förväntad utveckling 2021 .....	35
11	Nämnd-/styrelsebehandling .....	36

## 1 Inledning



Pandemin har i stor omfattning påverkat AISABs verksamhet under året. Det har medfört omfattande omställningar och förändringar i verksamheten dels för att klara driften men också för att möta upp ökande patientflöden i olika vård- och transportnivåer. Pandemin har också medfört kraftigt ökade kostnader för bland annat bemanning, skyddsutrustning, extra enheter mm.

Merkostnader med anledningen av pandemin har efter överenskommelse fakturerats Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Dessa merkostnader påverkar inte resultatet.

I december har det tillkommit en bonus på 3,7 mkr, intäkter för extraenheter och en extra PAM-enhet. De extra personalkostnaderna bokförs i januari 2021. Det ekonomiska utfallet för året är ett positivt resultat på 30,5 mkr jämfört med en budget på 12,0 mkr.

En försenad inflyttning i nya lokaler för Söderstationen och huvudkontoret skedde i juli. I budgeten var inflyttningen beräknad till början av året vilket inneburit lägre lokalkostnader. I budgeten för 2020 finns ett antal tjänster som på grund av pandemin inte tillsatts förrän under andra halvåret 2020.

Det finns ett antal aktiviteter (IT-projekt) som förskjutits under pandemin och som startat efter sommaren. Planerade rekryteringar (arbetsmiljöspecialist, IT-samordnare) har genomförts under hösten men var budgeterade för helåret.

### 1.1 Väsentliga händelser

Pandemin Covid-19 har naturligtvis präglat AISAB under nästan hela verksamhetsåret. Utmaningarna har varit att klara bemanningen, alla uppdrag med driftsättning av extra enheter och ha jämn tillförsel av skyddsutrustning.

I januari infördes en ny organisation vid Prioriterings och Dirigerings-tjänsten (SOS Alarm). Förändringen innebär att man dirigerar efter modellen delat län och samtidigt förstärks dirigeringen med extra dirigenter. Syftet är att effektivisera och förenkla dirigeringen då varje dirigent kommer att ha färre enheter att ansvara för.

AISAB har startat upp två nya dygnsambulanser under februari och mars. Enheterna är placerade vid Söderstationen och station Västerort.

Den nya lagen gällande blåljussabotage har införts under Brottsbalken 13 kap. 5c§. Den berör främst polisverksamhet, räddningstjänst och ambulanssjukvård.

AISAB har genomfört en upphandling av utbildning för ambulanspersonal i körkortsbehörighet C1 och D. Utbildningen har påbörjats men försenats pga pandemin.

Under mars månad konstaterades att flöden med smittade patienter i sjukvården ökade markant, vilket påverkade den prehospitla vården negativt. Den regionala särskilda sjukvårdsledningen (RSSL) beslutade att tilldela AISAB ett uppdrag att skapa en kompletterande transportorganisation. AISABs VD tilldelades ett extra uppdrag av RSSL som kapacitetskoordinator för regionens transportorganisation.

Den nya transportorganisationen startade den 28 mars och avslutades den 17 augusti. Verksamheten bestod som mest av ca 40 enheter och var placerad på Stockholmsmässan i Älvsjö i anslutning till Fältsjukhuset.

I oktober tog den andra vågen i pandemin fart och den externa transportorganisationen driftsattes återigen för att klara det ökade flödet av framför allt prio 4 uppdrag.

Bemanningen har bland annat på grund av pandemin och utökningen varit ansträngd under året och framförallt under sommaren. En viss anpassning genomfördes av verksamheten under sommaren för att underlätta semesterplaneringen.

AISAB har flyttat huvudkontor och Söderstationen till nya lokaler i Årsta Park.

En ny externa webplattform implementerades under december.

Avtal har tecknats med Locum avseende utbyggnad och renovering av Citystationen.

Tagit ett steg till mot ökad digitalisering med informationskärmar på stationerna, utbildning via Teams och mycket annat.

Kronprinsessparet besökte AISAB i slutet av augusti för att få information om organisationen, arbetet under pandemin och tacka personalen för ett gott arbete under en svår situation. Kronprinsessparet besökte även Citystationen på julafton för att tacka för gott arbete och lämna över julgåvor till personalen.

## 2 Styrning och ledning

### 2.1 Verksamhetsfakta

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

Förutom direktavtalen styrs AISAB av ägardirektiv, generella och specifika, som fastställts av regionfullmäktige. Dessa direktiv har nu inarbetats i det övergripande budgetdokumentet för 2020 som beslutats av regionfullmäktige.

AISABs affärsidé är att:

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

AISABs vision är densamma som Region Stockholms vision, nämligen:

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

AISABs verksamhet styrs utifrån en kravspecifikation för vägburen ambulanssjukvård och transport av avlidna samt de övriga avtal som är tecknade med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. I dokumenten framgår bland annat antalet ambulansenheter, drifttider, kompetensnivå och ansvarsförhållanden. I dokumenten fastställs att AISAB har totalansvar för tjänsten och är vårdgivare. I de specifika ägardirektiven, som nu finns inskrivna i budgetanvisningarna för 2021, framgår att AISAB ska bedriva forskning och utveckling inom den prehospitla sjukvården. För delar av de specifika ägardirektiven saknas i dagsläget finansiering.

Den prehospitla 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 prehospitla patientstyrningen pågår i ett flertal projekt i AISAB. Styrningen av den geriatriska patienter 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 ingick i Specialistsrådet för akut omhändertagande. Arbetet i rådet handlade om att förbättra samarbetet med och mellan vårdgivarna i akutsjukvården. Det innebär främst medverkan och effektivisering av patientflödet i övergången mellan olika vårdnivåer inom akutsjukvården. Specialistråden förändrats till regionala programområden. AISAB ingår i det så kallade Akutrådet.

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

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

Under 2020 antogs nya specifika ägardirektiv. De specifika ägarkraven är nu inarbetade i budgetanvisningarna för 2021.

## **2.2 Styrning av nämnd/bolag**

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

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

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

Ledningen i AISAB består av VD, ekonomichef, HR-chef, FoU-chef, utbildningschef samt fyra stationschefer. Under året har funktionen administrativ chef avvecklats. Ledningen sammanträder två-tre gånger varje månad förutom under sommaren. Ledningen genomför också regelbundna Teams-möten.

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

### **2.2.1 Stiftelser**

AISAB äger inte eller förvaltar ingen stiftelse.

## **2.3 Mål**

### **2.3.1 Inriktningsmål, verksamhetsspecifika mål och indikatorer**


#### ***Långsiktig ekonomisk uthållighet***

##### *Ett resultat i balans*

Ägarens resultatkrav på AISAB är 12,0 mkr för 2020. Det ekonomiska utfallet för året är 30,5 mkr vilket är 18,5 mkr bättre än budget. Resultatet innehåller både extra intäkter och kostnader med anledning av pandemin. Då överenskommelse finns med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen att fakturera extrakostnaderna så innebär att AISAB nettoresultat inte påverkas.

Ett stort fokus i AISAB var på att lösa uppdraget under den pågående pandemin. Effekten har påverkat andra planerade och budgeterade aktiviteter vilka förskjutits

framåt i tiden, vilket innebär att kostnader skjutits framåt i tiden.

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Nämnden/bolaget har uppnått sitt resultatkrav</b> (Regionfullmäktige)	31mkr	26mkr		>=12mkr	

**Kommentar**

AISAB når det resultatkrav som regionfullmäktige beslutat om.

*Självfinansiering av drift och ersättningsinvesteringar*


AISABs självfinansieringsgrad för drift och ersättningsinvesteringar har under 2020 varit 100%.

*Hållbar investeringsutveckling*

En ny fordonsupphandling genomfördes under 2018 i samarbete med Region Stockholms Upphandlingsenhet. I kraven ingår miljökrav enligt Regionens beslutade riktlinjer.

I december 2019 beslutade AISABs styrelse om en fordonsplan (investeringar) för 2020. Investeringar i ambulansfordon avser ca 90-95% av hela den av Regionfullmäktige beslutade investeringsramen på 28 mkr för 2020.


