

Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

## **Verksamhetsberättelse**

December 2021

## Innehållsförteckning

1	Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar .....	4
1.1	Väsentliga händelser .....	4
1.2	Bedömning av risker och möjligheter .....	6
1.3	Ledningens åtgärder .....	6
2	Styrning och ledning .....	7
2.1	Verksamhetsfakta.....	7
2.2	Styrning av nämnd/bolag.....	8
2.2.1	Stiftelser .....	8
2.3	Mål.....	8
2.3.1	Mål och indikatorer .....	8
2.4	Uppdrag.....	17
2.5	Intern kontroll.....	17
2.5.1	Arbetet med intern kontroll .....	17
2.5.2	Resultat och analys från riskbedömningen.....	18
2.5.3	Försäkran .....	18
2.6	Produktivitet.....	18
3	Verksamhet .....	19
3.1	Verksamhetsförändringar .....	22
3.2	Vårdproduktion.....	22
3.3	Produktion ur ett jämställdhetsperspektiv .....	22
4	Personal.....	23
4.1	Attraktiv arbetsgivare.....	23
4.2	Strategisk kompetensförsörjning.....	23
4.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	24
4.4	Helårsarbeten.....	25
4.5	Sjukfrånvaro.....	25
5	Ekonomi .....	27
5.1	Resultat .....	27
5.1.1	Personalkostnader inklusive inhyrd personal.....	28
5.1.2	Konsultkostnader .....	28
5.1.3	Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet .....	28
5.2	Åtgärdsprogram för ett resultat i balans.....	29

5.3	Investeringar .....	29
5.3.1	Ny- och ersättningsinvesteringar .....	29
5.4	Resultatdisposition.....	30
5.5	Balansräkning .....	30
5.6	Kassaflödesanalys.....	30
6	Digitalisering .....	31
6.1	Digitaliseringsinitiativ.....	31
7	Pågående rättsprocesser (tvister).....	32
8	Övrigt.....	33
9	Förväntad utveckling 2022 .....	34
10	Nämnd-/styrelsebehandling .....	35

**Bilagor**

*Bilaga 1: AISAB bilaga-c-investeringar-ar-2021*

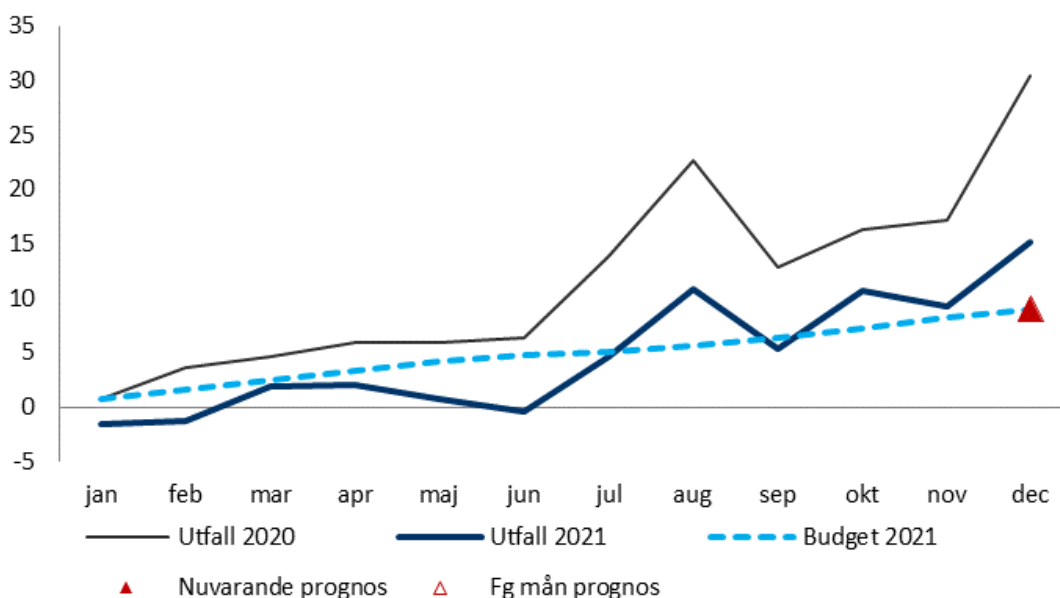
*Bilaga 2: AISAB bilaga-e1-ovriga-avsattningar-ansvarsforbindelser-och-tvister-ar-2021*

*Bilaga 3: AISAB bilaga-f5---uppfoljning-av-inkop-och-upphandling-2021 AISAB*

*Bilaga 4: AISAB bilaga-h1-externa-pensionspremier-ar-2021*

# 1 Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar

## 1.1 Väsentliga händelser



### Verkställande direktörens kommentarer

Pandemin har i stor omfattning påverkat AISABs verksamhet under året. Såväl våg två, tre och fyra 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.

AISAB har en ekonomi i balans för 2021 och uppnår resultatkravet på 9 mnkr. Det som har starkt påverkat AISAB under delåret är den fortsatta pandemin med bland annat högre kostnader för skyddsutrustning. Pandemin har medfört att personalen jobbat hårt med att driftsätta extra ambulansenheter för att klara ökade patientflöden som uppstod i sjukvården.

Uppräkningen av intäkterna enligt huvudavtalet är lägre än vad som budgeterats för 2021. Under året har ersättning för extra enheter erhållits vilket varit betydligt högre än budgeterat. Kostnaderna för de extra enheterna belastar samtidigt personal- och fordonskostnaderna. Merkostnaderna för pandemin har erhållits från Regionen.

I december har det tillkommit en bonus på 3,7 mkr, intäkter för extraenheter och en extra PAM-enhet. De extra personalkostnaderna för december bokförs i januari 2022. Det ekonomiska utfallet för året är ett positivt resultat på 15,3 mkr jämfört med en budget på 9,0 mkr.

### Väsentliga händelser

Pandemin har präglat AISABs verksamhet under hela delåret. Framför allt den tredje vågen men även den fjärde vågen har medfört ökade och förändrade patientflöden med bland annat omstyrningar av patienter från vissa akutsjukhus.

AISAB har tillfört extra ambulansresurser under både andra, tredje och fjärde vågen. Det är såväl akut- och transportambulanser som har driftsatts. AISAB har också driftsatt en extra psykiatrisk ambulans (Pam) för att möta den uppdragsökning som uppstått under 2021.

AISAB har samordnat vaccinationerna för all prehospital personal. Vaccinationerna har medfört att antalet medarbetare som insjuknat i Covid-19 har minskat markant under verksamhetsåret.

Redan under den andra vågen konstaterades att flöden med smittade patienter i sjukvården ökade markant, vilket påverkade den prehospitala vården negativt. AISAB fick återigen uppdraget som i den första vågen att skapa en kompletterande transportorganisation. Som mest har 29 extra enheter driftsatts för att hantera prio 4 uppdrag. Den temporära transportorganisationen upphörde 31 augusti för att sedan startas upp igen i december för att möta behovet i fjärde vågen.

Uppgradering av kommunikationsnätverket och infrastrukturen gav förutsättningar för att börja arbeta med och införa e-utbildningar för all personal inom den prehospitala akutsjukvården på KTC. Det har också ökat snabbheten och säkerheten i kommunikationsnätverket med en förbättrad övervakning.

En ombyggnationen vid Citystationen har genomförts.

Under hösten 2020 lanserades AISABs nya externa webbplattform. Samtidigt påbörjades arbetet med införandet av ett nytt intranät och lärplattform.

Test av Det nya IT-verktyg Coredination implementerats för tjänsten transport av avlidna (TRAV).

