

Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

Verksamhetsberättelse

December 2022

Innehållsförteckning

1	Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar	4
1.1	Väsentliga händelser	4
2	Styrning och ledning	7
2.1	Verksamhetsfakta.....	7
2.2	Styrning av nämnd/bolag.....	8
2.3	Mål.....	9
2.3.1	Mål och indikatorer	9
2.4	Uppdrag.....	17
2.5	Intern kontroll.....	18
2.5.1	Arbetet med intern kontroll	18
2.5.2	Risker, åtgärder och kontroller	18
2.5.3	Försäkran	18
3	Verksamhet	19
3.1	Vårdproduktion.....	19
3.2	Produktivitet.....	19
4	Personal.....	20
4.1	Attraktiv arbetsgivare.....	20
4.2	Strategisk kompetensförsörjning	20
4.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	21
4.4	Helårsarbeten.....	22
4.5	Sjukfrånvaro	23
5	Ekonomi	24
5.1	Resultat	24
5.1.1	Personalkostnader inklusive inhyrd personal.....	25
5.1.2	Konsultkostnader	25
5.1.3	Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet	25
5.2	Åtgärder för ett resultat i balans	26
5.3	Investeringar	26
5.4	Balansräkning	27
5.5	Kassaflödesanalys.....	27
6	Digitalisering	29
6.1	Digitaliseringsinitiativ.....	29

7	Pågående rättsprocesser (tvister).....	30
8	Övrigt.....	31
9	Förväntad utveckling 2023	32
10	Nämnd-/styrelsebehandling	33

1 Förvaltningschefens/verkställande direktörens kommentar

AISAB redovisar en ekonomi i balans för 2022 och uppnår resultatkravet på 6 mnkr. Pandemin och kriget i Ukraina har präglat AISABs verksamhet under hela 2022. Kriget har påverkat verksamheten med framför allt leveransförseningar av fordon och utrustning men också ökade kostnader för utrustning, drivmedel och elkraft.

Både i början av året och slutet av året påverkade pandemin verksamheten med ökade och förändrade patientflöden med bland annat omstyrningar av patienter från vissa akutsjukhus. Pandemin har medfört högre kostnader för skyddsutrustning och högre sjukfrånvaro under vissa delar av året.

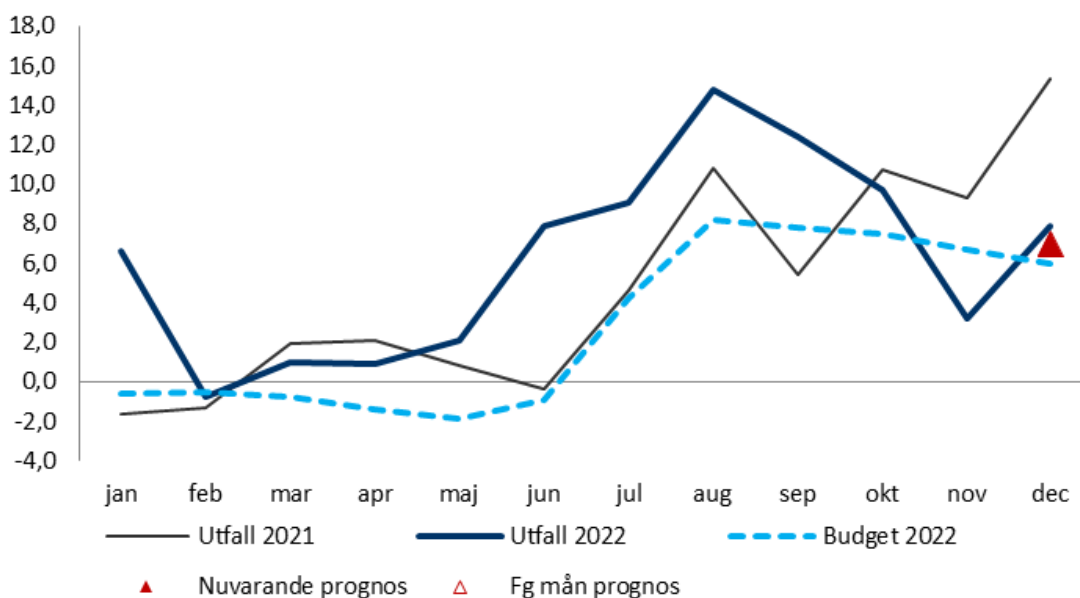
Det har varit en fortsatt hög belastning av ambulansuppdrag under verksamhetsåret.

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. Under året har det bokförts en bonus på 3,7 mnkr från Hälso- och sjukvårdsförvaltningen enligt avtal.

Med de utmaningar som verksamheten har haft under året har ändå AISAB uppnått en ekonomi i balans samt uppfyllt verksamhetsmålen med bland annat hög tillgänglighet.

1.1 Väsentliga händelser



Pandemin och kriget i Ukraina har präglat AISABs verksamhet under hela 2022. Kriget har påverkat verksamheten med framför allt leveransförseningar av fordon och utrustning men också ökade kostnader för utrustning, drivmedel och elkraft.

Framför allt vågen av pandemin i början och även i slutet av året medförde ökade och

förändrade patientflöden med bland annat omstyrningar av patienter från vissa akutsjukhus.

AISAB har övertagit de psykiatriska ambulanserna i egen regi. Samarbetet med Norra Stockholms psykiatri avslutades 31 augusti. AISAB blev därmed vårdgivare i TakeCare.

AISAB har tillfört extra ambulansresurser även under fjärde och femte vågen av pandemin. Det är både extra akut- och transportambulanser som har driftsatts. AISAB har också driftsatt en permanent psykiatrisk ambulans (PAM) för att möta den uppdragsökning som uppstått under det senaste året.

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

En säsongsanpassning har genomförts under 2022. Anpassningen innebär en något lägre status på ambulansresurser under sommaren och en ökning under perioden september – januari.

Antalet prio 4 uppdrag har varit konstant hög även under fjärde och femte vågen vilken medförde ökade flöden med smittade patienter i sjukvården. 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 i mars och driftsattes återigen i december

Uppgradering av kommunikationsnätverket och infrastrukturen gav förutsättningar för KTC 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.

Ombyggnationen av Citystationen är klar och de nya lokalerna togs i drift under årets första kvartal.