Investeringar under året är lägre än den beslutade fordonsplanen. Planen var en investering i tre ambulansfordon som kräver C1-körkort. Med anledning av den pågående pandemin så har C1-utbildning inte kunnat genomföras enligt plan. Det har inneburit att investering i dessa tre ambulansfordon har skjutits upp till 2021. Istället har tre andra ambulansfordon beställts, men till ett lägre pris. Detta gör att AISAB inte förbrukar investeringsramen på 28 mkr utan endast 13 mkr.

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel investeringar där genomförandebeslut har föregåtts av en totalekonomisk bedömning med totalkostnads kalkyl</b> (Regionfullmäktige)	100%			100%	100%

**Kommentar**


Merparten av de investeringar som görs är ersättningsinvesteringar av ambulansfordon. Ambulansfordonen är ett av de viktigaste verktyg som AISAB har för att kunna genomföra det uppdrag som finns.

I december varje tar styrelsen beslut om en investeringsplan för fordon. Dessa investeringar uppgår till cirka 90-95 % av den av Regionfullmäktige beslutade investeringsramen för AISAB. Vid framtagandet av investeringsplanen görs en total ekonomisk bedömning.

<b>Andel investeringar där genomförandebeslut har föregåtts av åtgärdsvalsanalys</b> (Regionfullmäktige)	100%			100%	100%
---	------	--	---	------	------

**Kommentar**

Analys görs av AISABs ledning och styrelse varje år innan genomförande.

<b>Andel genomförda investeringar där beslutade effektmål har utvärderats</b> (Regionfullmäktige)	100%			100%	100%
--	------	--	---	------	------

**Kommentar**



Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Framförallt investerar AISAB i ambulansfordon och de flesta är ersättningsinvesteringar. Äldre fordons används som reservfordon och utbildningsfordon.					

## En hållbar regional utveckling


### Social hållbarhet

På regional nivå bidrar AISAB till en social hållbarhet som en viktig aktör i ett samhälle som ska vara tryggt och förutsägbart för Stockholms invånare. Under den pågående pandemin har AISABs roll tillsammans med övriga vårdgivare i den prehospitala vården varit en kritisk resurs för att få sjukvårdssystemet att fungera.

Beträffade AISABs organisation erbjuder våra medarbetare en socialt hållbar arbetsplats. Detta görs genom att utveckla AISABs arbetsmiljö, såväl den fysiska som den psykosociala. AISAB har ett särskilt fokus på de situationer där medarbetare kan utsättas för hot och våld och minska de riskerna. AISAB kommer också att arbeta med risk- och möjlighetsanalyser i ännu högre utsträckning än idag. Arbetsmiljöarbetet förstärks genom att en arbetsmiljöspecialist har rekryterats.

AISAB har en hälsogrupp som arbetar för att inspirera och synliggöra aktiviteter som främjar medarbetarens egna hälsa. AISAB har också en kamratstödjarorganisation som kan stötta medarbetare vid olika svåra händelser.

Vidare har AISAB alltid haft ett stort mått av hög delaktighet med våra medarbetare både när det gäller utvecklingsarbete och utbildningsinsatser. Här kommer AISAB fortsätta att involvera medarbetarna så att de känner sig delaktiga i löpande processer.

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Nämnden/bolaget har utifrån sitt uppdrag genomfört aktiviteter avseende social hållbarhet (Regionfullmäktige)	Nej			Ja	Ja

#### Kommentar

Under 2020 har inga specifika aktiviteter genomförts enbart med fokus på social hållbarhet på grund av pandemin.

#### Uppdrag från Regionfullmäktige

 Avslutad

#### Upptäcka sexuella övergrepp på barn i it-miljön

RS 2019-0829

#### Kommentar



AISAB har installerat den särskilda programvaran i alla arbetsplatser (PC) enligt beslut inom Region Stockholm. Ett byte av samtliga arbetsplatser har skett under sommaren.

### Region Stockholms klimatpåverkan ska minska

AISAB har som mål att genom valda delar ur regionens miljöprogram för 2017-2021 bidra till och stödja en hållbar utveckling. De lokala mål som identifierats som viktiga för verksamheten är;

- Minskad klimatpåverkan från utsläpp av växthusgaser genom användande av förnyelsebara bränslen
- Effektiviserad energianvändning i förhyrda lokaler
- Miljökrav i samband med upphandlingar
- Effektivisera och förbättra kemikaliehantering
- Val av gröna alternativ vid tjänsteresor
- Minskad miljöpåverkan från läkemedel vid användning och vid kassation
- Ökat användandet av digitala arbetssätt, ex. digitala möten
- Livscykelhantering av IT- och telefoniutrustning
- Val av ekologiska livsmedel som exempelvis kaffe och frukt

De områden som utvecklats är framförallt inköp av fordon som uppfyller miljökrav avseende förnyelsebara bränslen, påbörjat arbete med energieffektivisering inför ombyggnation och flytt till nya lokaler/fastigheter samt en ökning av digitala möten som i sin tur minskar resandet inom verksamheten.

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel nollutsläppsfordon av de ägda och leasade fordonen inom nämnden/bolaget</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	3%	0%		>=5%	>=7%
<b>Kommentar</b>	<p>En del av AISABs fordon har under 2020 fått godkänt från tillverkaren att HVO-bränsle kan användas och att garantierna fortsätter att gälla.</p> <p>Av de nya fordon som köps in så kommer fler att kunna köras på HVO. Andelen fordon som kan köras på förnybart bränsle ökar succesivt. Att försöka mäta andelen fordon är i dagsläget svårt. Utfallet och prognosen för 2020 är en uppskattning.</p> <p>Ett bekymmer är att HVO är betydligt dyrare än andra bränslen vilket påverkar målet att AISAB ska ha en ekonomi balans.</p>				
<b>Klimatpåverkan från tjänsteresor, ton koldioxidekvivalenter</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	-93%	17%		>=-10%	>=-10%

**Kommentar**

Enligt den redovisning och beräkning av de tjänsteresor som gjort så har en minskning skett. AISAB genomför få tjänsteresor. De allra flesta avser hämtning av nya fordon.

*Region Stockholms miljöpåverkan ska minska*





AISAB påverkar miljön negativt framförallt med utsläpp från våra ambulansfordon. AISAB köper in fler och fler fordon som av tillverkaren godkänns för att kunna använda HVO-diesel vilket minskar miljöbelastningen.

Målet påverkar AISABs ekonomiska mål då kostnaden för HVO-diesel blir betydligt högre än vanlig diesel.

*Samhällsviktiga funktioner upprätthålls vid extraordinära händelser och klimatförändringar*


AISAB har sedan 2018 intensifierat arbetet med säkerhet och krisberedskap. Arbetet innefattar en kartläggning av de lagar och krav samt policier och direktiv som omfattar bolaget genom analys av de styrdokument som är beslutade av Region Stockholm.

AISAB har utifrån regionens styrdokument, tagit fram en lokal plan för AISAB som behandlats och beslutats i styrelsen 2019-02-21. Det fortsatta arbetet handlar om att öka medvetenheten kring säkerhet och beredskap inom organisationen. För att åstadkomma detta har det lagts till som en stående punkt på AISABs ledningsgrupps möten. Pågående arbete handlar om att på ett djupare plan identifiera brister i processer som kan ha en påverkan på kontinuiteten. Arbetet genomförs med hjälp av risk- och möjlighetsanalyser.


Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel säkerhetsåtgärder enligt Region Stockholms ledningssystem för informationssäkerhet som är implementerade</b> (Regionfullmäktige)	71%			>=100%	>=50%
<b>Kommentar</b>	<p>AISAB har i dagsläget ett certifikat för ISO 27001 utfärdat av Svensk Certifiering men inte godkänt av Swedac. AISAB har tillsammans med en representant från Svensk Certifiering gjort en så kallad GAP-analys. Där har vi tillsammans funnit ett antal åtgärder som behöver göras. En detaljerad åtgärdsplan kommer att arbetas fram i början av 2021 för att kunna genomföras under 2021.</p> <p>Osäkert i dagsläget om AISAB behöver en certifiering för att uppfylla de säkerhetskrav som finns i Region Stockholm och enligt GDPR. Utredning kommer att göras under 2021.</p>				
<b>Nämnden/bolaget har förmåga att hantera extraordinära händelser</b> (Regionfullmäktige)	Ja			Ja	Ja
<b>Kommentar</b>	<p>Verksamheten i AISAB har under större delen av 2020 befunnits sig i ett extraordinärt läge på grund av den pågående pandemin.</p>				
<b>Andel vidtagna åtgärder av identifierade sårbarheter i klimatanalyser i nämnder och bolag</b> (Regionfullmäktige)	0%			>=50%	>=50%
<b>Kommentar</b>	<p>AISAB har under 2020 inte genomfört någon klimatanalys. Den största klimatpåverkan AISAB har är från våra ambulansfordon. Andel fordon som kan köras på HVO ökar succesivt.</p>				
<b>Andel vidtagna åtgärder av identifierade sårbarheter i risk och sårbarhetsanalyser i nämnder och bolag</b> (Regionfullmäktige)	100%			>=50%	>=50%
<b>Kommentar</b>	<p>Verksamheten i AISAB har under större delen av 2020 befunnits sig i ett extraordinärt läge. Löpande har flera risker och problem hanterats och blivit lösta.</p>				

### Kärnverksamheten ska prioriteras

AISAB är en kärnverksamhet med en liten och effektiv administration.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Administrationens andel av kostnaderna</b> (Regionfullmäktige)					Minska från år 2 019
<b>Kommentar</b>	<p>AISAB har inte lyckats mäta administrationens andel enligt den modell som Region Stockholm arbetat fram. Det beror framförallt på en del tekniska problem. Ambitionen är kunna mäta och följa upp administrationens andel</p>				

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
av kostnaderna enligt regionens modell under 2021.					

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel lagakraftvunna domstolsavgöranden där Region Stockholm har vunnit</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	0%			>=0%	>=75%

**Kommentar**

AISAB har endast ett ärende i domstol. Det är en överprövning av en upphandling av däck till fordon. Ingen prognos finns när den kan bli avgjord.

### Hög innovations- och digitaliseringsgrad


AISAB införde vid årsskiftet 2020/2021 en ny extern webbplats. Under våren 2021 kommer även ett nytt intranät införas.

AISAB har under året förbättrat det interna kommunikationsnätet (LAN) med uppgraderade accesspunkter, bytt ut samtliga arbetsplatser samt installerat skrivare som tjänst. Det har alltså skett en modernisering och uppgradering av AISAB IT-infrastruktur.

Under hösten AISAB testade vi att använda särskilda datorer (avancerade plattor) i våra akutambulanser. Målet är att modernisera arbetsplatserna (ambulansfordonen) så att flera arbetsuppgifter kan göras direkt i eller i nära anslutning till ambulansfordonet.

På KTC infördes under hösten e-utbildningar i ökad omfattning. Likadana datorer (avancerade plattor) som anskaffats till ambulansfordonen har köpts in även för detta ändamål.

På KTC utvecklas möjligheten att använda en körsimulator för körutbildningar.

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Nämnden/bolaget har infört metoder och verktyg för att arbeta med innovationer på ett systematiskt sätt</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	Nej	Nej		Nej	Ja

**Kommentar**

Bolaget har ingen innovationsansvarig.

<b>Innovationsgrad</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>					>=2
--	--	--	---	--	-----

**Kommentar**

Någon mätning av innovationsgrad har inte skett på AISAB för 2020.

### En av Europas ledande forskningsregioner inom forskning som syftar till bättre hälsa (regionstyrelsen)

AISAB hade i budgetdirektivet för 2020 från Regionfullmäktige i uppdrag att bedriva forskning och utveckling samt att bli en USV-enhet.

AISAB söker finansiering för att kunna finansiera en USV-enhet. Aktiviteterna är att försöka skapa en kontinuerlig basfinansiering samtidigt med att skapa relationer och samverka med de olika parter som finns inom Region Stockholm. AISAB har ännu inte beviljats finansiering.

Att bli godkänd av olika myndigheter för att kunna ansöka och erhålla forskningsmedel är en också en viktig aktivitet som pågår.






### **Region Stockholm ska bli en hållbar arbetsgivare**

#### *Region Stockholm - attraktiv arbetsgivare*

AISAB har tagit fram ett omfattande grundmaterial för arbetet med att identifiera vad AISAB står för (värdegrund) och vad som ska presenteras som unikt förknippat med AISABs varumärke. Nuläge, behov och utvecklingspotential har identifierats. AISAB har också arbetat fram vad cheferna ser för utvecklingspotential i verksamheten kopplat till våra medarbetares totala upplevelse av AISAB från introduktion till avslut.

I det fortsatta arbetet med att skapa AISABs varumärke, så kommer en tydligare formulering vad AISAB står för kopplat till mål och vision tas fram. Utifrån det kommer AISAB att arbeta med aktiviteter på alla nivåer i organisationen.

Under 2020 har fokus varit på få kompetensförsörjningen att fungera för att ha en hög tillgänglighet på ambulanserna.

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Personalomsättning</b> (Regionfullmäktige)	13%	20%		<=13%	<=13%
<b>Kommentar</b>	Personalomsättningen har varit för hög men under andra halvan av 2020 har situationen förbättrats betydligt. Bemanningen är AISAB största risk.				
<b>Andel av medarbetarna som uppger att de under året haft ett individuellt medarbetarsamtal med sin närmaste chef</b> (Regionfullmäktige)		54%		100%	81%
<b>Kommentar</b>	Medarbetarenkäten för 2020 var en förkortad version varför uppföljning av om medarbetarna haft individuella medarbetarsamtal inte kan göras.				
<b>Medarbetarindex</b> (Regionfullmäktige)	74	76		>=76	>=76
<b>Kommentar</b>	AISAB når inte målet på 76.				
<b>Ledarskapsindex</b> (Regionfullmäktige)	72	69		>=78	>=78
<b>Kommentar</b>	Svarsfrekvenser i årets medarbetarenkät har ökat. Målet avseende chefsindex nås inte för 2020.				
<b>Andel av medarbetare som utsätts för hot och/eller våld i samband med sitt arbete</b> (Regionfullmäktige)		14%		2%	Minska från år 2 019
<b>Kommentar</b>					

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Medarbetarenkäten för 2020 var en förkortad version. Mätning gjordes inte.					
<b>Andel av medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling som har samband med arbetet</b> (Regionfullmäktige)			—	0%	Minska från år 2 019
<b>Kommentar</b> Medarbetarenkäten 2020 var en förkortad version. Mätning av detta genomfördes inte.					
<b>Andelen sjukfrånvaro i relation till ordinarie arbetstid</b> (Regionfullmäktige)	6,4%	5,9%	◆	<6,2%	<6,2%
<b>Kommentar</b> Sjukfrånvaron är låg relativt målet för Region Stockholm, men AISAB når inte riktigt målet för Region Stockholm på 6,2%.					

### Systematisk kompetensförsörjning

En av AISABs största och viktigaste utmaningar och risker är att arbeta med bemanning och kompetensförsörjning. AISAB har och kommer att ha ett konstant behov av att rekrytera nya medarbetare. Tillgången på rätt kompetens på arbetsmarknaden är lägre än efterfrågan.

AISAB har arbetat fokuserat med att effektivisera, strukturera och kvalitetssäkra rekryteringsprocessen så att rekrytering sker av medarbetare med rätt kompetens. Utvecklingen av rekryteringsprocessen har fortsatt under 2020.

Fortsatt fokus kommer vara att kartlägga den kompetens vi har genom att fortsätta implementera KOLL/Pro Competence för våra medarbetare samt att alla chefer arbetar aktivt och systematiskt i verktyget med bland annat utvecklingsplaner, medarbetarsamtal och registrering av utbildningar.

Pandemin har medfört att ett antal aktiviteter skjutits upp eller genomförts via digitala kanaler..