Test av internet i ambulansfordonen har genomförts under våren 2021. Lösningen konstaterades vara väldigt bra tekniskt och funktionsmässigt, men till en för hög kostnad. AISABs nya och uppdaterade kommunikationsnät och infrastruktur används och är en framgångsfaktor för en säker och kostnadseffektiv lösning. En alternativ teknisk lösning för ambulanserna är under framtagande.

Arbetet med det nya intranätet AISABnet blev klart i oktober. Intranätet är implementerat och är därmed AISABs ledningssystem. Målsättningen är att samla all verksamhetsinformation på ett och samma ställe för att stödja och effektivisera det dagliga arbetet och underlätta informationssökning. Det ska vara enkelt för samtliga medarbetare inom AISAB, både för de som är ute i det kliniska arbetet i ambulansen och de som arbetar administrativt att hitta aktuell och rätt information.

Medlearn, AISAB och övriga ambulansvårdgivare har beviljats statliga medel från Myndigheten för Yrkehögskolan att fortsätta bedriva ambulanssjukvårdarutbildningen i tre år.

Hsf och AISAB har sökt statliga medel för att fortsätta utveckla prehospital akut

psykiatri. Region Stockholm har beviljats 10 mnkr för 2021. Medlen ska användas till fortsatt drift av Psykiatriambulans nr 2, (PAM) bredd- och spetsutbildning till ambulans- och Pams personal samt utveckling av larmnoder och även en översyn av journalsystemet.

Tjänsten som ny verksamhetschef är inrättad och tillsatt

## **1.2 Bedömning av risker och möjligheter**

Riskerna avseende bemanning minskade under 2021. Under sommaren 2021 skedde en försämring av bemanningsläget. Under resterande del av året bedöms personalläget som stabilt.

Bedömningen för åren 2022-2023 är att det finns risk att AISAB inte uppnår det ekonomiska resultatkravet utan att genomföra åtgärder. Anledningen är den uppräkningsmodell som används för de avtal AISAB tecknat med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. För 2021 har AISAB nått resultatkravet på 9,0 mnkr. Resultatkravet för 2022 är 6,0 mnkr.

Risker avseende fordon och lokaler bedöms vara låg under 2021.

## **1.3 Ledningens åtgärder**

Pandemin har i stor omfattning påverkat AISABs verksamhet under året. Såväl våg två, tre och fyra 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.

AISAB har en ekonomi i balans för 2021 och uppnår resultatkravet på 9 mnkr. Det som har påverkat AISAB mycket under delåret är den fortsatta pandemin med bland annat högre kostnader för skyddsutrustning. Pandemin har medfört att personalen jobbat hårt med att driftsätta extra ambulansenheter för att klara ökade patientflöden som uppstod i sjukvården.

Uppräkningen av intäkterna enligt huvudavtalet är lägre än vad som budgeterats för 2021. Under året har ersättning för extra enheter erhållits vilket varit betydligt högre än budgeterat. Kostnaderna för de extra enheterna belastar samtidigt personal- och fordonskostnaderna. Merkostnaderna för pandemin har erhållits från Regionen.

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 2022.

## 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 inarbetats i det övergripande budgetdokumentet för 2021 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 har AISAB fått finansiering för forskning och utveckling med 500 tkr. Denna finansiering avser endast 2021.

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 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 ingick i Specialistrådet 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 i

Akademisk ambulans.

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

Under 2021 antogs specifika ägardirektiv. De specifika ägarkraven är 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 och strategiska frågor av olika slag.

I bolagsstyrelsens arbete deltar AISABs verkställande direktör. 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 verksamhetschef tillsatts och ingår i ledningsgruppen från 2022. Ledningen sammanträder två-tre gånger varje månad förutom under sommaren. Ledningen genomför också regelbundna Teams-möten.

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

### 2.2.1 Stiftelser


AISAB är inte på något sätt inblandad i en stiftelse varken som ägare, stiftare, medstiftare eller finansär..

## 2.3 Mål

### 2.3.1 Mål och indikatorer

#### *Långsiktig ekonomisk uthållighet*

*Ett resultat i balans*

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Nämnden/bolaget har uppnått sitt resultatkrav (Regionfullmäktige)	Ja	Ja		Ja	Ja

*Kommentar*



Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
AISAB har nått det resultatkrav som Regionfullmäktige beslutat om.					

#### Uppdrag

▶ Pågående enligt plan

Kostnadsänkande åtgärder beaktat lärdomar av nya arbetssätt under pandemin

(Regionfullmäktige)

RS 2020-0469

#### Kommentar

Att satsa på digitala lösningar för utbildning kommer på sikt att reducera kostnader samt öka kvaliteten. På sikt kommer implementeringen av IT-verktyget Fordonskontroll att förbättra utnyttjande av ambulansfordon och minska behovet av verkstadsbesök.

En omorganisation har skett med bildande av en gemensam serviceorganisation. Målet är att den bland annat ska effektivisera hanteringen av fordonsparken.

#### Självfinansiering av drift och ersättningsinvesteringar


AISABs självfinansieringsgrad för drift och ersättningsinvesteringar för 2021 är 100%.

#### Hållbar investeringsutveckling

En ny fordonsupphandling startade under hösten 2021 i samarbete med Serviceförvaltningens upphandlingsenhet. I kraven ingår miljökrav enligt Regionens beslutade riktlinjer.

I december varje år beslutar AISABs styrelse om en investeringsplan (med fordon) för kommande år. Investeringar i ambulansfordon avser ca 90-95% av den av Regionfullmäktige beslutade investeringsramen på 28 mkr för 2021.

Investeringar under året har understigit den beslutade investeringsplanen för 2021 med ca 5 mkr. Leveransen av den nya intensivvårdsambulansen har försenats vilket innebär leverans under första kvartalet 2022. Ett förskott avseende intensivvårdsambulansen på ca 6 mkr har betalats under 2021. Med det inräknat så har AISAB gjort ett överdrag med ca 1 mkr på investeringsramen.



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


I december varje tar styrelsen beslut om en investeringsplan som till största delen består av 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.

De senaste två åren har leverantörerna av ambulansfordon samt utrustning därtill, haft problem att leverera i rätt tid.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel investeringar där genomförandebeslut har föregåtts av åtgärdsvalsanalys</b> (Regionfullmäktige)	100	100		100%	100%
<b>Kommentar</b>	Analys och bedömning görs alltid av AISABs ledning och styrelse varje år innan investeringar genomförs.				
<b>Andel genomförda investeringar där beslutade effektmål har utvärderats</b> (Regionfullmäktige)	100%	100%		100%	100%
<b>Kommentar</b>	Framförallt investerar AISAB i ambulansfordon och de flesta är ersättningsinvesteringar. Äldre fordons används som reservfordon och utbildningsfordon.				

## En hållbar regional utveckling

### En hälso- och sjukvård av god kvalitet

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Tillgänglighet</b> (Bolagsstyrelse)	99,4%	99,5%		99,5%	
<b>Kommentar</b>	Alla medarbetare på AISAB jobbar hårt för att upprätthålla en hög tillgänglighet under pandemin. Under sommaren har bemanningen varit kritisk och ambitionen har varit att all personal måste få semester under sommaren för kunna återhämta sig och för att kunna klara hösten. Det har flera perioder införts en så kallad "omfallsplan" som bland annat inneburit ett lägre krav på tillgänglighet. Under året har AISAB tillfört väldigt många extraenheter för att klara situationen och behoven av ambulans.				



### Social hållbarhet

På regional nivå bidrar AISAB till en social hållbarhet som en viktig och verksamhetskritisk 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.