Under hösten 2021 lanserades AISABs nya externa webbplattform. Samtidigt påbörjades arbetet med införandet av ett nytt intranät. Implementering startade i oktober 2021. Arbetet fortsätter under hela 2022 med kompletteringar och avsnitt som saknades.

Utredning av införande av internet i ambulansfordonen pågår. AISABs nya kommunikationsnät och infrastruktur används och är en framgångsfaktor för en säker och kostnadseffektiv lösning. En alternativ teknisk lösning är under framtagande. Den första lösningen fungerade väldigt bra tekniskt men blev för dyr.

Arbetet med det nya intranätet AISABnet har fortsatt under 2022. Intranätet är 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 bli 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 beviljades statliga medel från

Myndigheten för Yrkehögskolan att fortsätta bedriva ambulanssjukvårdarutbildningen i tre år. Den första kullen av nya ambulanssjukvårdare examinerades i juni.

Hsf och AISAB har sökt statliga medel för att fortsätta utveckla prehospital akut psykiatri. Region Stockholm har beviljades 10 mnkr för 2021/2022. Medlen har använts till breddutbildning i akut prehospital psykiatri och spetsutbildning till ambulans- och PAM-personal samt utveckling av larmnoder och även en översyn av journalsystemet.

AISAB har genomfört upphandling av ambulansfordon i samarbete med Serviceförvaltningens Upphandlingsenhet.

AISAB fortsätter att öka takten med utbildning för ambulanspersonal i körkortsbehörighet C1 och D.

Under oktober månad uppnådde AISAB över 11 000 uppdrag. Det högsta antalet uppdrag under en enskild månad någonsin.

Ett nytt nationellt medicinskt beslutsstöd har utarbetats av SOS Alarm, STEP. Beslutsstödet infördes i januari 2022.

AISAB har rekryterat en ny medicinskt ansvarig läkare till psykiatriambulanserna (PAM).

AISAB har bidragit med två ambulanser som hjälpinsats till Ukraina

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. Avtalen ska förlängas under 2023.

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

AISABs affärsidé är att:

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

AISABs vision är densamma som Region Stockholms vision, nämligen:

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

AISABs verksamhet styrs utifrån en kravspecifikation för vägburen ambulanssjukvård och transport av avlidna samt de övriga avtal som är tecknade med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. I dokumenten framgår bland annat antalet ambulansenheter, drifttider, kompetensnivå och ansvarsförhållanden. I dokumenten fastställs att AISAB har totalansvar för tjänsten och är vårdgivare. I de specifika ägardirektiven, som nu finns inskrivna i budgetanvisningarna för 2022, framgår att AISAB ska bedriva forskning och utveckling inom den prehospitla sjukvården. För delar av de specifika ägardirektiven har AISAB fått finansiering för forskning och utveckling med 500 tkr.

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 ingår i Akutrådet som är en del av de regionala programråden. Arbetet i rådet handlar om att förbättra samarbetet med och mellan vårdgivarna i akutsjukvården. Det innebär främst medverkan och effektivisering av patientflödet i övergången mellan olika vårdnivåer inom akutsjukvården.

AISAB samordnar Akademisk ambulans som är en gemensam samarbetsorganisation för att stärka och utveckla forskning, utveckling och utbildning i den 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 (förvaltas av Locum) avseende objektspecialist, support och utbildning av Rakel.

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

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, verksamhetschef, ekonomichef, HR-chef, FoU-chef, utbildningschef samt fyra stationschefer. 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.

Ledningens åtgärder

AISAB redovisar en ekonomi i balans för 2022 och uppnår resultatkravet på 6 mnkr. Det som har i hög grad påverkat AISAB under delåret är den fortsatta pandemin och kriget i Ukraina med bland annat högre kostnader utrustning, fordon och drivmedel.

Pandemin också 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 säkerställt vaccinering av fjärde dosen i början av året för att minska sjukfrånvaron på grund av Covid-19.

AISAB har tillsammans med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen ansökt om statsbidrag för att finansiera fortsättningen av breddutbildning i akut prehospital psykiatri.

AISAB har föreslagit en differentierad säsongsanpassning av ambulansberedskapen. Förslaget innebär en lägre beredskapsnivå på sommaren då belastningen är lägre och ökas under andra delar av året. Förslaget kommer att driftsättas som ett projekt under 2022. Bedömningen är att kostnaderna för att bemanna verksamheten under sommaren

kommer att minska.

En särskild satsning kommer att genomföras i AISAB för att förbättra patientsäkerheten.

Arbetet fortsätter med att öka användningen av digitala verktyg för att underlätta för och effektivisera verksamheten.


2.3 Mål

2.3.1 Mål och indikatorer

Långsiktig ekonomisk uthållighet

Ett resultat i balans

Ägarens resultatkrav på AISAB för 2022 är ett resultat på 6,0 mnkr. Utfallet blev 7,9 mnkr.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Nämnden/bolaget har uppnått sitt resultatkrav (Regionfullmäktige)	8mkr	15mkr		6mkr	

Kommentar

AISAB har nått det resultatkrav som Regionfullmäktige beslutat om för 2022.

Hållbar investeringsutveckling


En fordonsupphandling genomfördes under 2022 i samarbete med Serviceförvaltningens upphandlingsenhet. I kraven ingår miljökrav enligt Regionens beslutade riktlinjer. Under tidigt hösten 2022 fattades ett tilldelningsbeslut.

I december varje år beslutar AISABs styrelse om en investeringsplan (innehåller samtliga fordon) för kommande år. Investeringar i ambulansfordon avser ca 90-95% av den av Regionfullmäktige beslutade investeringsramen på 28 mnkr för 2022.

Leveranser under 2022 blev försenade även under 2022 främst beroende på komponent- och råvarubrist samt logistikproblem och kriget i Ukraina. Fordonsleverantörerna har meddelat om kostnadsökningar som i slutändan påverkar AISABs ekonomi.

En hållbar regional utveckling

En hälso- och sjukvård av god kvalitet

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Tillgänglighet (Bolagsstyrelse)	99,5%	99,4%		99,5%	

Kommentar

Målet i de avtal som finns med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen är att uppnå en tillgänglighet på 99,5% varje månad. Det som här redovisas är det ackumulerade utfallet för januari till augusti 2022.

