



Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

Hållbarhetsrapport 2025

Innehållsförteckning

1	Styrning	3
1.1	Bolagets verksamhet och styrning	3
1.2	Bolagets interna kontroll och riskarbete.....	4
2	Hållbarhetsrapport för respektive område	6
2.1	Miljömässig hållbarhet.....	6
2.1.1	Risker kopplade till miljömässig hållbarhet	6
2.1.2	Styrande dokument och mål för miljömässig hållbarhet.....	6
2.2	Social hållbarhet.....	8
2.2.1	Risker kopplade till social hållbarhet	9
2.3	Personal.....	12
2.3.1	Risker kopplade till personal.....	12
2.3.2	Styrande dokument och mål för personal.....	12
2.3.3	Attraktiv och hållbar arbetsgivare	13
2.3.4	Arbetsmiljö.....	15
2.4	Motverkande av korruption	15
2.4.1	Risker kopplade till motverkande av korruption	15
2.4.2	Styrande dokument och mål för motverkande av korruption.....	16
2.4.3	Utbetalning	16
2.4.4	Jäv och intressekonflikter	17
2.4.5	Bisysslor	17
2.4.6	Upphandling.....	17
2.4.7	Mål 2025 korruption.....	18

1 Styrning

1.1 Bolagets verksamhet och styrning

(6 kap. 12 § 1 st. 1 p. ÅRL)

Denna lagstadvänliga Hållbarhetsrapport 2025 har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagens bestämmelser och avges av AISABs styrelse.

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

1. Direktavtal med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

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

2. Ägardirektiv med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

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

3. Uppdrag från Regionledningskontoret (RLK)

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

4. Uppdrag från Enheten för katastrofmedicinsk beredskap (EKMB)

- Lagring av personlig skyddsutrustning.

AISABs bolagsstyrelse består av externa ledamöter vilka sammanträder vid minst fem

tillfällen under året. Beslutspunkter är budget, löpande ekonomiuppföljning, likviditetsutveckling, uppföljning av internkontrollplan, investeringsplan och strategiska frågor av olika slag. Bolagsstyrelsen utses årligen av regionfullmäktige och fastställs på årsstämman.

AISAB har som målsättning att hållbarhet ska genomsyra hela bolagets verksamhet och vara en integrerad del av ledning och styrning. Förutom lagkrav och andra regelverk styrs bolaget av Region Stockholms hållbarhetsstyrning samt regionfullmäktiges tre hållbarhetsmål och tillhörande målvärde:

- Region Stockholm har en långsiktig ekonomisk uthållighet.
- Region Stockholm är ekologiskt hållbar och klimatneutralt till år 2035.
- Region Stockholm har en socialt hållbar utveckling.

Genom att arbetet har utformats i enlighet med lagkrav, regionens styrande dokument och dessa hållbarhetsmål har bolaget indirekt bidragit till hållbarhetsmålen i FN:s Agenda 2030. Utfallet av arbetet har främst följts upp i hållbarhetsrapport, verksamhetsberättelse, klimatredovisning, handlingsplaner och andra redovisande dokument.

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

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

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

Den 1 januari 2026 avbolagiseras AISAB för att gå in i regionens egen regi och ambulanssjukvårdsnämnden bildas.

1.2 Bolagets interna kontroll och riskarbete

(6 kap. 12 § 1 st. 5 p. ÅRL)

Förmågan att kontinuerligt och systematiskt arbeta med att identifiera, värdera och åtgärda risker utvecklas ständigt. AISAB följer de riktlinjer som finns inom Region Stockholm samt COSO:s (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ramverk för hanteringen av interna styr- och kontrollsystem.