Beträffande AISABs organisation erbjuds 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 konsekvensanalyser i ännu högre utsträckning än idag. Arbetsmiljöarbetet har 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 tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Nämnden/bolaget har utifrån sitt uppdrag genomfört aktiviteter avseende social hållbarhet (Regionfullmäktige)</b>	Nej	Nej		Ja	Ja
<b>Kommentar</b>	Under 2021 har inga specifika aktiviteter genomförts enbart med fokus på social hållbarhet på grund av pandemin.				
<b>Andelen vidtagna åtgärder inom identifierade förbättringsområden utifrån folkhälsokonsekvensanalyser i nämnder och bolag (Regionfullmäktige)</b>	0%			>=0%	

**Kommentar**


AISAB har inget uppdrag avseende folkhälsa och har därför inte genomfört någon folkhälsokonsekvensanalys.

**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 framför allt inköp av fordon som uppfyller miljökrav avseende förnyelsebara bränslen, ett påbörjat arbete med energieffektivisering inför ombyggnationer och flytt till nya lokaler/fastigheter samt en ökning av digitala möten som i sin tur minskar resandet inom verksamheten.


Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel nollutsläppsfordon av de ägda och leasade fordonen inom nämnden/bolaget (Regionfullmäktige)</b>	3%	3%		>=5%	>=7%

**Kommentar**

En del av AISABs fordon har under 2020 och 2021 fått godkänt från tillverkaren att HVO-bränsle kan användas och att garantierna fortsätter att gälla.

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 2021 är en uppskattning.

Ett bekymmer är att HVO är betydligt dyrare än andra bränslen vilket påverkar målet att AISAB ska ha en ekonomi balans.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Klimatpåverkan från tjänsteresor, ton koldioxidekvivalenter</b> (Regionfullmäktige)	-99%	-93%		>=-10%	>=-25%

**Kommentar**

AISAB genomför få tjänsteresor. De allra flesta avser hämtning av nya fordon. Någon egen mätning av "koldioxidekvivalenter" har AISAB inte gjort för 2021. Någon sådan resurs eller kompetens finns inte i AISAB.

*Region Stockholms miljöpåverkan ska minska*


AISAB påverkar miljön negativt framförallt med utsläpp från ambulans- och transportfordon. 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 är betydligt högre än för vanlig diesel.

*Samhällsviktiga funktioner upprätthålls vid extraordinära händelser och klimatförändringar*

AISAB har sedan 2018 intensifierat arbetet med informationssäkerhet, fysisk säkerhet, arbetsmiljö samt krisberedskap. Arbetet innefattar en kartläggning av de lagar och krav samt policies, riktlinjer och direktiv som omfattar bolaget genom analys av de styrdokument som är beslutade av Region Stockholm och Hälso- och sjukvårdsnämnden.

AISAB har utifrån regionens styrdokument, tagit fram en lokal plan för AISAB som behandlats och beslutades i styrelsen. Det fortsatta arbetet handlar om att öka medvetenheten kring informationssäkerhet, fysisk säkerhet, arbetsmiljö samt krisberedskap 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 och styrningen och ledningen på alla nivåer i AISAB som kan ha en påverkan på kontinuiteten. Arbetet genomförs med hjälp av risk- och möjlighetsanalyser.




Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel säkerhetsåtgärder enligt Region Stockholms ledningssystem för informationssäkerhet som är implementerade</b> (Regionfullmäktige)	42%	50%		>=50%	>=50%

**Kommentar**

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 har arbetas fram i början av 2021 för att kunna genomföras under 2021 och 2022.


Säkerhetsarbetet för informationssäkerhet har utvecklats i positiv riktning. En hel del aktiviteter inom de 18 delområden är relativt enkla att åtgärda medan andra är betydligt svårare och inte kommer att vara klara förrän under våren 2022. Planen följs relativt bra med en mindre försening.


Osäkert i dagsläget om AISAB behöver en certifiering för att uppfylla de säkerhetskrav som finns i Region

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Stockholm och enligt GDPR. Bedömning kommer att göras vid halvårsskiftet 2022. I den Compliancemodellen som AISAB, liksom alla verksamheter, ska rapportera i är inte anpassad till AISABs verksamhet, infrastruktur och storlek. Compliance-modellens bedömning blir enligt AISABs uppfattning för låg.					
<b>Nämnden/bolaget har förmåga att hantera extraordinära händelser</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	Ja	Ja		Ja	Ja
<b>Kommentar</b> Verksamheten i AISAB har under större delen av 2020 och 2021 befunnits sig i ett extraordinärt läge på grund av den pågående pandemin och klarat av situationen på ett mycket bra sätt.					
<b>Andel vidtagna åtgärder av identifierade sårbarheter i klimatanalyser i nämnder och bolag</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	0%	0%		>=70%	>=70%
<b>Kommentar</b> AISAB har inte genomfört någon klimatanalys. Den största klimatpåverkan AISAB har är från våra ambulansfordon. Andel fordon som kan köras på HVO ökar succesivt.					
<b>Andel vidtagna åtgärder av identifierade sårbarheter i risk och sårbarhetsanalyser i nämnder och bolag</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	100%	100%		>=50%	>=50%
<b>Kommentar</b> Verksamheten i AISAB har under större delen av 2020 och 2021 befunnits sig i ett extraordinärt läge. Löpande har flera risker och problem hanterats och blivit lösta. Pandemin har fortsatt att påverka AISAB kraftigt under 2021. Att pandemin nu pågått under två år har lett till att hela verksamheten har lärt mycket om hur hanteringen av pandemin ska ske på ett effektivt sätt för att kunna leverera ett kvalitativt uppdrag med hög tillgänglighet och med tillsättande av många extra enheter.					

### Kärnverksamheten ska prioriteras

AISAB är en kärnverksamhet med en liten och effektiv administration. Under 2021 har AISABs administrativa kostnader ökat. Ökningen beror framförallt på att den nya Serviceförvaltningen ökat sin debitering kraftigt samt att bolagets uppdrag i den nya avtalen från 2019 ökat med ca 15%.


Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Administrationns andel av kostnaderna</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	10%			<=8%	Minska från år 2 020
<b>Kommentar</b> Administrationens andel av kostnaderna ska enligt beslut av Regionfullmäktige minska med 10%. Som i alla verksamheter är det svårt att mäta enbart "administrationskostnaderna": Redovisningsmodellen och organisationsstrukturen är inte uppbyggd för kunna mäta och bryta ut "administrationskostnaderna". AISAB har och har alltid haft en mycket liten administration. Då verksamheten växt kraftigt under de senaste åren så har också administrationskostnader ökat stegvist. För 2020 bedömdes administrationskostnaderna uppgå till ca 8% av de totala kostnaderna. Under 2021 har administrationskostnadernas andel ökat till ca 10%. De beror framförallt på att den nya Serviceförvaltningen debiterar sina kostnader på kärnverksamheterna utan att kärnverksamheten fått någon ökad köpkraft/finansiering. För AISABs del så tillkommer även moms på 25% som en ökad kostnad då AISAB inte har avdragsrätt för moms. Serviceförvaltningens kostnader var tidigare anslagsfinansierade.					

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Andel lagakraftvunna domstolsavgöranden där Region Stockholm har vunnit</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	100%	0%		>=0%	>=75%

**Kommentar**

AISAB har inget ärende liggande i domstol som kan påverka AISAB ekonomiskt. Däckuphandlingen överprövades och blev lagakraftvunnen i mars 2021. AISAB vann domstolsförhandlingen.