Region Stockholm är tillgänglig för alla och bemötandet likvärdigt

På regional nivå bidrar AISAB till en social hållbarhet genom att vara en samhällsviktig resurs 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 prehospitalla vården varit en kritisk resurs för att få sjukvårdssystemet att fungera.

Beträffade AISABs organisation erbjuds våra medarbetare en socialt hållbar arbetsplats. Detta görs genom att utveckla och förbättra 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 att minska dessa risker. AISAB kommer också att arbeta med risk- och konsekvensanalyser i ännu högre utsträckning. AISAB kommer under 2022 genomföra ett projekt med drog- och alkoholtest. AISAB har ansökt och beviljats medel från Region Stockholms satsning på hållbara och hälsosamma arbetsplatser.

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 en hög delaktighet av våra medarbetare både när det gäller utvecklingsarbete och utbildningsinsatser. Här kommer AISAB fortsätta att involvera medarbetarna så att de är delaktiga i löpande processer.

AISAB har erhållit statsbidrag bland annat för att under hösten testa och utvärdera helautomatiskt bårsystem under hösten 2022.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Nämnden/bolaget har utifrån sitt uppdrag genomfört aktiviteter avseende social hållbarhet inklusive folkhälsa <i>(Regionfullmäktige)</i>	Ja	Nej		Ja	Ja
Kommentar	Under 2022 har arbete med social hållbarhet påbörjats. Kompetensförsörjning, rekryteringsmodell och process har utvecklats och ett stort antal arbetsmiljöaktiviteter har genomförts. Under hösten har AISAB bedrivit fyra arbetsmiljöprojekt med finansiering från Region Stockholm. AISAB har inget uppdrag avseende folkhälsa.				
Andelen genomförda sociala konsekvensanalyser och/eller folkhälsokonsekvensanalyser <i>(Regionfullmäktige)</i>	0%	0%		>=0%	>=20%

Kommentar

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

Till år 2030 har Region Stockholms totala klimatpåverkan halverats jämfört med 2019

AISAB har som mål att genom valda delar ur regionens miljöprogram för 2022 och framåt 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, 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.


De kraftigt ökade drivmedelspriserna och då framförallt avseende HVO-diesel har påverkat ekonomin under 2022 och förväntas fortsätta göra det även under 2023. AISAB har under 2022 tillsammans med de övriga vårdgivarna inom den prehospitala vården tillställt en skrivelse till Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och begärt ökad ersättning.

2035: Flöden i Region Stockholms verksamheter är cirkulära

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. Marknaden i Sverige avseende "ambulansbyggare" är begränsad.

Målet påverkar AISABs ekonomiska mål då kostnaden för HVO-diesel är betydligt högre än för vanlig diesel. Generellt är det i skrivande stund problematiskt med alla de kraftigt stigande priserna på bland annat drivmedel, elkraft och komponenter till fordon.

AISAB upphandlar nya fordonsavtal som ska börja gälla under hösten 2022 eller början av 2023.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andelen kläder som är uteliggande i verksamheterna i mer än 30 dagar (Regionfullmäktige)					

Kommentar

Inte aktuellt för AISAB. Varje medarbetare ansvarar för sina kläder.

2035: Region Stockholms verksamheter är resilienta



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.

Inom Region Stockholm pågår ett intensivt arbete med krisberedskapsplan samt kriskommunikationsplan.


AISAB har utifrån regionens styrdokument, tagit fram en lokal plan för AISAB som behandlats och beslutats i AISABs 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 ledningsgruppsmöten. 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 sårbarhetsanalys. Under 2022 har AISAB genomfört en risk- och sårbarhetsanalys av verksamheten.

AISAB har under slutet av 2021 implementerat ett nytt intranät kallat AISABnet som kommer att fungera som AISABs ledningssystem avseende kvalitet, miljö, arbetsmiljö och framåt antagligen även informationssäkerhet. Under 2022 och 2023 kommer AISABnet utvecklas succesivt. AISAB certifikat avseende kvalitet, miljö och arbetsmiljö har godkänts av extern revisor vid årsskiftet.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel av utvalda säkerhetsåtgärder enligt Region Stockholms riktlinjer för informationssäkerhet som är implementerade <i>(Regionfullmäktige)</i>	52%	42%		>=80%	>=70%
Kommentar	<p>AISAB hade inför 2022 ett certifikat för ISO 27001 utfärdat av och godkänt av Svensk Certifiering men inte godkänt av Swedac - det nationella organet.</p> <p>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 under 2021 för att kunna genomföras under 2021 och 2022. Implementeringen har försenats och kommer att fortsätta under 2023.</p> <p>Arbetet 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. Regelverket avseende informationssäkerhet har uppdaterats under året. En uppdaterad införandeplan kommer att utarbetas under första kvartalet 2023.</p> <p>Det är osäkert i dagsläget om AISAB behöver en certifiering för att uppfylla de säkerhetskrav som finns i Region Stockholm och enligt GDPR. Bedömning kommer att göras vid halvårsskiftet 2023.</p> <p>I den Compliancemodell 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.</p>				
Nämnden/bolaget har förmåga att hantera extraordinära händelser <i>(Regionfullmäktige)</i>	Ja	Ja		Ja	Ja

Kommentar

Verksamheten i AISAB har under större delen av 2020, hela 2021 och hela 2022 befunnits sig i ett extraordinärt läge på grund av den pågående pandemin och klarat av situationen på ett mycket bra sätt. Uppdraget har genomförts med en ekonomi i balans.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel vidtagna åtgärder av identifierade sårbarheter i risk och sårbarhetsanalysens åtgärdsplan (Regionfullmäktige)	100%	100%		>=70%	>=70%


Kommentar

Verksamheten i AISAB har under större delen av 2020, hela 2021 och hela 2022 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 flera 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.

Kärnverksamhet ska prioriteras

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


Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Administrativa kostnader ska minska (Regionfullmäktige)	13mkr	10mkr			Enligt budget 2 022

Kommentar

Administrationens andel av kostnaderna ska enligt beslut av Regionfullmäktige minska med 10%. Som i alla verksamheter är det svårt att mäta enbart "administrationskostnaderna": Definitionen av "administrativa kostnader" skiljer sig åt mellan de olika verksamheterna. AISABs redovisningsmodell och organisations är inte uppbyggd för att 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% och för 2022 bedöms de uppgå till ca 11%. Ökningen beror framförallt på att den nya Serviceförvaltningen debiterar sina kostnader till 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 och inte erhållit någon momskompensation. Serviceförvaltningens kostnader var tidigare anslagsfinansierade.