- 1. Styr- och kontrollmiljö** – AISABs verksamhet och medarbetare omfattas av policys, riktlinjer, rutiner, beslutsvägar, befogenheter och externa ramverk och lagar.
- 2. Riskbedömning** – workshops och analyser genomförs med AISABs ledning, samtliga stationsledningarna och berörda stödfunktioner för att få fram de väsentliga riskerna som finns samlade i AISAB.
- 3. Kontroller och åtgärder** – sker som en del av den ordinarie verksamheten och syftar till att upptäcka, korrigera och förebygga fel i den operativa verksamheten och i den finansiella rapporteringen.
- 4. Information och kommunikation** – styrelse och ledning får löpande information avseende den finansiella rapporteringen och status för internkontrollplanen. De externa rapporterna granskas av externa revisorer vid utvalda rapporteringstillfällen. Medarbetarna tar del av information via intranätet.
- 5. Övervakning och uppföljning** – alla genomgångar vid workshops dokumenteras och följs upp. Vid varje styrelsesammanträde behandlas bolagets finansiella ställning och internkontrollplanen följs upp vid fastställande, samt enligt riktlinje givet av Region Stockholm.

Bolagets styrelse har beslutat internkontrollplanen för 2025. De risker som inte lyfts i internkontrollplanen hanteras på olika nivåer i organisationen men följs inte upp regelbundet av bolagets ledning.

Följande övergripande risker har identifierats på övergripande nivå:

- **Kompetensförsörjning/bemannning** – är den största risken för AISAB när det gäller att klara av uppdraget.
- **Ekonomiskt resultat i balans** – I den ersättningsmodell som avtalet reglerar, finns en inbyggd besparing varje år. De senaste årens inflation och kostnadsökningar har arbetats in i budget och har minskat rörelsefriheten. Under 2024 och 2025 pågår verksamhetsövergångar till egenägd vård och det belastar resultatet ytterligare.
- **Verksamhetsövergångar** - De verksamhetsövergångar som sker påverkar bolaget på flera sätt. Hur organisationen byggs för att möta nya volymer och arbetssätt blir viktigt, liksom kostnadskontroll och att synergieffekter uppstår. Arbetsmiljön är en viktig aspekt som genomsyrar hela arbetet.
- **God och säker vård** - tillgänglighet och patientsäkerhet genom rätt rutiner är ett prioriterat område för AISAB under 2025.

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

2 Hållbarhetsrapport för respektive område

2.1 Miljömässig hållbarhet

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

2.1.1 Risker kopplade till miljömässig hållbarhet

(6 kap 12 § 1 st. 4 p. 5 p. ÅRL)

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

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

2.1.2 Styrande dokument och mål för miljömässig hållbarhet

(6 kap 12 § 1 st. 2 p. 3 p. 6 p. ÅRL)

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

- Budget 2025 för Region Stockholm, RS 2024–0217
- Hållbarhetspolicy, RS 2019–0857
- Hållbarhetsstrategi, RS 2020–0779
- Riktlinjer hållbarhet, RS 2021–0714
- Klimathandlingsplan Gäller för samtliga nämnder och bolag inom Region Stockholm till och med 2035 RS 2023–1082
- Policy för inköp, LS 2018–0667 (rev. 2019-06-18)
- Riktlinjer för inköp, RS 2018–0667
- Uppförandekod för leverantörer, LS 1303–0353

Bolaget har följande styrande dokument:

- Betydande miljöaspekter – riktlinje för AISAB
- Hantering av avfall och återvinning – riktlinje för AISAB
- Hantering av kemikalier – riktlinje för AISAB
- Systematiskt arbete med social hållbarhet 2025 - kartläggning för AISAB.

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

Mål för miljömässig hållbarhet har främst följts upp i en årlig handlingsplan som är utformad utifrån bolagets verksamhetsplan för år 2025. Handlingsplanen tas fram av hållbarhetssamordnare, tillsammans med andra berörda stödfunktioner som exempelvis Fordon och service, fastighet, inköp och hantering av material. I handlingsplanen beskrivs arbetet med de två hållbarhetsmålen ”Region Stockholm är ekologiskt hållbar och klimatneutralt till år 2035” samt ”Region Stockholm har en socialt hållbar utveckling”. Exempel på åtgärder som har genomförts för att bidra till målen beskrivs i nedanstående tabell.