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Kompetensutvecklingsindex</b> (Regionfullmäktige)			—		>=76
<b>Kommentar</b> Underlaget hämtas från medarbetaruppföljningen. Genom kompetensutvecklingsindex följs medarbetarens egen uppfattning om sin utveckling. Någon ackumulerad uppföljning/mätning har inte genomförts under 2020.					
<b>Antalet sjuksköterskor som utbildat sig till specialistsjuksköterska eller barnmorska med bibehållen lön</b> (Regionfullmäktige)	10	4	●	10	Öka från år 2 019
<b>Kommentar</b> Under 2020 blev 10 medarbetare färdiga med sin specialistsjuksköterskeutbildning med inriktning ambulanssjukvård.					
<b>Andel medarbetare som använder KOLL</b> (Bolagsstyrelse)	79%	75%	■	85%	
<b>Kommentar</b>					

Indikator (rapporteras per år)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andelen medarbetare som använder verktyget KOLL når målet inte målet på 85 %..					

### 2.3.2 Nämndspecifika mål och indikatorer

#### *En hälso- och sjukvård av god kvalitet*

##### *Vård på rätt plats*

Tillgängligheten till ambulans med kort väntetid är det viktigaste kvalitetsmålet för AISAB. Att snabbt kunna göra akuta insatser på plats och påbörja en tidig behandling och en snabb transport till rätt vårdinrättning är oerhört viktigt för patienten och är alltid i fokus för AISABs medarbetare. För att åstadkomma en hög tillgänglighet, rätt vård och omhändertagande och en snabb transport så har medarbetarna rätt kompetens, bra fordon samt rätt utrustning.


Den pågående pandemin påverkar bemanningen och tillgängligheten på akutambulanser. AISAB har ändå lyckats nå målet för tillgänglighet.

##### *Vård i rätt tid*

Överenskomna avsteg (omfallsplaner) har gjorts från de avtalade tillgänglighetskrav som finns i avtalet med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen avseende tillgänglighet och tider. Det är med anledning av den pågående pandemin. Ackumulerat utfall avseende tillgängligheten är 99,5% jämfört med målet på 99,5%. AISAB lyckas nå målet ackumulerat även fast en pandemi pågår. Under pandemin har dock tillgänglighetsmålet minskats i omfallsplanerna.

AISAB samarbetar med den övriga akutsjukvården avseende utvecklingen och förbättring av styrning av de olika patientgrupperna. Exempel är styrningen av geriatrisk- och infektionspatienter. Infektionsstyrningen ingår i ett projekt för att skapa en hälsoekonomisk utvärderingsmodell.

AISAB deltar i Vinnova-projektet "*Innovativ teknik för framtidens akutsjukvård*" som leds av Region Skåne.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Tillgänglighet</b> (Bolagsstyrelse)	99,5%	99,6%		99,5%	

##### **Kommentar**

Alla medarbetare på AISAB har jobbat extremt hårt för att upprätthålla en hög tillgänglighet under pandemin. Kravet på en tillgänglighet på 99,5% enligt avtal har sänkts då det inte finns tillräckligt med personal att tillgå. Övertiden har under mars och april ökat kraftigt för att klara en hög tillgänglighet. En mindre minskning av antalet drifttimmar har skett under sommaren efter överenskommelse med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. En andra våg under senhösten har inneburit en fortsatt hög belastning.

##### *Säker vård*

Hög patientsäkerhet inom ambulanssjukvården nås genom att bolaget når målen avseende tillgänglighet, tidskrav samt att det är rätt kompetens i ambulansen och att de

medicinska riktlinjerna följs och är aktuella.

#### Uppdrag från Regionfullmäktige

✓ Avslutad **Möjliggöra FVM SLL (sjukvårdsproducenter)**

LS 2017-1455 Budget 2019 för Region Stockholm - Budgetuppdrag

#### Kommentar

AISAB följer utvecklingen avseende FVM inom Region Stockholm och bidrar i utvecklingen av vårdinformationsmiljön genom att digitalisera arbetet i ambulanserna samt utveckla e-utbildningen inom den prehospitala vården.

#### Effektiv vård

Införande av journalsystemet FRAPP i ambulanssjukvården i Region Stockholm har inneburit ökad effektivitet vid avlämning på sjukhus samt ökad patientsäkerhet. Kommunikationen med och överlämnande av patienter på akutavdelningarna och närakuter sker snabbare och säkrare.

Under den pågående pandemin har försörjningen av skydds- och sjukvårdsmaterial till en början varit ett bekymmer vilket berott på en bristsituation. Detta är nu under kontroll.

För att effektivt använda akutambulanserna i Region Stockholm, efter beslut av RSSL, har saneringen av akutambulanserna genomförts av en extern leverantör. Det har inneburit sparad tid och minskad belastning på ambulanspersonalen vilket ökat tillgängligheten på akutambulanserna.

#### Vård med patienten i fokus

En patientundersökning skulle kunna ingå som en del av akutsjukhusens enkätuppföljning av patientnöjdheten där ambulanssjukvården skulle kunna vara en separat del. Då det i Region Stockholm finns tre ambulansvårdgivare och flera akutsjukhus, så måste sjukhusens enkätuppföljning specificera vilka av dessa tre vårdgivare enkätsvaret avser, vilket i sig kan vara svårt.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Bemötande, antal avvikelser</b> (Bolagsstyrelse)	Ost	Ost	◆	Ost	

#### Kommentar

Uppföljningen av avvikelser har utvecklats till en förbättrad modell. Mätning sker inte enbart av "bemötande". De olika avvikelserna hänförs till olika begrepp som Lex Maria, IVO, Patientnämnden etc. I dessa avvikelser kan också bemötandeproblematik ingå som en del i avvikelserna.

## 2.4 Intern kontroll

### 2.4.1 Arbetet med intern kontroll

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

Bolagets styrelse beslutar årligen om intern kontrollplan för innevarande år.



Uppföljning görs vid tertial-, delårs- och årsbokslut.

För 2020 planerades att genomföra en förbättrad uppföljning på stationsnivå.

Beroende på pandemin har detta inte kunnat genomföras. Det skjuts fram till 2021.

#### **2.4.2 Resultat och analys från riskbedömningen**

AISAB har inför budget 2020 förbättrat arbetsmodellen vid framtagandet av internkontrollplanen. Utbildning har skett av samtliga chefer och då med särskilt fokus på stationscheferna. Vid utbildningstillfällen har samtidigt work-shops genomfört för att få fram de väsentliga risker som finns per station och möjligheterna att utföra uppdraget. Åtgärdsaktiviteter har tagits fram tillsammans med att åtgärdsansvarig utsetts per station och på bolagsnivå.

Samtliga work-shops har dokumenterats. Uppföljning kommer under 2021 att ske vid tertial-, delårs- och årsbokslut.

Resultat från work-shopen har gett följande risker:

- **Kompetensförsörjning** – bemanningen är den största risken för AISAB när det gäller att klara uppdraget. Åtgärder som AISAB arbetar med är bland annat att vara en attraktiv arbetsgivare, förbättrad rekryteringsprocess, aktiviteter för att behålla befintliga medarbetare, digitalisering i verksamheten, samt möjligheter till forskning.
- **Ekonomi** – de ökade effektivitetskraven från beställare och Regionfullmäktige kommer troligen innebära att AISAB inte klarar ett resultat i balans för 2022 och åren därefter. En fördjupad risk- och konsekvensanalys kommer att göras under våren 2021.
- **Fordon** – en risk med lägre värde, men ändå viktig eftersom fordonen är stor betydelse för att kunna bedriva en bra och effektiv verksamhet.
- **Lokaler** – verksamheten har under kort tid växt med cirka 15% så ökar det behovet av bättre och större lokaler. För ambulansverksamhet är det svårt att hitta lämpliga lokaler där det finns möjlighet till passande garageyta, omklädningsrum och kontor. AISABs ambulansstation på Sabbatsbergs sjukhus har behov av större och bättre garage och omklädningsrum, och de framtida planerna för hur Sabbatsbergs sjukhus ska användas är ännu inte beslutade. För ambulansstationen är behovet av bättre lokaler stort.

Beroende på den pågående pandemin har AISAB inte kunnat genomföra planen för 2020 utan den har skjutits fram till 2021.

#### **2.4.3 Försäkran**

Styrelsen har försäkrat sig om att man genom bolagschefen vidtagit nödvändiga åtgärder för att uppnå en tillräcklig internkontroll inom verksamheten, i enlighet med riktlinjen för intern kontroll RS 2019-0866.