I de administrativa kostnader såsom lön ingår den utbetalda bonuslönen och en stor andel av de fyra återhämtningsdagarna. Ersättning för båda dessa kostnader har erhållits från Region Stockholm. Ersättningarna redovisas som intäkter och de ökade lönekostnaderna redovisas bland personalkostnader. Det innebär att de administrativa kostnader kostnaderna har ökat under årets åtta första månader.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Andel lagakraftvunna domstolsavgöranden där Region Stockholm har vunnit (Regionfullmäktige)	100%	100%		>=0%	>=75%

Kommentar

AISAB har inte haft något ärende för prövning av domstol under 2022.

Hög innovations- och digitaliseringsgrad

AISAB införde vid årsskiftet 2020/2021 en ny extern webbplats. Under slutet av 2021 har även ett nytt intranät införts. Det nya intranätet - AISABnet - kommer att vara AISABs ledningssystem. AISAB har godkända certifikat för kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

AISAB har under 2020, 2021 och 2022 förbättrat och utvecklats det interna kommunikationsnätet (LAN) med uppgraderade accesspunkter, bytt ut samtliga arbetsplatser, installerat UPS reservaggregat i samtliga lokaler, installerat skrivare som tjänst samt installerat stora digitala informationsskärmar på samtliga geografiska platser. Det har genomförts en omfattande modernisering och uppgradering av hela AISABs IT-infrastruktur under 2020, 2021 och 2022. Det ger goda förutsättningar att utveckla och testa nya IT-lösningar under 2022 och 2023. Under 2023 kommer AISABs infrastruktur att uppdateras.

Det har införts ett flertal e-utbildningar i KTC utbildningskatalog. Samma typ av datorer (avancerade plattor) som anskaffats till ambulansfordonen, har anskaffats till KTC för detta ändamål. Under hösten 2021 infördes Läratorget som kommer att utveckla möjligheterna med e-utbildningar under 2022 och 2023.

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

AISABs innovationssamverkan

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.

AISABs innovationsmognad ligger idag på **nivå ett** och planen för Innovationsarbetet för 2022 och 2023 är att skapa tydliga metoder och verktyg för att arbeta systematiskt med innovation samt skapa en implementeringsprocess. Vidare kommer roller och ansvar kring innovationsarbete att tydliggöras.




I samverkan med Innovationschef på Regionledningskontoret (RLK) pågår ett arbete med att bygga samverkan samt delta i Region Stockholms innovationsnätverk för att hitta nya lösningar som förbättrar för patienter, resenärer och medarbetare.

AISAB har under våren 2022 samverkat med Region Stockholm Innovation (RLK) där vi aktivt bereder och ta fram förslag till beslut om gemensamma satsningar inom Regionen. Detta sker bland annat genom deltagande i samordningsgrupp och chefsgrupp samt innovationsområdet. AISAB arbetar även för att verka till och genomföra integrerad innovation, skapa förutsättningar till internt utvecklingsarbete

samt vara en testmiljö och samverka med externa aktörer.

Idag deltar vi ett regionsövergripande projekt *"Platsoberoende mobila vårdlösningar i en vårdkontext"*. Det övergripande syftet med projektet är att undersöka nyttiggörandet av avancerade mobila kommunikationstjänster för att stärka patientsäkerhet och kommunikation i en platsoberoende mobil vårdkontext. Samverkanspartners är: Regionledningskontoret, Danderyds sjukhus, Tiohundra, Locum och Karolinska sjukhuset.

AISAB arbetar även med att öka innovationsmognad i verksamheten. Detta innebär att vårt innovationsarbete, för 2022, är att skapa tydliga metoder eller verktyg för att arbeta systematiskt med innovation. Ett prioriterat arbete är att skapa en IT plattform på Intranät och extern webbplats för att kunna kommunicera Innovation, roller och möjlighet till medelsansökan för medarbetarnas Innovationsidéer. På plattformen kommer även kontinuerlig information om pågående innovationsprojekt som AISAB deltar i att ske.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Nämnden/bolaget har infört metoder och verktyg för att arbeta med innovationer på ett systematiskt sätt (Regionfullmäktige)	Delvis	Nej		Delvis	Ja
Kommentar Bolaget har ingen innovationsansvarig. Däremot har deltagit i ett antal innovationsinitiativ i Region Stockholm. Under 2023 kommer en innovationsansvarig utses.					
Innovationsgrad (Regionfullmäktige)	0	0		>=0	>=4
Kommentar Någon mätning av innovationsgrad har inte skett på AISAB för 2022.					
Grad av digital mognad (Regionfullmäktige)	31	48		>=52	>=52
Kommentar AISAB har använt verktyget DiMiOs. Svarefrekvensen har varit låg.					

En av Europas ledande forskningsregioner inom forskning som syftar till bättre hälsa
 AISAB hade i budgetdirektivet för 2020 från Regionfullmäktige i uppdrag att bedriva forskning och utveckling samt att bli en universitetssjukvårdsenhet (USV-enhet).

AISAB söker finansiering för att kunna bilda en USV-enhet. Målet är att skapa en kontinuerlig och hållbar 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 åren 2021, 2022 och till år 2023 beviljades av Regionledningskontoret. Arbetet med att uppfylla USV-kraven fortgår. Vid nästa USV ansökan som troligtvis (ännu ej publicerad) kommer att ske under åren 2023–2024 kommer AISAB att lämna in en ansökan för att kunna bli en USV enhet[1].








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.

Planen att under år 2023 göra en EU ansökan till ”Project PM - Call for Expression of Interest for 5G Community under CEF2 Digital” Syftet med detta projekt är att genom 5G Mobile Healthcare Innovative (5GMHI) skapa digitala lösningar inom Region Stockholm och hälso-och sjukvården, för att driva patientsäkerhet, kvalitet och effektivitet till förmån för patienter och vårdpersonal.