Åtgärd	Mål 2025	Utfall 2025	Kommentar
Förbättra källsortering för konventionellt avfall och vårdens specialavfall avfall i akutsjukhusens ambulansintag	6/6 ambulansintag har förbättrad källsorteringen	6/6 akutsjukhus ambulansintag har förbättrad källsortering	Målet uppfyllt
Följa upp och minska andelen av engångsprodukter som varmdrycksbägare och A4 kopieringspapper 80	15/22 arbetsplatser genomför minst två förbättringsåtgärder för att minska andelen av dessa produkter	Resultat av genomförda åtgärder är att användningen av pappersmuggar har minskat med 98% och kopieringspapper med 35%	Målet är uppfyllt.
Genomföra en inventering av vilka arbetsplatser som kan förses med lågenergiarmaturer	Inventering genomförd. Ja/Nej 1 arbetsplats som inte har lågenergiarmatur ska förses med detta	Inventeringen är klar. Lågenergiarmatur och sektorstyrning har installerats i Station Söders stora logistiska utrymmen ex fordonshall	Målet är uppfyllt.

Planera en utredning för att möjliggöra elektrifiering av ambulanser och tjänstefordon samt tillhörande laddinfrastruktur	Planeringen är utförd	Utredningen kommer att genomförs med stöd av BioDriv Öst, RLK Hållbarhet samt andra berörda förvaltningar och bolag	Målet är uppfyllt och arbete kommer att fortsätta under 2026
Öka andel av förnybara drivmedel. (84% 2024)	Öka andelen till 85%.	Andelen förnybart drivmedel ökade till 86%.	Målet är uppfyllt
Genomföra en utredning om det är möjligt att byta ut minst två medicintekniska produkter som är inte lämpliga ur klimat-och kemikaliesynpunkt	Utredningen är genomförd och byta ut minst två produkter	Utredningen är klar men inga produkter har ersatts	Målet är inte uppfyllt och kommer att följas upp under 2026
Genomföra en uppföljning av leverantören för arbets- och skyddskläder utifrån relevanta hållbarhetskrav	Uppföljningen är genomförd	Uppföljningen visade inga avvikelser från krav i upphandlingen.	Målet är uppfyllt
Förlänga livslängd och minska kassationen av medicintekniska hjälpmedel	Genomföra underhåll, reparationer och förvaltning av medicintekniska hjälpmedel i 150 fordon	AISAB:s bårverkstad har kontrollerat, gett underhålls-service och reparerat bårutrustning i ca 170 fordon	Målet är uppfyllt
Publicera information om social hållbarhet på AISABnet.	Tre webbsidor ska publiceras.	Inga nya webbsidor har publicerats.	Målet ej uppfyllt.

2.2 Social hållbarhet

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

Bedömningen är att AISAB arbetar systematisk främst med barnrätt och våld i nära relationer samt att den fysiska tillgängligheten är tillgodosedd i fordonen. Den digitala tillgängligheten till befolkningen bedöms vara god med information på den externa webbplatsen. Bolaget bedömer att bemötande och kommunikation gentemot patienter, närstående, vårdgivare och andra samarbetspartner är ett fortsatt förbättringsområde. Ett ytterligare område som behöver vidareutvecklas är att ta fram styrande dokument som beskriver hur verksamheten ska arbeta med sociala hållbarhet utifrån de sju diskrimineringsgrunderna samt vilka utbildningsaktiviteter som bör genomföras för att implementera dessa arbetssätt på övergripande- och arbetsplatsnivå.