**Uppdrag**

 Pågående enligt plan	Sänka de administrativa kostnaderna med tio procent under 2021
--	--

*(Regionfullmäktige)*

RS 2020-0469

**Kommentar**

AISAB har en liten administration. Ökningen av de administrativa kostnaderna beror framförallt på den kraftiga ökningen av debiteringar från den nya Serviceförvaltningen. Någon motsvarande minskning av administrativa kostnader kan inte genomföras. Någon ökad nytta för AISAB för dessa ökade debiteringar från Serviceförvaltningen är begränsad. AISAB nya avtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har ökat AISAB uppdrag med ca 15% vilket föranlett ökade administrativa kostnader.

Att satsa på digitala lösningar innebär i de flesta fall ökade administrativa kostnader framförallt under implementeringen. AISAB satsar på digitala lösningar inom utbildning, systemstöd för fordon, tjänsten transport av avlidna, förbättrat kommunikationsnätet med ökad säkerhet, uppdaterat avtalen avseende arbetsplats som tjänst samt skrivare som tjänst.

## Administrationens andel av kostnaderna (indikator och uppdrag) - utökad rapportering

*Hög innovations- och digitaliseringsgrad*

AISAB införde vid årsskiftet 2020/2021 en ny extern webbplats. Under 2021 har även ett nytt intranät införts.

AISAB har under 2020 förbättrat det interna kommunikationsnätet (LAN) med uppgraderade accesspunkter, bytt ut samtliga arbetsplatser, installerat skrivare som tjänst samt installerat stora digitala informationsskärmar på samtliga geografiska platser. Det har alltså skett en modernisering och uppgradering av hela AISAB IT-infrastruktur under 2020 och 2021.

Under hösten testades 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. Lösningen är ännu inte klar utan beräknas vara implementerad under första halvåret 2022.

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. Under hösten 2021 infördes Läratorget som kommer att utveckla möjligheterna med e-utbildningar. På KTC utvecklas möjligheten att använda en




körsimulator för körutbildningar.

Ett verkställighetsbeslut (RD 20084) togs 2020-09-30 inom Region Stockholm att AISAB skall medverka i samordningsgruppen för Innovation. AISAB medverkar även i Innovationschefsgruppen samt i den årliga problemlösarkonferensen inom Regionen.

### **AISABs innovationssamverkan innebär bland annat**

*att* i samverkan med Region Stockholm Innovation, samordningsgrupp och chefsgrupp, bereda och ta fram förslag till beslut om gemensamma satsningar inom innovationsområdet i regionen.

*att* verka för och genomföra integrerad innovation, skapa förutsättningar till internt utvecklingsarbete, vara en testmiljö och samverka med externa aktörer, tillväxt och regional utveckling genom innovation.

Indikator (rapporteras per tertial)	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> (Regionfullmäktige)	Nej	Nej		Nej	Ja
<b>Kommentar</b> Bolaget har ingen innovationsansvarig.					
<b>Innovationsgrad</b> (Regionfullmäktige)	0			>=0	Öka från år 2 020
<b>Kommentar</b> Någon mätning av innovationsgrad har inte skett på AISAB för 2021.					
<b>Grad av digital mognad</b> (Regionfullmäktige)	48				>=49
<b>Kommentar</b> AISAB har använt verktyget DiMiOs.					

### *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 bilda 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 full finansiering. Ett belopp på 0,5 mkr för 2021 beviljades av Regionledningskontoret.

AISAB bedriver forskning och utveckling i samverkan med länets olika forsknings- och innovationsstiftelser, forskningsplattformar och centrumbildningar med syftet att finna lösningar på gemensamma utmaningar. Att bli godkänd av olika myndigheter för att kunna ansöka och erhålla forskningsmedel är en också en viktig aktivitet som pågår.

## 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 förstärka 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 2021 har arbetet fortsatt med att förbättra kompetensförsörjningen, ha en hög tillgänglighet och en god arbetsmiljö samt att minska kostnaderna för övertid.

- Samtliga medarbetare i driften har erbjudits sin andra dos vid vaccination av Covid-19.
- HME/HSE: HR har tillsammans med stationsledning återkopplat resultaten från medarbetarenkäten till medarbetare samt planer har skapats utefter överenskomna aktiviteter.
- Inom området för arbetsmiljö har nya rutiner inom rehabilitering tagits fram och alla chefer har fått genomföra en workshop i ämnet och samtliga medarbetare kommer under 2021 informeras på sina arbetsplatsträffar.
- Rutiner för alkohol- och drogfria arbetsplatser och kränkande särbehandling har uppdaterats. Chefer och skyddsombud har genomfört två halvdagar gemensamt med olika arbetsmiljöfrågor.
- Medarbetare och chefer har erbjudits krisstöd och stödsamtal i grupp och stödsamtal med konsult från Falck Healthcare.
- Omfallsplan har införts med ändrade kompetenskrav för akutambulans.
- Övertidstimmarna ligger på en fortsatt ganska hög nivå.




Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Motivation (Hållbart medarbetarengagemang, HME)</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	76			>=79	>=79
<b>Ledarskap (Hållbart medarbetarengagemang, HME)</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	68			>=77	>=77
<b>Styrning (Hållbart medarbetarengagemang, HME)</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	67			>=75	>=75
<b>Total (Hållbart medarbetarengagemang, HME)</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	70			>=77	>=77
<b>Andel av medarbetare som utsätts för hot och/eller våld i samband med sitt arbete</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	44%			0%	Minska från år 2 020
<b>Andel av medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling som har samband med arbetet</b>	9			0%	Minska från år



Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<i>(Regionfullmäktige)</i>					2 020
<b>Andelen sjukfrånvaro i relation till ordinarie arbetstid</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	9%	6,4%		<6,2%	<6,2%

### Systematisk kompetensförsörjning

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

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Mål-uppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
<b>Personalomsättning</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	7%	13%		<=10%	<=10%
<b>Kommentar</b>	Personalomsättning under 2021 har varit betydligt lägre än 2020 och 2019 vilket är positivt och inneburit en stabilare bemanning.				
<b>Antalet sjuksköterskor som utbildat sig till specialistsjuksköterska eller barnmorska med bibehållen lön</b> <i>(Regionfullmäktige)</i>	12	10		14	300
<b>Andel medarbetare som använder KOLL</b> <i>(Bolagsstyrelse)</i>	76%	79%		80%	

### Kommentar

AISAB har använt verktyget DiMiOs enligt rekommendation från Region Stockholm.

## 2.4 Uppdrag

AISAB har inte haft något särskilt politiskt uppdrag under 2021.

## 2.5 Intern kontroll

### 2.5.1 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.

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

Bolagets styrelse beslutar årligen om intern kontrollplan för innevarande år.