### **2.5 Produktivitet**

Någon mätning av produktivitet har inte skett under 2020. Fokus har varit på pandemin. Man kan konstatera att antalet uppdrag ökat under 2020 och AISAB fortsatt haft en hög tillgänglighet under året vilket tyder på en ökad effektivitet och

produktivitet.

### 3 Verksamhet

AISAB bedriver ambulansverksamhet med intensivvårdsambulanser (bussar), akutambulanser, transportambulanser, sjukvårdsledningsenheter, psykiatrisk ambulans (PAM), transport av avlidna samt ett prehospitalt kunskap- och kliniskt träningscenter, KTC.

Verksamheten har expanderat med två dygnsambulanser under det senaste året vilket ställer stora krav på kompetensförsörjningen, organisationen och lokalytor.

Verksamheten har påverkats starkt av Covid-19 pandemin. De två största riskerna har varit bemanningen samt tillgång till skyddsutrustning. Under mars, april och även delvis under hösten har AISAB haft en hög sjukfrånvaro vilket har påverkat tillgängligheten negativt, men också ökat overtiden och lönekostnaderna.

AISAB fick i uppdrag av RSSL att starta upp en kompletterande transportorganisation. Organisationen var placerad på fältsjukhuset i Älvsjö och bestod av personal från Försvarsutbildarna, Samtrans och Sirius. Transportverksamhet i Älvsjö har avvecklats successivt under sommaren. Under hösten när pandemin kom i en andra våg har den temporära transportorganisationen startats upp igen. Extra ambulanser och en extra psykiatrisk ambulans (PAM) har också driftsatts under hösten.

#### **Kunskap och kliniskt träningscenter, KTC**

Verksamheten vid KTC har minskat under året beroende på pandemin. Många utbildningar har ställts in. Vissa utbildningar har ändå kunnat genomföras med stor hänsyn till de rekommendationer som Folkhälsomyndigheten satt upp. Utbildningar som genomförts är grundutbildning i smittskydd och hygienrutiner för all extra personal i Älvsjö samt introduktionsutbildningar för ny ordinarie personal.

#### **Inledning Forskning och utveckling**

Ambulanssjukvården som bedriver den prehospitala akutsjukvården är den enskilt största akutverksamheten i Region Stockholm med totalt ca 250.000 uppdrag per år. Genom samverkan med övriga forskningsaktörer inom akutsjukvård, närsjukvård och geriatrik finns stor potential att utveckla en unik kompetens som förbättrar och effektiviserar vården inom regionen.

AISABs målsättning är att ständigt utvecklas till en attraktiv arbetsgivare med kontinuerlig utveckling och lärande för både organisation och enskild medarbetare. AISAB skapar en 4-årig plan för forskning och utbildning. Ett av de mest centrala uppdragen är att uppfylla kriterierna för Universitetssjukvård (USV-enhet) samt att erhålla en basfinansiering. AISAB arbetar med att förbättra samordningen mellan AISABs forskning, Akademisk ambulans (AKAMB) och prehospitalt kunskap- och klinisk träningscentret (KTC). Förbättringens syfte är att kostnads- och tidseffektivt integrera evidens och kunskapsutvecklingen inom Regions Stockholms akutsjukvård.

#### **AISABs medverkan till utveckling av hälso-och sjukvården**

Den nya kunskap som forskningen bidrar med kan skapa ökad förmåga till kvalitetshöjning och effektivisering. Under året har AISAB medverkat till integrering

av patientdata in i VAL- databasen. Det ger möjlighet att följa en individ genom hela vårdförloppet. Detta stärker inte enbart uppföljning av egna kvalitetsindikatorer, utan också sammanhållna vårdkvalitéer genom individens alla vårdhändelser i hela hälso- och sjukvårdssystemet. Detta i sin tur skapar kunskapsbildning som gagnar patienten, vården och samhället.

Idag är det svårt för vårdgivarna att kunna ta del av och på enkelt sätt ta fram statistik för att kunna göra en djupare analys av den givna vården. Regions Stockholm har byggt en vårddatabas för uppföljning av all vård inom regionen. Tyvärr finns inte denna databas tillgänglig för vårdgivarna. Problemet ligger bland annat i behörighetskrav, kunskapsgap och gränssnittsproblematik. Detta måste åtgärdas/lösas för att hälsodata på ett säkert och effektivt sätt ska kunna göras tillgängligt för forskning och utveckling.

Region Stockholm har en infrastruktur för forskning, utveckling och implementering av forskningen. AISABs FoU-råd saknar idag en plats som ledamot i Region Stockholms FoUU-råd där Regions Stockholms forskningsdirektör är ordförande. Med anledning av detta och de styrande dokument som kompletterar Forsknings- och utvecklingsstrategi för Region Stockholm ser AISAB det som ett naturligt steg för att stärka forskningen och utvecklingen att AISAB ges möjlighet att aktivt delta i Region Stockholms FoUU-råd.

### **Kvalitetsutveckling inom Region Stockholm**

En kontinuerlig utveckling i form av standardiserade vårdförlopp (SVF) m.m. sker inom Hälso- och sjukvården. Detta styrs i dagsläget av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). AISAB ingår i det Nationella programområdet (NPO) och regionala rådet för sepsis. NPO leder kunskapsstyrning inom hälso- och sjukvården. Då regionen skapar allt fler standardiserade vårdförlopp för att öka vårdkvalitén är det viktigt att se hela vårdkedjan. Ett viktigt led i införande av nya SVF:er är att det är evidensbaserat, men även att uppföljning sker på ett systematiskt och kvalitetssäkert sätt.

AISAB har under året skapat möjligheter till att systematiskt ta fram kvalitetsindikatorer för omhändertagandet från styrningen av patienter med stroke, centrala bröstsmärtor och geriatriska patienter. Det kommer att medföra kvalitetsutveckling av given vård för dessa specifika patientgrupper.

### **Kontinuerlig kompetensutveckling**

Universitetssjukvård är den del av hälso- och sjukvården som utformats med särskild hänsyn till forskningens och utbildningens behov vilket regleras i det nationella ALF-avtalet. Vid en USV-enhet ska forskning och utbildning liksom utveckling av hälso- och sjukvården, ses som kärnverksamheter och vara likvärdiga med vårdproduktionen. Representanter från USV-enheterna ska medverka i Region Stockholms kunskapsstyrning och bidra till att forskningsresultat snabbt och effektivt omsätts i praktiken. För att säkerställa detta ska även systemstöd finnas för synliggörande och styrning utifrån befintlig evidens. USV-enheterna ska även medverka i arbetet med den nationella nivåstruktureringen.

AISAB medverkar i Region Stockholms kunskapsstyrning och bidrar till att

forskningsresultat snabbt och effektivt omsätts i praktiken. Till hjälp för att möjliggöra detta driver AISAB på uppdrag av Hälso- och sjukvårdsförvaltningen ett prehospitalt kunskaps- och kliniskt träningscenter, KTC.

Alla medarbetare erbjuds årligen medarbetarsamtal där en av punkterna är att gå igenom behovet av fortbildning för att kunna utföra det dagliga arbetet samt behovet av att kunna vidareutbilda sig för att utveckla yrkesrollen. Det instrument för kompetensutveckling som används är Region Stockholms egna KOLL/ Procompetence.