Hållbar arbetsgivare

Region Stockholm - attraktiv arbetsgivare

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

Kommentar

Personalomsättning under 2022 har varit högre än 2021.

Systematisk kompetensförsörjning

Bemanningsläget var särskilt ansträngt under sommaren då många medarbetare har varit trötta och slitna efter arbetssituationen under pandemin. Sjuksköterskor anställdes då till transportambulanserna för att täcka upp bemanningen under sommaren, de fortsatte sedan på introduktionen för sjuksköterskor under hösten för att sedan kunna arbeta i ambulans.

De yrkesgrupper som det främst är brist på i verksamheten är ambulanssjuksköterskor (specialistsjuksköterskor inom ambulanssjukvård) och ambulanssjukvårdare (undersköterskor med specialistkompetens). AISAB anställer grundutbildade sjuksköterskor i brist på ambulanssjukvårdare. AISAB erbjuder grundutbildade sjuksköterskor att studera med studielön för att utbilda sig till ambulanssjuksköterskor för att säkra kompetensförsörjning av specialistsjuksköterskor.

Under året har 22 grundutbildade sjuksköterskor studerat på halv- och deltid med studielön, varav 7 sjuksköterskor examinerades och anställdes som ambulanssjuksköterskor.

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

För att stärka AISABs arbetsgivarprofil har insatser med marknadsföring i sociala medier och att delta ibland annat SACO-mässan genomförts under året.



AISABs använder KOLL för kompetensplanering och utvecklingssamtal samt gör kvartalsvis uppföljning av utbildningsbehovet med Prehospitalt KTC för att nå AISABs mål med 10 utbildningsdagar per år för ambulansmedarbetare.

Under året har det inte skett någon förändring sedan förra året gällande av användandet av KOLL. 80% av medarbetarna använder KOLL och har registrerat sin formella utbildning i Heroma Kompetens och 28% av medarbetarna har registrerat en utvecklingsplan i Heroma Kompetens under året. Problemen med implementeringen den nya modulen i Heroma - Heroma Kompetens har troligen bidragit till resultatet angående utvecklingsplan blivit lågt.

AISAB har påbörjat arbetet med att införa de regiongemensamma kompetensstegarna för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor för att attrahera och behålla medarbetare. Arbetet har påbörjats med att anpassa kompetensstegarna till AISABs verksamhet.

För att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt har ambulanssjukvårdare (undersköterskor med specialistkompetens), sjuksköterskor och ambulanssjuksköterskor (specialistsjuksköterskor inom ambulanssjukvård) vidareutbildats inom bland annat Akut omhändertagande av självmordsnära person samt Akut Prehospital Psykiatri.

AISAB har inte haft någon risk för övertalighet under året.

Indikator (rapporteras per tertial)	Utfall	Utfall fg år	Måluppfyllelse	Målvärde	RF Målvärde
Antal sjuksköterskor som vidareutbildar sig till specialistsjuksköterska eller barnmorska med bibehållen lön under studietiden <i>(Regionfullmäktige)</i>	14	12		14	300
Andel medarbetare som använder KOLL <i>(Bolagsstyrelse)</i>	31%	76%		80%	

Kommentar

AISAB har använt verktyget DiMiOs enligt rekommendation från Region Stockholm. Svarefrekvensen har varit låg.

2.4 Uppdrag

Utöver de generella och specifika ägardirektiven har AISAB inte haft något annat specificerat uppdrag från politiken under 2022.

2.5 Intern kontroll

2.5.1 Arbetet med intern kontroll

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

2.5.2 Risker, åtgärder och kontroller

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 har under 2022 skett vid tertial-, delårs- och årsbokslut.

För de risker som har identifierats genomförs löpande kontrollaktiviteter. Uppföljning och rapportering av den interna kontrollen sker vid tre tillfällen varje år till respektive ledningsgrupp samt till bolagets styrelse.

AISAB följer de riktlinjer som finns i Region Stockholm avseende intern kontroll.

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.

3 Verksamhet

3.1 Vårdproduktion

Vårdproduktion (antal)	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år	Budget år
Ambulansuppdrag	114 580	115 000	-420	4,3 %	115 000
Transport av avlidna	5 587	5 670	-83	6,2 %	5 670
Total produktion	120 167	120 670	-503	4,4 %	120 670
Beredskapstimmar	247 975	262 815	-14 840	-2 %	262 815

Utfall i jämförelse med budget

3.2 Produktivitet

AISAB gör ingen särskild produktivitetsberäkning. Antalet uppdrag ökar snabbt varje år medan den totala ersättningen enligt avtal inte ökar på samma sätt. Det skulle kunna innebära att kostnaden per uppdrag minskar vilket innebär en ökad produktivitet.

4 Personal

AISAB har rekryterat närmare hundra medarbetare under 2022 vilket innebär att vi har ett stabilt bemanningsläge. Under sommaren och under julhelgerna har bemanningsläget varit ansträngt.

AISAB har infört ett arbetssätt som innebär tätare uppföljning avseende bemanning och övertid.

AISAB har utvecklat intranätet och styr så att fler medarbetare är aktiva i intranätet.

AISAB har påbörjat studie av bemanningssystem som bättre kan tillgodogöra AISABs behov avseende bemanning och schemaläggning.

4.1 Attraktiv arbetsgivare

För att vara en attraktiv arbetsgivare har AISAB arbetat med att skapa riktade annonser till den målgrupp som AISAB vill attrahera. AISAB skapar "content" som är anpassat till så väl presumtiva som befintliga medarbetare för att visa vad som sker i AISAB.

AISAB har arbetat för att anpassa vår rekryteringsprocess, bland annat genom att se över vissa valda delar av processen som fystestet samt tagit fram en ny onboardingprocess (rekryteringsprocess)..

För att minska personalomsättningen har AISAB haft stort fokus på personalens arbetsmiljö. AISAB har arbetat med införande av rast på alla enheter.

AISAB har startat upp fyra olika arbetsmiljöprojekt

- empatitrötthet
- hot och våld
- titta på nytt bårsystem
- bemanningssystem

Det har också påbörjat ett arbete med att ta fram nya rutiner för arbete på väg samt för att minska hot och våld.

AISAB har också arbetat intensivt med utsatthetsfrågorna under 2022 genom workshops för all personal på APTmöten.