### 2.5.2 Resultat och analys från riskbedömningen

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

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

Resultat från work-shopen för 2021 har gett följande risker:

- **Kompetensförsörjning/bemanning** – är den största risken för AISAB när det gäller att klara av uppdraget. Åtgärder som AISAB arbetar med är bland annat att vara en attraktiv arbetsgivare, förbättrad rekryteringsprocess, aktiviteter för att behålla befintliga medarbetare, digitalisering i verksamheten, samt möjligheter till forskning.
- **Ekonomiskt resultat i balans** – de ökade effektivitetskraven från beställare och Regionfullmäktige kommer att innebära att AISAB troligen inte klarar ett ekonomiskt resultat i balans för de kommande åren om inte kostnadsminskande åtgärder genomförs.
- **C1 – körkort** - en ny risk har identifierats inför delårsbokslutet 2021-08. Den avser C1-körkort för ambulanspersonal. I det nya avtalet från 2019 med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har kraven på ambulansfordon förändrats. Fordonen ska ha lastkapacitet på lägst 670 kg samt att vissa fordon ska ha fyrhjulsdrift. Det innebär att AISAB måste köpa in nya fordon som kräver körkortsbehörighet C 1. Ca hälften av ambulanspersonalen innehar inte rätt körkortsbehörighet och därför finns behov av att utbildning genomförs. Upphandling av leverantör av C1-körkort gjordes i slutet av 2019. I februari 2020 började pandemin. Den kom att också påverka utbildningsplanen för C1-körkort med en förskjutning av utbildningen. Det har inneburit att antalet medarbetare som idag har C1-körkort är färre än planerat. Effekten och risken har nu blivit ökade svårigheter med bemanningsplanering både avseende medarbetare och fordon. Risken bedöms än så länge ganska låg.

### 2.5.3 Försäkran

AISABs styrelse 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.

## 2.6 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 driftsatt ett flertal extra ambulanser under 2021 för att möta ökade patientflöden. Det ställer krav på kompetensförsörjningen, fordon och utrustning, organisationen och lokalytor.

Verksamheten har påverkats starkt av Covid-19 pandemin under 2021

AISABs verksamhet är viktig sett ur ett samhällsperspektiv då ambulanssjukvård ofta är den första länken i vårdkedjan. Verksamheten ska fungera dygnet runt årets alla dagar. Den prehospitaledvård har även en nyckelroll i FHS när det gäller vårdens effektivitet och kvalitet. En effektiv vårdprocess bygger på att patienten så tidigt som möjligt kommer till rätt vårdnivå och att den vård som ges är individuellt anpassad utifrån medicinska och resursmässiga krav (precisionsmedicin). Med korrekt och snabb bedömning och behandling i hemmet och under sjukvårdstransporten kan vårdförlopp effektiviseras och förkortas vilket medför förbättrade behandlingsresultat och kortare vårdtider. AISABs mål är att gå mot att kunna söka och bli godkända som universitetssjukvårdsenhet.

AISAB har 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.

Den nya kunskap som forskningen bidrar med kan skapa ökad förmåga till kvalitetshöjning och effektivisering. Under 2021 har AISAB medverkat till integrering av patientdata in i VAL-databasen. Det ger möjlighet att följa en individ genom hela vårdförloppet med början under 2022. Målet med VALdata är att genom kvalitetsgranskning av given vård analysera svagheter och styrkor i patient omhändertagandet. Detta i sin tur kommer skapa möjligheter till återkoppling till våra medarbetare och skapa en lärande organisation och implikationer kommuniceras till medarbetare i form av olika utbildningsinsatser i bland annat genom Lärtorget och KTC.

Under år 2021 tillsatte VD en vårdanalysgrupp inom AISAB. Analysgruppens uppdrag omfattas bland annat av att kvalitetssäkra och följa upp given vård. Ur analysarbetet har och kommer gruppen komma fram till rekommendationer och slutsatser för fortsatt arbete för kunskapsstyrning inom AISAB. Förutom detta medverkar gruppen, vid behov, i olika samverkansgrupper för att bidra med sin expertkunskap där handlingsplaner och utvecklingsplaner skapas som har till syfte att ambulanspersonalen uppnår de satta målen för vård- och kunskapskrav inom den prehospitaledvård. Under 2021 har analysgruppen arbetat med arbetsbeskrivning och skapat en processbeskrivning. De arbeten som analysgruppen

medverkat i och har pågående granskning i år uppdrag kring verksamhetens följsamhet till statusrapporterna vid pågående och avslutat uppdrag.

Vidare medverkar AISAB i länsövergripande analysgrupp som leds av HSF, där bland annat analyser görs gällande Covid omhändertagandet i det akuta omhändertagandet. Andra analysarbeten som pågått under året har bla. omfattats av analyser kopplade till transportambulanser, psykiatri uppdragen, egenvårdsuppdragen osv. En viktig del i HSF analysgrupp är att tillsammans med dem skapa standardiserade vårduppföljningsrapporter i SAS som hjälper verksamheten att ha kontinuerlig uppföljning av verksamheten. Rapporterna finns tillgängliga i Regionens statistikverktyg SAS.

AISAB har under året varit med att skapa en kontinuerlig utveckling i form av standardiserade (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 kunskapsstyrningen inom hälso-och sjukvården. Då regionen skapar allt fler standardiserade vårdförlopp för att öka vårdkvaliteten 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 kvalitetssäkrat sätt.

AISABs FoUUI sitter, sedan 2020-09-30, i samordningsgruppen för Innovation inom Regions Stockholm (Regionens verkställighetsbeslut (RD 20084). Innovationsstrategi för Region Stockholm syftar till att stärka innovationsförmågan i Region Stockholms verksamheter. AISAB ser sig som en självklar part gällande forsknings- och utvecklingsstrategin för att uppnå målsättningar formerade i Forskningslöftet. Idag medverkar AISAB i den årliga problemlösarkonferensen inom regionen.

AISAB har under året (2021) i samverkan med Fredrik Engströmer, Innovationschef på Regionledningskontoret arbetat med att bygga samverkan samt delta i Regions Stockholms olika innovationsnätverk för att hitta nya lösningar som förbättrar för patienter, resenärer och medarbetare. AISAB FoUUIchef har deltagit på Samordningsgrupp Innovation (3 möten), Chefsmöte Innovation (12 möten), Nätverksträff Innovation (4 möten) samt i samverkansprojektmöten kopplade till olika innovationsprojekt som visas nedan. Under andra halvan av året har även AISABs nytillsatte innovationssamordnare deltagit i möten så som Nätverksträff Innovation (2 stycken) samt i samverkansprojektmöten.

Inom regionkontoret Innovation och forskning har man tagit fram två indikatorerna som ska mäta Region Stockholms innovationsarbete. Syftet med dessa två är att Innovationsstrategi och indikatorerna ska tillsammans ge verksamheterna stöd i att arbeta systematiskt, strukturerat och effektivt med innovation. Dessa två är:

1. Nämnder/bolag som infört metoder och verktyg för att arbeta med innovationer på ett systematiskt sätt i den egna verksamheten
2. Öka sin Innovationsgrad/Innovationsmognad

Under 2021 har AISAB granskat vår innovationsmognad. Vår innovationsmognad

ligger idag på nivå ett och planen för Innovationsarbetet för 2022 är att skapa tydliga metoder eller verktyg för att arbeta systematiskt med innovation samt skapa en implementeringsprocess. Vidare kommer roller och ansvar kring innovationsarbete att tydliggöras.

Under året 2021 har AISAB skapat, i samverkan och via nätverk, tre förslag till innovationsprojekt som vi arbetat med under året är; "Platsberoende mobila vårdlösningar -5G/videokommunikation", "Djupsanering av ambulans och operationssalar" och "Personcentrerat och sammanhållet vårdförlopp Sepsis-Vårdförloppet utgår från internationella och nationella kunskapsstöd".