### **Produktion av vetenskapliga originalartiklar i "peer-review" granskade tidskrifter som producerats under året 2020**

AISAB har producerat sju vetenskapliga "peer-review" artiklar under år 2020

1. Sofi Varg, Veronica Vicente, Maaret Castren, Peter Lindgren, Clas Rehnberg. *Healthcare pathways and resource use: mapping consequences of ambulance assessment for direct care with alternative healthcare providers. BMC Emerg Med.* 2020; 20: 85. Published online 2020 Oct 30. doi: 10.1186/s12873-020-00380-5. PMID: PMC7602326. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7602326/>
2. Ivic R, Kurland L, Vicente V, Castrén M, Bohm K. *Serious conditions among patients with non-specific chief complaints in the pre-hospital setting: a retrospective cohort study. Scand J Trauma Resusc Emerg Med.* 2020 Jul 29;28(1):74. doi: 10.1186/s13049-020-00767-0. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32727586/>
3. Sjölin H, Lindström V, Vicente V, Hult, H, Ringsted C, Kurland L. *Prehospital emergency nurses' experiences of care in critical incidents. Int Emerg Nurs.* 2020 Jun 2;51:100890. doi: 10.1016/j.ienj.2020.100890. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32502944/>
4. Börjesson A, Möller C, Hagelin A, Vicente V, Rane A, Lehtihet M, Dahl ML, Gårevik N, Ekström L. *Male Anabolic Androgenic Steroid Users with Personality Disorders Report More Aggressive Feelings, Suicidal Thoughts, and Criminality. Medicina (Kaunas).* 2020 May 28;56(6):265. doi: 10.3390/medicina56060265. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32481676/>
5. Vicente V, Johansson A, Ivarsson B, Todorova L, Möller S. *Experience of using video support in ambulance care - An interview study with physicians in the role of Regional medical support. Healthcare (Basel).* 2020 Apr 23;8(2):106. doi: 10.3390/healthcare8020106. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32340339/>
6. Börjesson A, Lehtihet M, Andersson A, Dahl ML, Vicente V, Ericsson M, Ekström L. *Studies of athlete biological passport biomarkers and clinical parameters in male and female users of anabolic androgenic steroids and other doping agents. Drug Test Anal.* 2020 Apr;12(4):514-523. doi: 10.1002/dta.2763. Epub 2020 Jan 29. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31925932>
7. Veronica Vicente, Ronja Josefsson, Helena Rentzhog, Mark S Weiner. *Cross-cultural encounters in prehospital care: An analysis of interviews with*

*Swedish ambulance nurse specialists about their experience with ethnic minority patients. Int Emerg Nurs. 2020 May;50:100805. doi: 10.1016/j.ienj.2019.100805. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31806430/>*

### 3.1 Verksamhetsförändringar

Från den första februari startade en dygnsambulans på Söderstationen och från den första mars så startade ytterligare en dygnsambulans på stationen i Västerort. På grund av pandemin har AISAB temporärt startat upp extra ambulansenheter samt en extra psykiatrisk ambulans (PAM). AISAB har också startat upp en extra transportorganisation för transporter av prio 4 uppdrag.

### 3.2 Vårdproduktion

Vårdproduktion (antal)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Ambulansuppdrag	104 759	100 000	4 759	-3,3 %
Transport av avlidna	5 845	5 400	445	11,7 %
<b>Total produktion</b>	<b>110 604</b>	<b>105 400</b>	<b>5 204</b>	<b>-2,6 %</b>
Beredskapstimmar	242 826	250 300	-7 474	7 %

#### Utfall i jämförelse med budget

Ambulansuppdragen har ökat jämfört med budget. Uppdragen för transport av avlidna har ökat jämfört med budget och föregående år. I statistiken ovan ingår inte avbrutna uppdrag som AISAB också får rörlig ersättning för.

I statistiken ovan ingår inte avbrutna ambulansuppdrag. AISAB får rörlig ersättning för antalet uppdrag varje månad och då ingår avbrutna uppdrag. Hade avbrutna uppdrag räknats med skulle antalet ambulansuppdrag för 2020 vara ca 114 000.

### 3.3 Produktion ur ett jämställdhetsperspektiv

## 4 Ekonomi

### 4.1 Resultat

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Sålda primärtjänster	419	410	9	10,5 %
Försäljning övriga tjänster	0	0	0	
Erhållna bidrag	0	0	0	6,3 %
Övriga intäkter	55	6	49	
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>474</b>	<b>416</b>	<b>58</b>	<b>21,3 %</b>
Personalkostnader inkl inhyrd personal	-322	-303	-19	15,3 %
- varav inhyrd personal	0	0	0	
Köpta primära sjukvårdstjänster	-7	-7	0	
Köpta verksamhetsknutna tjänster	0	0	0	
Läkemedel	-1	-1	0	9 %
Materialkostnader	-15	-7	-8	
Lokal- och fastighetskostnader	-26	-23	-3	50,9 %
Övriga kostnader	-57	-44	-13	33,9 %
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-427</b>	<b>-384</b>	<b>-43</b>	<b>20,7 %</b>
Avskrivningar	-15	-18	3	4,7 %
Finansnetto	-1	-1	0	3,7 %
Justering pension mm.	0	0	0	
<b>Resultat**</b>	<b>30,5</b>	<b>12</b>	<b>18,5</b>	

\* mkr

\*\* Avser resultat före bokslutsdispositioner. I detta resultat ingår effekten av den förändrade diskonteringsräntan i pensionsskulden.

#### Utfall i jämförelse med budget

Det ekonomiska resultatet på 30,5 mkr är 18,5 mkr bättre än budgeten på 12,0 mkr. I resultatet har merkostnaderna för Covid-19 korrigerats.

I resultatet ingår resultatbonus på 3,7 mkr, extrabilsersättning för 2020 med 4,3 mkr mer än budget, rörlig ersättning på 3,3 mkr mer än budgeterat.

Det ingår också en tillkommande kostnad avseende lokalkostnader på Stockholmsmässan där den temporära transportorganisationen varit stationerad. I september månad har bokförts en stor andel av de extra personalkostnader som uppstått under sommaren.

De extra kostnader som uppstått beroende på pandemin har efter överenskommelse fakturerats Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Det innebär att AISABs ekonomiska resultat inte påverkats av dessa extra kostnader.

Likviditeten är fortsatt god och beräknas att vara det under hela 2021.

## Covid-19-effekt på utfall

De merkostnader som finns beroende på pandemin har fakturerats till Hälso- och sjukvårdsförvaltning enligt överenskommelse vilket innebär att AISABs ekonomiska resultatet inte påverkats.

### 4.1.1 Personalkostnader inklusive inhyrd personal

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-321,8</b>	<b>-303,2</b>	<b>-18,6</b>	<b>15,3 %</b>
Förändring sem- och löneskuld	-2,1	-3,8	1,7	-42,7 %
Lönekostnad	-220,8	-203,4	-17,4	19,6 %
- varav övertid	-19,7	-13,7	-6	24,1 %
- varav sjuklönekostnad	-4,8	-2,3	-2,5	
PO-pålägg	-93	-89,9	-3,1	10,8 %
Övriga personalkostnader	-6	-6	0	-13,3 %
<b>Inhyrd personal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
- varav läkare				
- varav sjuksköterskor	0	0	0	
- varav övrig personal	0	0	0	
<b>Personalkostnad inkl inhyrd personal</b>	<b>-321,8</b>	<b>-303,2</b>	<b>-18,6</b>	<b>15,3 %</b>

\* mkr

### Utfall i jämförelse med budget

Personalkostnaderna överstiger budget med 22,1 mkr. Den extra transportorganisation som AISAB fick i uppdrag att starta i Älvsjö svarar för 11,8 mkr eller 53,6 % av differensen.

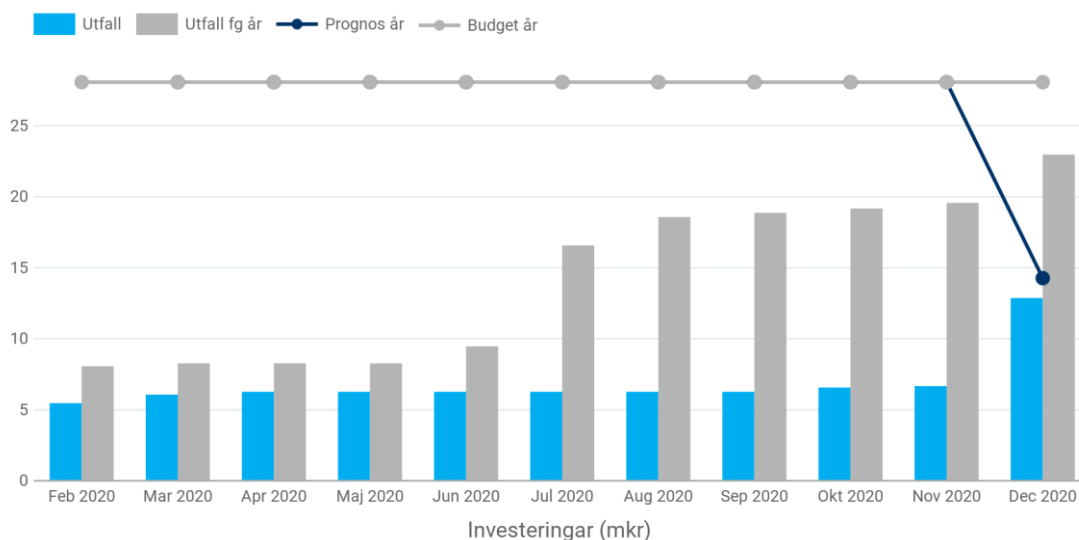
### 4.2 Åtgärdsprogram för ett resultat i balans

Åtgärd (mkr)	Kommentar	Utfall	Budget 2020	Budget 2021
<hr/>				
<hr/>				
<hr/>				
<b>Summa</b>				

AISAB hade för 2020 en ekonomi i balans. Hur ekonomin utvecklas för 2021 är svårare än normalt att beräkna men bolagsledningen bedömer att AISAB för 2021 kommer att nå resultatkravet på 9 mkr.