AISAB har arbetat proaktivt med vår sjukfrånvaro genom att ha extra fokus på korttidsfrånvaro.

AISAB har påbörjat ett arbete med att se över processen för arbetsmiljöavvikelser.

Chefstätheten har ökat under 2022 då även personalantalet har ökat. Cheferna har deltagit på ledarskapsutbildningar som strategiskt ledarskap, projektledning och facilitering. HR har stöttat och hjälpt cheferna följa upp och arbeta med sjukfrånvaron.

Ny verksamhetschef har börjat.

4.2 Strategisk kompetensförsörjning

Bemanningsläget var särskilt ansträngt under sommaren då många medarbetare har

varit trötta och slitna efter arbetssituationen under pandemin. Sjuksköterskor anställdes då till sjuktransporten för att täcka upp bemanningen under sommaren, de fortsatte sedan på introduktionen för sjuksköterskor under hösten för att sedan kunna arbeta i ambulans.

De yrkesgrupper som det främst är brist på i verksamheten är ambulanssjuksköterskor (specialistsjuksköterskor inom ambulanssjukvård) och ambulanssjukvårdare (undersköterskor med specialistkompetens). AISAB anställer grundutbildade sjuksköterskor i brist på ambulanssjukvårdare. AISAB erbjuder samtliga sjuksköterskor att studera med studielön för att utbilda sig till ambulanssjuksköterskor för att säkra kompetensförsörjning av specialistsjuksköterskor.

Under året har 22 grundutbildade sjuksköterskor studerat på halv- och deltid med studielön, varav 7 sjuksköterskor examinerades och anställdes som ambulanssjuksköterskor.

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

För att stärka AISABs arbetsgivarprofil har insatser med marknadsföring i sociala medier och att delta ibland annat SACO-mässan genomförts under året.

AISABs använder KOLL för kompetensplanering och utvecklingssamtal samt gör kvartalsvis uppföljning av utbildningsbehovet med Prehospitalt KTC för att nå AISABs mål med 10 utbildningsdagar per år för ambulansmedarbetare.

Under året har det inte skett någon förändring sedan förra året gällande av användandet av KOLL. 80% av medarbetarna använder KOLL och har registrerat sin formella utbildning i Heroma Kompetens och 28% av medarbetarna har registrerat en utvecklingsplan i Heroma Kompetens under året. Problemen med implementeringen den nya modulen i Heroma - Heroma Kompetens har troligen bidragit till resultatet angående utvecklingsplan blivit lågt.

AISAB har påbörjat arbetet med att införa de regiongemensamma kompetensstegen för sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor för att attrahera och behålla medarbetare. Arbetet har påbörjats med att anpassa kompetensstegen till AISABs verksamhet.

För att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt har ambulanssjukvårdare (undersköterskor med specialistkompetens), sjuksköterskor och ambulanssjuksköterskor (specialistsjuksköterskor inom ambulanssjukvård) vidareutbildats inom bland annat Akut omhändertagande av självmordsnära person samt Akut Prehospital Psykiatri.

AISAB har inte haft någon risk för övertalighet under året.

4.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AISAB arbetar utifrån SAM främst genom:

- Arbetsmiljökommittémöten på övergripande nivå

- Lokal samverkan på arbetsplatsnivå
- Arbetsmiljö ingår på alla arbetsplatsträffar
- Utvecklingssamtal
- Arbetsmiljöronder
- Riskbedömningar

För att öka tryggheten och minska risken för hot och våld har under 2022 följande påbörjats:

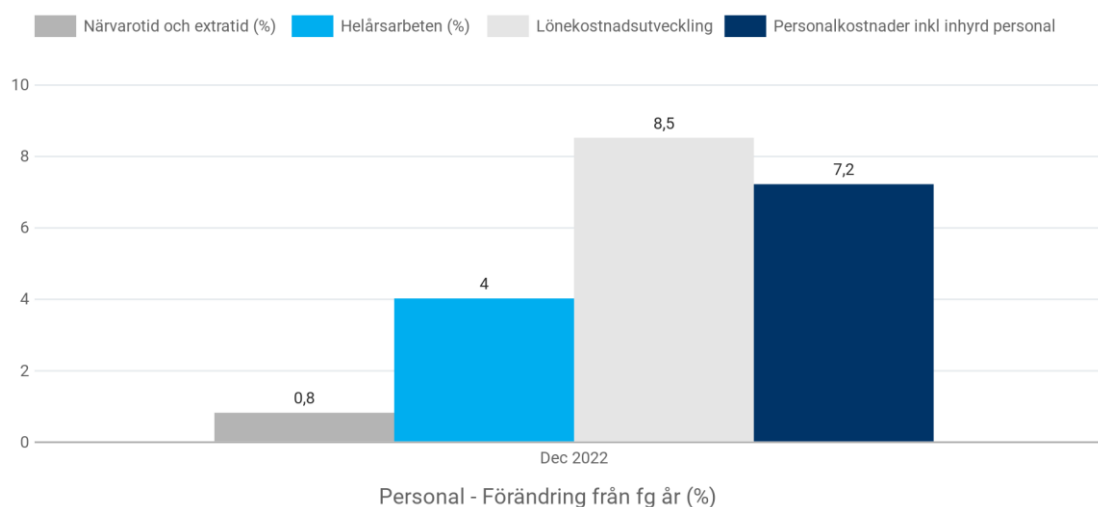
- Genom ett arbetsmiljöprojekt tas en repetitionsutbildning fram. Utbildningsmaterialet ska vara klart under första kvartalet 2023.
- Regionen e-utbildning gällande hot och våld har gjorts obligatorisk för alla medarbetare
- En tydligare struktur för hur avvikelser gällande hot och våld ska hanteras har tagits fram

Organisatorisk och social arbetsmiljö

- Kränkande särbehandling:
 - alla nyanställda får på en introduktionsdag ta del av AISABs riktlinje
 - Regionens e-utbildning är obligatorisk
- Arbetsbelastning och arbetstid:
 - AISAB har individuell schemaplanering som vid behov kan ge utrymme för anpassning utifrån den enskilde medarbetarens behov
 - AISAB har under 2022 bedrivit ett projekt för att kartlägga behov och möjligheter till utveckling vad bland annat gäller arbetsbelastning
 - Under 2022 har det genomförts ett förberedande arbete för att kunna införa rast på flertalet enheter

Nyanställda medarbetare har mentorer för att bättre komma in i arbetet och gemenskapen. Att motverka kränkningar och diskriminering är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, bl.a. genom arbetet med medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och en tydlig och väl kommunicerad risklinje.