### Publikationer

- Vicente V, Bergqvist L, Kvist M, Rubenson Wahlin R, Sjölin. Nurse's experiences of the caring encounter as single responder in prehospital emergency care. *Int Emerg Nurs.* 2021 Sep;58:101051. doi: 10.1016/j.ienj.2021.101051. Epub 2021 Aug 16. PMID: 34411813.
- Vicente V, Jansson J, Wikström M, Danehorn E, Rubenson Wahlin R. Prehospital Emergency Nurses' coping strategies associated to traumatic experiences. *Int Emerg Nurs.* 2021 Nov;59:101083. doi: 10.1016/j.ienj.2021.101083. Epub 2021 Oct 13. PMID: 34655929.
- Grevfors N, Lindblad C, Nelson DW, Svensson M, Thelin EP, Rubenson Wahlin R. Delayed Neurosurgical Intervention in Traumatic Brain Injury Patients Referred From Primary Hospitals Is Not Associated With an Unfavorable Outcome. *Front Neurol.* 2021 Jan 13;11:610192. doi: 10.3389/fneur.2020.610192. PMID: 33519689; PMCID: PMC7839281.
- Ivic R, Nurmi J, Kurland L, Vicente V, Lindström V, Djärv T, Kaartinen J, Castrén M, Bohm K. Soluble urokinase plasminogen activator receptor and lactate as prognostic biomarkers in patients presenting with non-specific chief complaints in the pre-hospital setting - the PRIUS-study. *Scand J Trauma Resusc Emerg Med.* 2021 Aug 12;29(1):116. doi: 10.1186/s13049-021-00908-z. <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.proxy.kib.ki.se/34384460/>
- Börjesson A, Ekebergh M, Dahl ML, Ekström L, Lehtihet M, Vicente V. Women's Experiences of Using Anabolic Androgenic Steroids. *Front Sports Act Living.* 2021 Nov 11;3:656413. doi: 10.3389/fspor.2021.656413. <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.proxy.kib.ki.se/34859201/>
- Veronica Vicente, Anders Johansson, Magnus Selling, Johnny Johansson, Sebastian Möller and Lizbet Todorova. Experience of using video support by prehospital emergency care physician in ambulance care - an interview study with prehospital emergency nurses in Sweden. *BMC Emergency Medicine* (2021) 21:44.
- Börjesson A, Ekebergh M, Dahl ML, Ekström L, Lehtihet M, Vicente V. Men's experiences of using anabolic androgenic steroids. *Int J Qual Stud Health Well-being.* 2021 Dec;16(1):1927490. doi: 10.1080/17482631.2021.1927490. PMID: 34006211. <https://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov.proxy.kib.ki.se/34006211/>

### 3.1 Verksamhetsförändringar

En tjänst som verksamhetschef har inrättats och tillsatts under 2021. 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. Under året har ett nytt Intranät och Lärplattform implementerats. Under hösten genomfördes ett byte e-postadresser från sll.se till regionstockholm.se.

### 3.2 Vårdproduktion

Vårdproduktion (antal)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Ambulansuppdrag	109 845	110 000	-155	4,9 %
Transport av avlidna	5 260	5 670	-410	-10 %
<b>Total produktion</b>	<b>115 105</b>	<b>115 670</b>	<b>-565</b>	<b>4,1 %</b>
Beredskapstimmar	252 932	262 815	-9 883	4,2 %

#### Utfall i jämförelse med budget

Ambulansuppdragen är enligt tabellen ovan färre än jämfört med budget. I statistiken ovan ingår dock inte avbrutna uppdrag vilket skulle visa att antalet uppdrag är betydligt fler än budget. AISAB erhåller enligt avtal ersättning för alla uppdrag som genomförs inklusive de avbrutna uppdragen.

Uppdragen för transport av avlidna har minskat något jämfört med budget.

### 3.3 Produktion ur ett jämställdhetsperspektiv

Enligt AISABs behandlingsriktlinjer görs ingen skillnad på könen. Vi har ingen möjlighet att följa upp vår behandling då vi inte får återkoppling på vården

## 4 Personal

Fokus inom HR har varit att arbeta för en ökad hållbar arbetssituation för våra medarbetare, inte minst på den ökade arbetsbelastningen med anledning av pandemin. Vi har därför haft stort fokus på arbetsmiljöfrågor och ledarskap.

Beträffande arbetsmiljö har vi förbättrat AISABs processer gällande så väl korttidsfrånvaro som långtidsfrånvaro och skapat effektiva och tydliga rutiner och processer beträffande rehab och sjukfrånvaro.

AISAB har utökat antalet chefstjänster för att möta behovet av ökad chefsnärvard hos medarbetarna i och med pandemin samt arbetat med kompetenshöjande utbildningar i ledarskap hos samtliga chefer.

Det digitala arbetssätten har också utökats, bland annat genom distansarbete, digitala APT-möten för all personal samt en utveckling och effektivisering av de digitala kommunikationskanalerna som ett nytt intranät.

### 4.1 Attraktiv arbetsgivare

Ett ökat fokus på arbetsmiljö, tydligare riktlinje för rehabilitering och förebyggande rehabilitering samt ledarskapsutbildning för samtliga chefer är viktiga delar i vårt arbete med att minska personalomsättningen.

För att stärka AISABs chefer i sitt ledarskap har samtliga chefer har erbjudits UL-utbildning där 18 av 20 chefer har deltagit. Samtliga har även erbjudits att delta i mentor/adept-program, där två chefer deltar som mentorer och 3 som adepter. Fyra chefer har även gått utbildning i strategiskt ledarskap och två chefer har uttagits till morgondagens chef. Förutom detta har första linjens chefer deltagit i chefshandledning utifrån Riddarfjärdsmetoden. Chefsutbildning i arbetsrätt och nya systemstöd som Varbi och Heroma webb, e-kurser som riktar sig till chef har även erbjudits samt introduktion för nya chefer.

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

### 4.2 Strategisk kompetensförsörjning

Bemanningsläget under sommaren har varit ansträngd för verksamheten då många medarbetare har varit trötta och slitna efter arbetssituationen under pandemin. De yrkesgrupper som det främst är brist på i verksamheten är ambulanssjuksköterskor och ambulanssjukvårdare. Det utbildas färre ambulanssjuksköterskor och ambulanssjukvårdare än behovet i regionen, anställs specialistsjuksköterskor med annan inriktning såsom anestesi, IVA eller akutsjuksköterskor. Grundutbildade sjuksköterskor anställs också för att kunna tjänstgöra i liknande roll som

ambulanssjukvårdarens. AISAB har även ett nära samarbete med YH-lärosäten som utbildar ambulanssjukvårdare såsom Medlearn och Lernia och sitter med i styrgruppen.

AISAB har inte haft någon risk för övertalighet under året.

AISABs använder KOLL för kompetensplanering och registrera utvecklingssamtal samt gör kvartalsvis uppföljning av utbildningsbehovet med Prehospitalt KTC för att nå våra mål med 10 utbildningsdagar per år för ambulansmedarbetare och att alla medarbetare har haft ett medarbetarsamtal och en utvecklingsplan.

Under året har 76% av medarbetarna registrerat sin formella utbildning i Heroma Kompetens som använts för att planera för kompetenshöjande insatser såsom utbildning inom prehospital vård där vissa utbildningar är obligatoriska för ambulanspersonalen. Planeringen sker i nära samarbete med chefer och Prehospitalt KTC.

28% har registrerat en utvecklingsplan i Heroma Kompetens/ProCompetence under året. Detta arbete har dock försvårats då utvecklingsplanen inte har gått att registrera under hösten på grund av en bugg i nya Heroma Kompetens. AISAB har till skillnad från många andra verksamheter i regionen sina utvecklingssamtal under hösten då systemstödet nya Heroma Kompetens har lanserats, som ska ersätta ProCompetence.

Under året har 30 sjuksköterskor studerat med studielön med inriktning på ambulanssjukvård, med en studietakt på 50-75%. (17 studerande under våren och 21 under hösten). Av dessa;

- 13 påbörjade sina studier med studielön under året (4 under vårterminen och 9 under höstterminen).
- 12 sjuksköterskor blev klara med sin specialistutbildning inom ambulanssjukvård (9 under vårterminen och 3 under höstterminen).