## 4.3 Investeringar



### Utgift i jämförelse med budget

#### 4.3.1 Ny- och ersättningsinvesteringar

Investeringar (Mkr)	Utgift 2020	Budget 2020	Budget avvik.	Upparb grad (%)
Nyinvesteringar	2	5	-3	100
Ersättningsinvesteringar	11	23	-12	100
<b>Totalt investeringar</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>-15</b>	<b>100</b>

Med anledning av pandemin har inköp av alla planerade fordon inte genomförts och några inköp har blivit försenade och levereras i början av 2021.

## 4.4 Balansräkning

Balansräkning*	Utfall	Utfall fg år	Förändr .
Anläggningstillgångar	43	46	-2
Omsättningstillgångar	189	153	37
- varav kassa och bank	132	109	23
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>	<b>233</b>	<b>198</b>	<b>34</b>
<b>Eget kapital</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>0</b>
<b>Avsättningar</b>	<b>60</b>	<b>51</b>	<b>9</b>
<b>Skulder</b>	<b>103</b>	<b>77</b>	<b>26</b>
- varav långfristiga skulder	0	0	0
- varav kortfristiga skulder	103	77	26
<b>SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL</b>	<b>233</b>	<b>198</b>	<b>34</b>

\* mkr

## 4.5 Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys	2020-12-31
<b>Mkr</b>	
<b>Den löpande verksamheten</b>	
Kassaflöde från den löpande verksamheten	57
<b>Investeringsverksamheten</b>	
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-13
<b>Finansieringsverksamheten</b>	
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-21
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>23</b>

## 5 Personal

### 5.1 Attraktiv arbetsgivare

Ett av AISABs viktigaste mål är att vara en attraktiv arbetsgivare och att minska personalomsättningen vilket också är en strategiskt viktig fråga för AISAB. Arbetet påbörjades enligt plan med att försöka hitta avgångsorsaker genom avgångsenkäter och intervjuer samt ta fram åtgärder för att få personal att stanna kvar. Detta arbete har givit oss förutsättningar att arbeta med rätt åtgärder i arbetet med att behålla vår personal. Personalomsättningen har i år legat på 13 % vilket är en avsevärd förbättring jämfört med föregående år.

Lön och lönesättning är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Modulen i Heroma för lönesättning har implementerats under året och samtliga chefer har utbildats. Det innebär att det blir enklare att följa AISABs lönepolicy och budget samt effektiviserar arbetet med lön för cheferna i verksamheten.

AISAB har också arbetat fram en ny löneprocess med nya lönekriterier för att tydliggöra processen för medarbetarna.

I slutet av året beslutades också att öka friskvårdsbidraget från 2000 kronor till 4000 kronor från och med 2021.

Ytterligare en viktig del avseende kommunikation är att det under året har arbetats med flera utvecklingsprojekt inom kommunikationsområdet. AISAB har slutfört och lanserat en ny extern webbplats vilket är en viktig strategisk kanal för att förmedla information om vad vi arbetar med och hur AISAB bedriver ambulanssjukvård. Det pågår ett arbete med att införa ett nytt intranät i syfte att skapa bättre, modernare och digitala kommunikationskanaler till befintliga medarbetare.

Pandemin har bidragit till att vissa arbetssätt snabbt har förändrats. Exempelvis har AISAB prövat mer digitala lösningar för att attrahera nya medarbetare såsom en digital rekryteringsträff i sociala medier för att informera om ambulanssjukvården.

Vi har också ställt om alla våra APT-möten till att digitala möten istället för fysiska möten.

### 5.2 Strategisk kompetensförsörjning

AISAB arbetar systematiskt med kompetensförsörjning i enlighet med KOLL-modellen, Antal medarbetare som har kompetensdeklarerat i Heroma/Kompetens och använder KOLL har ökat under året från 75% (2019) till 79% (2020).

#### Attrahera och Rekrytera

Det har varit fortsatt svårt att rekrytera specialistsjuksköterskor under året, då högskolorna inte kan tillgodose behovet. Regionens arbete med att ta in frivilliga resurser för arbetet med Covid-19 tog mycket resurser ifrån verksamheten och bidrog tyvärr inte till några anställningar.

AISABs långsiktiga samarbete med YH-utbildning för ambulanssjukvårdare på

Medlearn resulterade i att 14 studenter anställdes under året. Medlearn lämnade in en ny ansökan för fortsatt utbildning av ambulanssjukvårdare efter sommaren 2021 då avtalet med YH-myndigheten upphör. Ambulanssjukvårdarutbildningen är en specialistutbildning för undersköterskor där AISAB medfinansierar YH genom att bland annat ta emot LIA-platser (lärande i arbete) och genomför föreläsningar.

Fyra introduktionsutbildningar för nya medarbetare planerades och genomfördes under året för nyrekryterade sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor utan tidigare erfarenhet av ambulanssjukvård. Även introduktion av förare och sjukvårdare i den tillfälliga transportorganisationen i Älvsjö har genomförts.

### **Utveckla och engagera**

Under 2020 har AISAB fortsatt arbetet med individuella utvecklings- och medarbetarsamtal i enlighet med KOLL-modellen, så att målet att samtliga medarbetare ska ha haft ett medarbetarsamtal och har en individuell utvecklingsplan i Heroma/Kompetens uppnås. Andelen medarbetare med en utvecklingsplan har ökat under året till 45.2%.

Planerade kompetensutvecklingsaktiviteter för medarbetare har ställts in på grund av pandemin. Målet är annars att samtliga medarbetare ska ha 10 utbildningsdagar per år. Enbart introduktion för nya medarbetare samt kvalitetssäkringsdagarna för ny delegering av läkemedel har fått genomföras under året där kvalitetssäkringsdagarna utförts digitalt.

Av de medel som Region Stockholm tilldelat AISAB för studier till specialistsjuksköterska med bibehållen lön har;

- 10 sjuksköterskor blivit klara med sin utbildning under året. Samtliga har fått ny tjänst, ambulanssjuksköterska, som har det medicinska ansvaret i ambulansen och högre lön.
- 13 studerar och beräknas bli klara med sina studier under 2021.
- 6 har ansökt om studier till våren 2021, varav 4 har antagits på högskolan.

De medel AISAB tilldelades av Regionen för att stärka ledarskapet har endast en mindre del av de upphandlade och planerade kompetensutvecklingsinsatserna för chefer kunnat genomföras på grund av pandemin.

### **5.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Stort fokus under 2020 har varit att säkerställa att personalens arbetsmiljö är så bra och säker som möjligt utifrån Covid-19. Det har lett till att vissa delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet har hamnat något i skymundan.

Medarbetarsamtalen är obligatoriska för att säkerställa att alla får utrymme att diskutera kring sin arbetssituation.

Utöver medarbetarenkäten har en enkät gällande arbetssituationen med Covid-19 genomförts. Resultatet har återkopplats och diskuterats med personal för att både ge tid för reflektion och för att fånga upp goda idéer. Medarbetarna har getts möjlighet till stöd av psykolog genom enskilda samtal, samtal i grupp och psykolog har varit på plats

på ambulansstationerna.