2.2.1 Risker kopplade till social hållbarhet

(6 kap 12 § 1 st. 4 p. 5 p. ÅRL)

AISAB har identifierat att det finns en risk för att social hållbarhet inte är tillräckligt interagerat i ordinarie verksamhetsstyrning och arbetsprocesser, vilket kan leda till en mindre bra följsamhet till lagkrav. Bolaget har arbetat med enskilda områden men har identifierat ett behov att vidareutveckla ett mera sammanhållet och systematiskt arbete. Det finns ett behov av att rekrytera en specifik stödfunktion som har kompetens inom hållbarhetsområdet. För att säkerställa bolagets lagefterlevnad och vidareutveckla arbetet utifrån kunskapsbaserade metoder och verktyg.

2.2.2 Styrande dokument och mål för social hållbarhet

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

- Budget 2024 för Region Stockholm, RS 2023–0160
- Hållbarhetspolicy, RS 2019–0857
- Hållbarhetsstrategi, RS 2020–0779
- Riktlinjer hållbarhet, RS 2021–0714
- Policy för inköp, LS 2018–0667 (rev. 2019-06-18)
- Riktlinjer för inköp, RS 2018–0667
- Uppförandekod för leverantörer, LS 1303–0353
- Jämställdhetspolicy, LS 0501–0052
- Folkhälsopolicy - God hälsa och minskade hälsoklyftor i befolkningen, RS 2020–0535
- Riktlinjer mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, RS 2019–0446
- Vägledning för att stärka barn och ungas rättigheter – Region Stockholm
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer, (HSLF-FS 2022:39)
- Region Stockholm Regionala vårdprogram 2023 Våld i nära relationer

- Barn som är närstående – Region Stockholm
- Åtgärdsplan avseende nationella minoriteter och rätten att använda minoritetsspråk (2009:724)
- Barnrätt – riktlinje för AISAB
- Orosanmälan – rutin för AISAB
- Våld i nära relation – riktlinje för AISAB
- Begäran om polishandräckning av psykiatriambulans – rutin för berörda vårdgivares enheter.

AISAB har fokuserat på arbetet med social hållbarhet inom följande områden under 2025:

Folkhälsa

AISAB:s arbete med folkhälsa utgår från ett helhetsperspektiv där både fysisk och psykisk hälsa är centrala delar i uppdraget. Utgångspunkten är principen om en god och nära vård, där insatser erbjuds utifrån invånarnas olika behov, förutsättningar och livssituationer.

Under året har AISAB förstärkt samverkan med andra vårdgivare och relevanta aktörer för att säkerställa sammanhållna vård- och omsorgsprocesser. Detta är särskilt viktigt för patienter med komplexa behov och bidrar till en mer hållbar användning av vårdens resurser. Detta har skett genom till exempel initierat ett projekt tillsammans med SOS Alarm med fokus på så kallade mångringare, det vill säga patienter som frekvent återkommer till vården genom att kontakta 112. Projektet syftar till att öka förståelsen för bakomliggande orsaker till upprepad vårdkontakt och utveckla processer, vårdplaner för att samordnade insatser utifrån individens samlade behov.

Projektet förväntas bidra till förbättrad vårdkvalitet för patientgruppen, ökad patientsäkerhet samt ett mer hållbart nyttjande av vårdens resurser, vilket långsiktigt kan ge positiva effekter för både individ och samhälle.

AISAB har under året genomfört en uppföljning av användningen av tolk i vårdmöten för att säkerställa god kommunikation, patientsäkerhet och jämlik tillgång till vård. Utvärderingen visar en ökning i användningen av tolk jämfört med föregående period, vilket bedöms vara ett resultat av ett ökat fokus på medvetenhet och efterlevnad av gällande riktlinjer.

	2023	2024	2025
Antal tolkärenden via telefon	34	113	143

Suicidprevention och psykisk ohälsa

Psykiatriambulansen har fortsatt arbetet med att ta fram en rutin för suicidriskbedömningar, för att stärka och öka kompetensen hos medarbetarna att tidigt kunna identifiera riskfaktorer hos patienter i sårbara grupper. Men även utvecklat och tagit fram stöd för att på ett mer systematiskt sätt genom rutiner lämna patienten i hemmet på ett tryggt sätt.