Antal övriga utbildningar och kompetenshöjande insatser... KTC ska komplettera med siffror.

### **4.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp på arbetsmiljökommittémöten samt på Ledningens genomgång.

Under 2021 har AISAB i stor utsträckning fokuserat på pandemin och dess konsekvenser varför medarbetarpolicyn inte har implementerats. Planen är att göra detta under 2022.

Alla chefer har en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter. I AISAB finns en funktion på HR som har som uppgift att arbeta med och utveckla arbetsmiljöområdet inom AISAB.

Samtliga chefer har genomgått utbildningen "Hållbart ledarskap".

Tydliga riktlinjer och uppföljning av rehabilitering syftar till att både förebygga ohälsa



och säkerställa återgång i arbete. AISAB har under 2021 höjt friskvårdsbidraget för att öka medarbetarnas möjlighet till motion och återhämtning. Hälsoinspiratörer finns på de större arbetsplatserna.

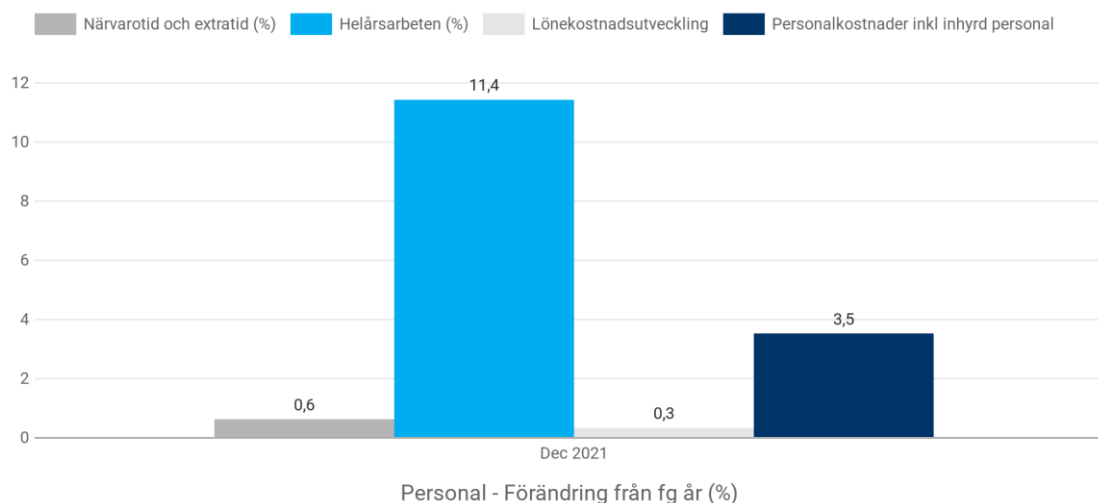
Under introduktionsutbildning ingår en dag med konflikthantering. Under hösten påbörjades ett arbete med att ta fram en kompletteringsutbildning. Uppdatering har också påbörjats i slutet av året.

Arbetsbelastning och arbetstider följs upp löpande i ledningsgruppen. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp på arbetsplatsträffar, genom medarbetarundersökningen och på arbetsmiljökommittémöten.

Under 2021 har pandemin och hanteringen av dess konsekvenser påverkat planeringen. Under 2022 kommer ett stort fokus vara kränkande särbehandling och trakasserier. Både på en övergripande nivå och praktiskt och konkret på exempelvis APT:er.

Det kommer att ingå att arbeta med inkludering och minska risken för diskriminering i arbetet med kränkande särbehandling.

#### 4.4 Helårsarbeten



Helårsarbeten	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Personal - Helårsarbeten	449	405	44	11,4%

#### Utfall i jämförelse med budget

#### 4.5 Sjukfrånvaro

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
--------------------------	--------	--------------	----------

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall	Förändr.
<b>Procentuell sjukfrånvaro totalt</b>	<b>6,23</b>	<b>6,39</b>	<b>-0,16</b>
- varav kvinnor	7,12	6,45	0,67
- varav män	5,17	6,32	-1,15
<b>Fördelat på period</b>			
1 - 14 dagar	30,7		
15 - 90 dagar	21,3		
91 - dagar	47,9		

Sjukfrånvaron har generellt sett minskat något från föregående år. Däremot har sjukfrånvaron ökat för kvinnorna och minskat för männen. Denna trend tror vi har ett samband med andelen sjukfrånvaro som är på kort sikt respektive på lång sikt då kvinnor tenderar att vara mer långtidssjukskrivna i vår verksamhet i jämförelse med männen.

Under detta år har vi haft en ökning i sjukfrånvaron på lång sikt vilket dels kan bero på att medarbetare är slitna med anledning av en ökad arbetsbelastning i och med den rådande pandemin.

## 5 Ekonomi

### 5.1 Resultat

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Sålda primärtjänster	439	421	18	4,6 %
Försäljning övriga tjänster	0	0	0	
Erhållna bidrag	5	0	5	
Övriga intäkter	14	2	12	-74,8 %
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>458</b>	<b>424</b>	<b>34</b>	<b>-3,4 %</b>
Personalkostnader inkl inhyrd personal	-333	-318	-15	3,5 %
- varav inhyrd personal	0	0	0	
Köpta primära sjukvårdstjänster	-11	-7	-4	61,1 %
Köpta verksamhetsknutna tjänster	0	0	0	
Läkemedel	-1	-1	0	-21,7 %
Materialkostnader	-12	-6	-6	-20,4 %
Lokal- och fastighetskostnader	-26	-25	-1	2,5 %
Övriga kostnader	-39	-40	1	-31,7 %
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-422</b>	<b>-397</b>	<b>-25</b>	<b>-1,2 %</b>
Avskrivningar	-16	-17	1	9,5 %
Finansnetto	-5	-1	-4	
Justering pension mm.	0	0	0	
<b>Resultat**</b>	<b>15,3</b>	<b>9</b>	<b>6,3</b>	

\* mkr

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

#### Utfall i jämförelse med budget

AISAB redovisar ett positivt ekonomisk resultat för 2021. Verksamheten har påverkats mycket av den pågående pandemin.

Intäkterna är 34 mnkr högre än budgeterat vilket framförallt beror på:

- antal uppdrag har varit betydligt flera än budgeterat med högre rörlig ersättning
- väldigt många extraenheter har driftsatts vilket AISAB fått ersättning för
- ersättning för merkostnader för COVID-19
- bonus för lägre nivå av timanställda enligt avtalet med HSF

Kostnaderna har varit högre vilket beror på

- personalkostnaderna har varit betydligt högre än budget vilket beror på extraenheter och sommarbemanning blivit dyr
- kostnaden för skyddsutrustning har varit högre än budgeterat

### Covid-19-effekt på utfall

Merkostnaderna består framförallt av skyddsmaterial men också kostnader för gravida medarbetare samt extra kostnader för vaccinering av all prehospital personal.

#### 5.1.1 Personalkostnader inklusive inhyrd personal

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
<b>Summa personalkostnader</b>	<b>-333,2</b>	<b>-317,7</b>	<b>-15,5</b>	<b>3,5 %</b>
Förändring sem- och löneskuld	-2,4	-1,6	-0,8	16,1 %
Lönekostnad	-221,5	-207,6	-13,9	0,3 %
- varav övertid	-17	-10,4	-6,6	-13,6 %
- varav sjuklönekostnad	-4,4	-3,9	-0,5	-8,4 %
PO-pålägg	-103,2	-102,2	-1	10,9 %
Övriga personalkostnader	-6	-6	0	2,5 %
<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>-333,2</b>	<b>-317,7</b>	<b>-15,5</b>	<b>3,5 %</b>

\* mkr

### Utfall i jämförelse med budget

#### 5.1.2 Konsultkostnader

AISAB anlitar konsulter i liten omfattning. Det är främst konsulter inom IT.