4.4 Helårsarbeten



Helårsarbeten	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. % utfall fg år	Budget år	Budget avvik.
Personal - Helårsarbeten	467	443	24	4%	443	-443

Utfall i jämförelse med budget

Antal tillsvidareanställda har ökat medan antalet deltidstjänster ligger kvar relativt oförändrade. Bemanningen bedöms vara tillfredsställande för hösten 2022.

4.5 Sjukfrånvaro

Procentuell sjukfrånvaro	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
Procentuell sjukfrånvaro totalt	5,47	6,23	-0,76
- varav kvinnor	5,67	7,12	-1,45
- varav män	5,23	5,17	0,06
Fördelat på period			
1 - 14 dagar	59,8	30,8	29,0
15 - 90 dagar	16,0	21,3	-5,3
91 - dagar	24,2	47,9	-23,7

5 Ekonomi

5.1 Resultat

Resultat*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Sålda primärtjänster	456	441	15	3,9 %
Försäljning övriga tjänster	0	0	0	
Erhållna bidrag	10	0	10	80,4 %
Övriga intäkter	25	9	16	81,1 %
Verksamhetens intäkter	491	450	41	7,1 %
Personalkostnader inkl inhyrd personal	-357	-341	-16	7,2 %
- varav inhyrd personal	0	0	0	
Köpta primära sjukvårdstjänster	-10	-11	1	-8,7 %
Köpta verksamhetsknutna tjänster	0	0	0	
Läkemedel	-1	-1	0	27,6 %
Materialkostnader	-14	-7	-7	15,4 %
Lokal- och fastighetskostnader	-30	-27	-3	16,2 %
Övriga kostnader	-52	-36	-16	32,2 %
Verksamhetens kostnader	-464	-423	-41	9,9 %
Avskrivningar	-17	-19	2	6,2 %
Finansnetto	-2	-2	0	-57 %
Justering pension mm.	0	0	0	
Resultat**	7,9	6	1,9	

* mkr

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

Utfall i jämförelse med budget

Intäkterna var 41 mnkr högre än budget. Framförallt beror det extra intäkter avseende extraenheter, ersättning från Region Stockholm avseende extra löner, återhämtningsdagar, ersättning avseende merkostnader Covid-19.

Personalkostnaderna är högre än budget främst beroende på extra enheter, extra löner och kostnader för återhämtningsdagar. Övriga kostnader som ökat är IT-kostnader, förbrukningsmaterial, fordonskostnader, elkostnader och skyddsmaterial.

Avskrivningar är lägre beroende på att beställda fordon levererats senare än planerat.

Covid-19-effekt på utfall

Under 2022 har merkostnader på grund av Covid-19 varit ca 4,1 mnkr. AISAB har från Region Stockholm erhållit ersättning med 4,1 mnkr.

5.1.1 Personalkostnader inklusive inhyrd personal

Personalkostnad inkl inhyrd personal*	Utfall	Budget	Budget avvik.	Förändr. utfall fg år
Summa personalkostnader	-357	-341,4	-15,6	7,2 %
Förändring sem- och löneskuld	-1,1	-3	1,9	-56,3 %
Lönekostnad	-240,4	-224,8	-15,6	8,5 %
- varav övertid	-18	-16,3	-1,7	5,9 %
- varav sjuklönekostnad	-4,4	-4,2	-0,2	1,4 %
PO-pålägg	-106,2	-107,5	1,3	3 %
Övriga personalkostnader	-9	-6	-3	51,7 %
Inhyrd personal	0	0	0	
- varav läkare				
- varav sjuksköterskor	0	0	0	
- varav övrig personal	0	0	0	
Personalkostnad inkl inhyrd personal	-357	-341,4	-15,6	7,2 %

* mkr

Utfall i jämförelse med budget

5.1.2 Konsultkostnader

AISAB anlitar konsulter i liten omfattning. Konsulter används framförallt för IT-uppdrag men också för att anlita ambulansläkare. Totalt handlar det om cirka 10 mnkr.

Utfall i jämförelse med budget

Utfallet överstiger budget med cirka 3 mnkr för 2022.

5.1.3 Utredning av det fullmäktige beslutade resultatkravet

mkr	Tecken	Belopp
Resultat		7,9
Poster som skall undantas		0,0

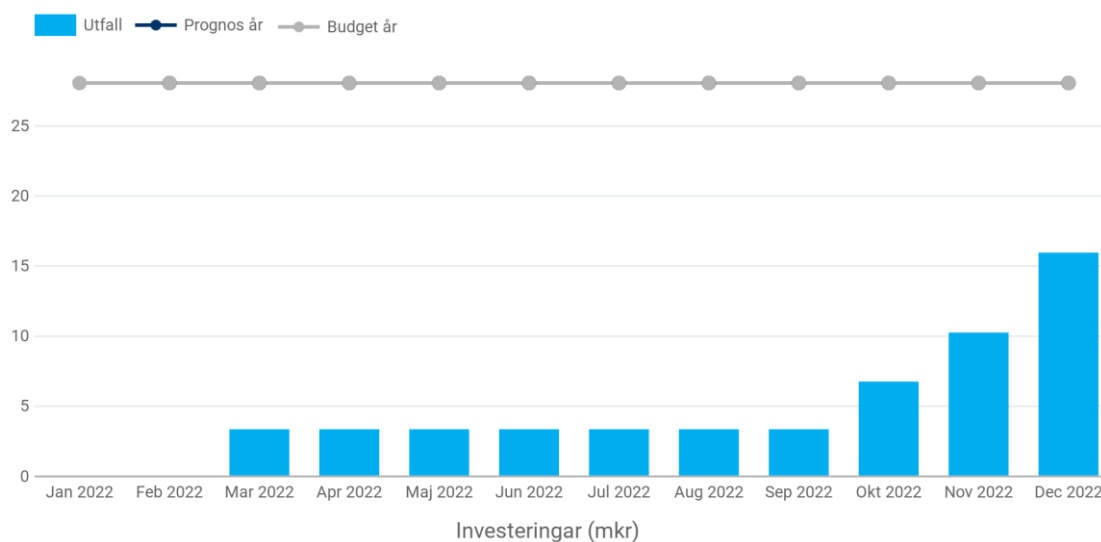
Diskonteringsränta (endast Locum)	+	0,0
Merkostnader covid	+	4,1
Ersättning merkostnad covid	-	4,1
Minskade intäkter covid	+	0,0
Statsbidrag biljettintäkter (endast TN)	-	0,0
Reavinster	-	0,0
Effekt av ökat PO i upplupna löner och semester skuld (skillnaden mellan 2022 och 2023)	+	0
Utredning resultatkrav		7,9