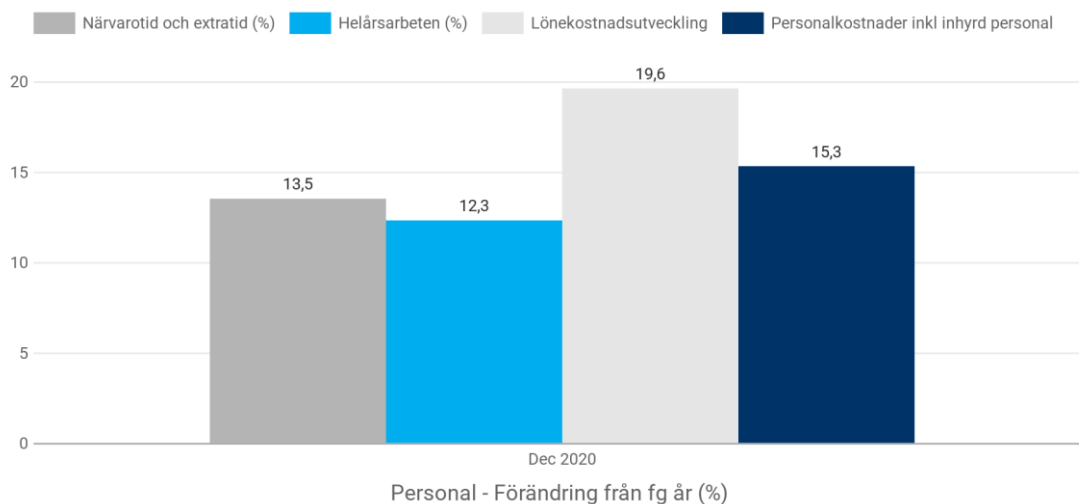
En specialistroll inom HR med fokus på arbetsmiljö och hälsa har tillsatts. Under året har ett större arbete med att uppdatera rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljö påbörjats.

På en av ambulansstationerna har en utbildningsinsats genomförts kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. På arbetsplatsträffar finns arbetsmiljö med på agendan.

En plan för arbetsmiljöaktiviteter, skyddsronder och utbildning inom arbetsmiljö 2021 har fastslagits. I syfte att öka vårt fokus på arbetsmiljö har beslut tagits att uppföljning av arbetsmiljöarbetet bryts ut från samverkansmöten och genomförs istället på arbetsmiljökommittémöten.

Ytterligare åtgärder för att förstärka arbetsmiljön är utveckling av ledarskapet. Dels har AISAB förstärkt med fler chefer och några chefer har påbörjat ledarskapsutbildningar.

## 5.4 Helårsarbeten



Helårsarbeten	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Personal - Helårsarbeten	403	430	-27	12,3%

### Utfall helårsarbeten i jämförelse med budget

- Antal helårsarbetare har ökat men inte nått målet på 430. Ett ökat fokus på rekrytering har gett positivt resultat.
- Antal timanställda har ökat. Där är inrättandet av extra transportorganisationen i Älvsjö haft avgörande betydelse.
- Antal deltidstjänster ligger kvar relativt oförändrad.

## 5.5 Sjukfrånvaro

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
<b>Procentuell sjukfrånvaro totalt</b>	<b>6,4</b>	<b>5,9</b>	<b>0,5</b>
- varav kvinnor	6,5	7,7	-2,2
- varav män	6,3	4,0	1,7

## 6 Digitalisering

### 6.1 Pandemins effekt på digitalisering

Pandemin har påverkat digitaliseringen hos AISAB och medfört förseningar av olika projekt. De olika planerna med att införa av ny och uppdaterad IT-infrastruktur, ny extern webbplats, nytt intranät, ny IT-utrustning i ambulanserna och fortsätta införandet av e-utbildningar har påverkats tidsmässigt.

### 6.2 Digital kompetens

För att öka den digitala kompetensen och förmåga har en senior IT-samordnare rekryterats. Generellt kan den digitala kompetensen öka och förbättras i AISAB.

### 6.3 Digital tillgänglighet

AISAB har supportavtal med en leverantör av IT-infrastrukturen som fungerar bra. Avstämningar sker löpande.

Under 2021 kommer en ny telefonlösning implementeras som är gemensam för Region Stockholm.

## 7 Pågående rättsprocesser (tvister)

I förvaltningsrätten finns en överprövad upphandling av däck till AISABs fordon.  
Någon prognos för när beslut kommer finns inte i nuläget.



## 8 Ledningens åtgärder

Pandemin har präglat verksamheten under nästan hela verksamhetsåret och medfört omfattande extra kostnader. Kostnaderna har ökat för exempelvis övertidsersättning och skyddsutrustning. AISAB har fått ersättning från Hälso- och sjukvårdsförvaltning avseende merparten för de merkostnader som uppkommit på grund av pandemin. Verksamheten har under året drivits med noga kontroll att ekonomin ska vara i balans men att samtidigt uppnå tillgänglighetsmålet.

Under året har verksamheten utökats och särskilda satsningar har genomförts avseende kompetensförsörjningen. Åtgärder har vidtagits för att förstärka kompetensförsörjningen av ambulanspersonal exempelvis satsningar med rekryteringsdagar. En ny externa webbplatsform har implementerats för att lättare kunna marknadsföra verksamheten. Det har även skett satsningar i sociala medier för att nå ut till blivande medarbetare.

På grund av pandemin har sjukfrånvaron varit hög och omfallsplaner har utarbetats i samråd med övriga ambulansvårdgivare, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och RSSL i olika steg bland annat för sommarbemanningen.

Antalet ambulansuppdrag har ökat under året.

En ny fordonsplan har beslutats av styrelsen som möjliggör snabbare inköp av fordon för att kunna driftsätta dessa vid utökningar.

AISABs ledning har ambitionen att fortsätta utvecklingsarbetet med avseende på organisation, processer och arbetssätt för att på ett bra sätt kunna styra, leda och följa upp den växande verksamheten när påverkan av pandemin har reducerats. I detta arbete ingår ett utvecklat ledarskap med tydligare ansvar och befogenheter avseende ekonomi, bemanning och arbetsmiljö.

## 9 Övrigt

Ingen övrig väsentlig händelse under 2020 finns att rapportera.

## 10 Förväntad utveckling 2021

Pandemin kommer att påverka AISABs verksamhet under 2021 på olika sätt. Dels genom fler ambulansuppdrag och ökade patientflöden mellan regionens vårdinrättningar och dels genom att personalen ska ges möjligheter att klara arbetet och orka med att utföra sitt uppdrag.

De nya direktavtalen som började gälla från och med januari 2019 har inneburit en kraftig utökning av AISABs verksamhet. För att klara utökningen gjordes omfattade satsningar avseende rekrytering och attraktiv arbetsgivare. Rekryteringsbehovet bedömdes till ca 100 nya medarbetare. Under 2021 kan nya enheter beställas från Hälso- och sjukvårdsförvaltningen beroende på effekterna av pandemin och den vårdskuld som uppstått. Det medför att utökade satsningar på rekrytering måste genomföras även under 2021.

Under 2021 kommer en satsning att göras på investeringar i nya fordon och utbildning för personalen i körkortsbehörighet C1. Det beror både nya krav på fordonen med bland annat större lastkapacitet.

Antalet ambulansuppdrag (alla enheter inräknade) förväntas öka under 2021 till 120 000. Den förändrade sjukvårdsstruktur som planeras inom Region Stockholm med styrning av patienter till primärvård och öppen specialistvård kan medföra ytterligare ökning av ambulansuppdrag.

Utökningarna innebär att AISAB måste hitta nya lokaler till verksamheten. Lokalkostnaderna kommer att fortsätta att öka under 2021.

Måluppfyllelse avseende tillgänglighet och andra kvalitetsområden i direktavtalen måste uppnås. I annat fall utgår vite. I vissa delar i avtalet kan också så kallad bonusersättning utgå om målen är uppfyllda.

AISAB har fått specifika ägardirektiv i budget 2021. Finansiering av ägardirektivet måste diskuteras vidare och vad som förväntas av AISAB i de olika direktiven för kommande år.

## 11 Nämnd-/styrelsebehandling

AISABs styrelse behandlar verksamhetsberättelsen för 2020 på sammanträdet den 23 februari 2021.