### Utfall i jämförelse budget

#### 5.1.3 Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet

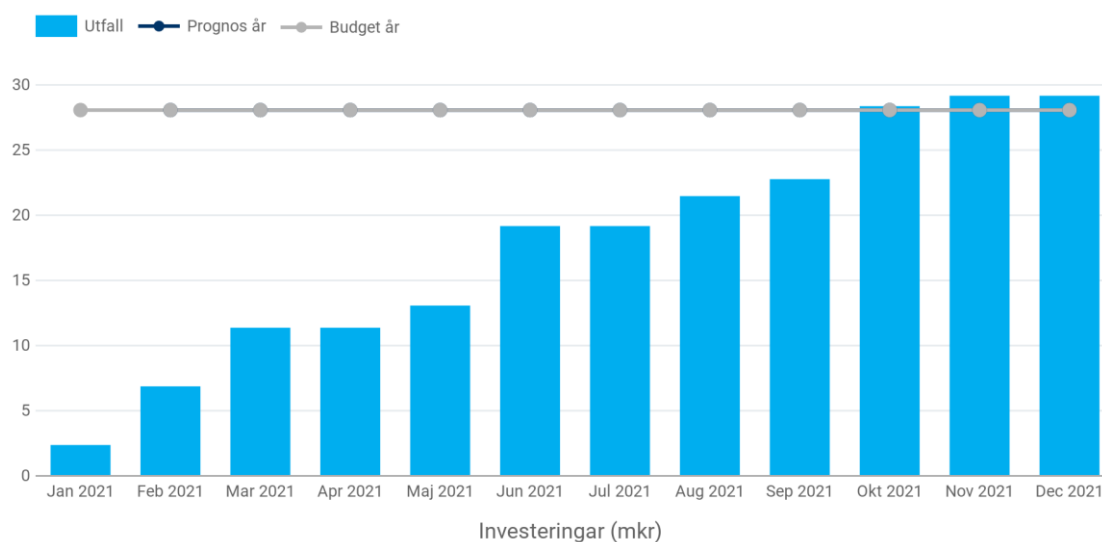
mkr	Tecken	Belopp
<b>Resultat</b>		<b>15,3</b>
<u>Poster som skall undantas</u>		0
Diskonteringsränta (endast bolag)	+	3,5
Merkostnader covid	+	5,0
Ersättning merkostnad covid (från Socialstyrelsen, HSN och kcfi)	-	-5,0
Minskade intäkter covid (hälsosjukvård, tandvård samt trafik)	+	0
Statsbidrag biljettintäkter (endast TN)	-	0
Reavinster	-	0
<b>Utredning resultatkrav</b>		

## 5.2 Åtgärdsprogram för ett resultat i balans

Åtgärd (mkr)	Kommentar	Utfall	Budget 2021	Budget 2022
<b>Summa</b>				

AISAB beräknar att ha en ekonomi i balans för 2021.

## 5.3 Investeringar



### Utgift i jämförelse med budget

Investeringsutgifterna följer den av styrelsen beslutade investeringsplanen. Ett mindre överdrag har skett på 1,0 mkr. I investeringsbeloppet ingår ett förskott på 6,2 mkr för en intensivvårdsambulans som kommer att levereras under våren 2022.

#### 5.3.1 Ny- och ersättningsinvesteringar

Investeringar (Mkr)	Utgift 2021	Budget 2021	Budget avvik.	Upparb grad (%)
Nyinvesteringar	10	12	-2	83
Ersättningsinvesteringar	19	16	3	119
<b>Totalt investeringar</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>104</b>

## 5.4 Resultatdisposition

## 5.5 Balansräkning

Balansräkning*	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
Anläggningstillgångar	56	43	13
Omsättningstillgångar	158	189	-31
- varav kassa och bank	100	132	-32
<b>SUMMA TILLGÅNGAR</b>	<b>214</b>	<b>233</b>	<b>-18</b>
<b>Eget kapital</b>	<b>56</b>	<b>70</b>	<b>-13</b>
<b>Avsättningar</b>	<b>76</b>	<b>60</b>	<b>17</b>
<b>Skulder</b>	<b>82</b>	<b>103</b>	<b>-21</b>
- varav långfristiga skulder	0	0	0
- varav kortfristiga skulder	82	103	-21
<b>SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL</b>	<b>214</b>	<b>233</b>	<b>-18</b>

\* mkr

## 5.6 Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys	2021-12-31
<b>Mkr</b>	
<b>Den löpande verksamheten</b>	
Kassaflöde från den löpande verksamheten	27,5
<b>Investeringsverksamheten</b>	
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-29,1
<b>Finansieringsverksamheten</b>	
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-30,8
<b>Årets kassaflöde</b>	<b>-32,4</b>

## 6 Digitalisering

### 6.1 Digitaliseringsinitiativ

Under 2020 och 2021 har följande genomförts:

- uppgradering och utbyte av AISABs infrastruktur inklusive kommunikationsnätverk
- infört arbetsplats som tjänst
- infört skrivare som tjänst
- implementerat en ny extern webbplats
- implementerat ett nytt intranät
- implementerat ett nytt IT-stöd för tjänsten Transport av avlidna
- infört IT-verktyget Fordonskontroll

## 7 Pågående rättsprocesser (tvister)

AISAB har inga pågående rättstvister.



## 8 Övrigt

AISAB har inget övrigt att rapportera.

## 9 Förväntad utveckling 2022

Även om det finns förhoppningar att pandemin övergår till ett säsongsvirus förväntas ändå att pandemin kommer att påverka AISABs verksamhet under 2022 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. Det finns en stor risk för högre sjuktal under de olika mutationer av Covid-19

De nya direktavtalen som började gälla från och med januari 2019 har inneburit en kraftig utökning av AISABs verksamhet. För att klara utökningen gjordes omfattande satsningar avseende rekrytering och attraktiv arbetsgivare. Rekryteringsbehovet bedömdes till ca 100 nya medarbetare. Under 2022 kan en utökning av verksamheten med fler ambulansenheter 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 2022.

Under 2022 sker en fortsatt satsning 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 2022 till 125 000. Den förändrade sjukvårdsstruktur som planeras inom Region Stockholm med styrning av patienter till primärvård och öppen specialistvård kan medföra ytterligare ökning av ambulansuppdrag. En särskild satsning på prehospitat akut psykiatri kommer att göras under 2022. Det kommer att ske en permanentning av psykiatriambulans nr 2 (PAM 2) och en breddutbildning av all ambulanspersonal i akut psykiatri via Prehospitat kunskap- och kliniskt träningscenter (KTC). Det kommer även att utarbetas en spetsutbildning inom samma område för all personal som tjänstgör på psykiatriambulanserna.

Utökningarna kan innebära att AISAB måste hitta nya lokaler till verksamheten. Lokalkostnaderna kommer att fortsätta att öka under 2022.

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 2022. Finansiering av ägardirektivet måste diskuteras vidare och vad som förväntas av AISAB i de olika direktiven för kommande år.

## 10 Nämnd-/styrelsebehandling

Verksamhetsberättelsen för 2021 behandlas i AISABs styrelse 2022-02-23.