5.2 Åtgärder för ett resultat i balans

Åtgärd (mkr)	Kommentar	Utfall	Budget 2022	Budget 2023
Summa				

AISAB har ett ekonomiskt resultat i balans.

5.3 Investeringar



Utgift i jämförelse med budget

AISABs upphandlade fordonsleverantörer har flaggat för stora leveransproblem med kraftigt ökade priser på komponenter, transporter och råvaror och stora leveransförseningar.

De av AISAB beställda fordon i december 2021, levererades sent under hösten 2022 eller början av 2023. Det innebär att AISAB måste reparera och renovera sådana fordon som enligt plan var tänkta att utrangeras eller övergå till att bli utbildningsfordon.

Prognosen i vid delåret var att investeringarna skulle uppgå till 15 mnkr. Utfallet blev 15,9 mnkr jämfört med en budget på 28 mnkr.

Ny- och ersättningsinvesteringar

Ersättningsinvesteringar består framförallt av ambulansfordon.

Investeringar (Mkr)	Utgift 2022	Budget 2022	Budget avvik.	Upparb grad (%)
Nyinvesteringar	1,1	5,0	-3,9	22%
Ersättningsinvesteringar	14,8	23,0	-8,2	64%
Totalt investeringar	15,9	28,0	-12,1	57 %

Status enskilda investeringsobjekt

Status investeringsplanens genomförbarhet och risk

5.4 Balansräkning

Balansräkning*	Utfall	Utfall fg år	Förändr.
Anläggningstillgångar	55	56	-1
Omsättningstillgångar	168	158	10
- varav kassa och bank	102	100	2
SUMMA TILLGÅNGAR	223	214	9
Eget kapital	51	56	-5
Avsättningar	90	76	14
Skulder	82	82	0
- varav långfristiga skulder	0	0	0
- varav kortfristiga skulder	82	82	0
SUMMA SKULDER OCH EGET KAPITAL	223	214	9

* mkr

5.5 Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalys	2022-12-31
Mkr	
Den löpande verksamheten	
Kassaflöde från den löpande verksamheten	34
Investeringsverksamheten	
Kassaflöde från investeringsverksamheten	-16
Finansieringsverksamheten	

Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-16
Årets kassaflöde	2
Likvida medel vid årets början	99
Likvida medel vid årets slut	101

6 Digitalisering

6.1 Digitaliseringsinitiativ

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

AISABs innovationssamverkan innebär bl.a.

att i samverka med Region Stockholms Innovation, samordningsgrupp och chefsgrupp, bereda och ta fram förslag till beslut avseende 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, att bidra till tillväxt och regional utveckling genom innovation.

För att uppnå en innovationsmognad behöver AISAB arbeta rent organisatoriskt med att skapa förutsättningar till att innovationsmöjligheter finns och kommuniceras. Det systematiska arbetet skall även identifiera innovationsbehov i företaget samt ta till vara på medarbetarnas innovationsidéer. Vidare skall AISAB delta på Region Stockholms innovationsmöten, så kallade verktyg, för att få följsamhet till Innovationsstrategier, samverkan och projekt. Under år 2023 kommer det att skapas systematik, identifiering av roller, ha följsamhet till Regionens verktyg och skapa och medverka i redan pågående innovationsprojekt.

AISAB har ett pågående samverkansprojekt med Region Stockholm Innovation. Projektet ska undersöka och utreda hur vårdens behov kan mötas med mobila lösningar och digitala lösningar. Projektet heter **”Platsoberoende mobila vårdlösningar”**. Det övergripande syftet med projektet är att undersöka nyttiggörandet av avancerade mobila kommunikationstjänster för att stärka patientsäkerhet och kommunikation i en platsoberoende mobil vårdkontext. Det långsiktiga effektmålet med huvudprojektet är den förväntade förbättringen av patientsäkerhet och högre effektivitet inom utvalda delar av vården vid införande av nya arbetsprocesser som medges av nya avancerade platsoberoende mobila vårdlösningar. Effektmål och projektmål utformas och mäts inom varje delprojekt.

7 Pågående rättsprocesser (tvister)

AISAB har inga pågående rättsprocesser.

8 Övrigt

Samma redovisningsprinciper har använts i Verksamhetsberättelsen 2022 som användes i Verksamhetsberättelsen 2021.

9 Förväntad utveckling 2023

Även om pandemin övergår till ett säsongsvirus förväntas ändå att Covid-19 kommer att påverka AISABs verksamhet under 2023 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 mutationerna 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 omfattade satsningar avseende rekrytering och attraktiv arbetsgivare. Rekryteringsbehovet bedömdes till ca 100 nya medarbetare. Under 2023 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 2023.

Under 2023 sker en fortsatt satsning på investeringar i nya fordon och utbildning av personalen i körkortsbehörighet C1. Det beror både nya krav på fordonen med bland annat större lastkapacitet.

Antalet ambulansuppdrag (alla enheter inräknade) förväntas öka under 2023 till 130 000. 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 2023. Behovet av psykiatriambulans är hög och beredskapstiden för enheterna ska ses över. En breddutbildning av all ambulanspersonal i akut psykiatri via Prehospitat kunskap- och kliniskt träningscenter (KTC) är inplanerad under 2023. 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 2023.

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 2023. Finansiering av ägardirektivet måste diskuteras vidare och vad som förväntas av AISAB i de olika direktiven för kommande år.

10 Nämnd-/styrelsebehandling

Verksamhetsberättelsen för 2022 är behandlas av styrelsen den 22 februari 2023.