Våld i nära relationer

AISAB har under år 2025 fortsatt arbetet med att upptäcka och hjälpa patienter som är utsatta för våld i nära relationer. En vecka fri från våld fortsätter vara en del av AISABs satsningar för att uppmärksamma ämnet våld i nära relation.

Det har genomförts kunskapshöjande insatser inom ämnet våld i nära relation med fokus på ungas nära parrelationer. Det har startats en pilot om att tillfråga samtliga patienter om erfarenheter av våld i nära relation har påbörjats och den kommer avslutas under första kvartalet 2026.

Samverkan tillsammans med psykiatriska akutmottagningen, akutmottagningen för våldtagna och polismyndigheten har fortsatt under året och planeras att fortsätta under 2026.

Barnets rättigheter

AISABs arbete med barns rättigheter i ambulanssjukvården är ett ständigt pågående arbete. Under 2025 har arbetet med att öka medarbetarnas kunskap och kompetens inom barnrätt fortsatt, med fokus på att upptäcka barn som far illa eller riskerar att fara illa. Detta har gjorts genom att vidareutbilda bolagets barnrättsombud och att erbjuda utbildningar och informationsträffar för medarbetarna. Aktiviteter som genomförts är bland andra:

- Bolagets barnrättsombuden har deltagit på Region Stockholms nätverksträff för andra barnrättsombud.
- Barnrättsombuden har deltagit i konferensen Barnrättsdagarna i Karlstad.
- Utbildat medarbetarna under ambulansstationernas arbetsplatsträffar om barn som far illa och AISABs rutin för orosanmälan för barn.
- I samverkan med Barnskyddsteamet i Region Stockholm, Socialtjänsten i Botkyrka samt AISABs projektledare för Våld i nära relation, haft två utbildningstillfällen med prehospital inriktad utbildning ”Att upptäcka barn som far illa” och ”Våld i ungas nära relationer”.
- Uppmärksammat Barnkonventionens dag genom att ha informationskampanj på tre av Region Stockholms akutsjukhus ambulansintag.

- Infört ställbara lansetter och munsönderfallande Alvedon i ambulanserna för att kunna ge god och anpassad vård oavsett ålder och förutsättningar.
- Haft möte med barnförhållningsledare tillsammans med AISABs projektledare för Våld i nära relation för ett kommande projekt om att fråga barn om våldsutsatthet.
- Vidareutvecklat en tydlig och säker dokumentation av orosanmälan för barn i patientjournal amPHI.

2.3 Personal

AISAB utgår från regionens medarbetarpolicy, som också är Region Stockholms arbetsmiljöpolicy. Dessa styrande dokument anger principer för hur medarbetare, chefer och hur AISAB ska agera som arbetsgivare. Principerna är utformade utifrån ett helhetsperspektiv med syfte att AISAB ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Policyn baseras på Region Stockholms gemensamma värderingar; öppenhet, pålitlighet, kompetens och samverkan.

2.3.1 Risker kopplade till personal

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

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

2.3.2 Styrande dokument och mål för personal

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

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

Bolaget har följande styrande dokument:

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

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

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

2.3.3 Attraktiv och hållbar arbetsgivare

För att vara en attraktiv arbetsgivare som lockar och behåller kompetens fokuserar AISAB på ledarskap, arbetsmiljö och kompetensutveckling. I och med verksamhetsövergången från Samariten har samtliga chefer genomgått en internutbildning och ett chefsprogram för utbildningar har tagits fram och är under genomförande. Samtliga medarbetare som började i samband med verksamhetsövergången har genomfört en introduktionsutbildning.

Jobbet med att attrahera medarbetare har setts över. För att skapa en mer effektiv rekryteringsprocess och en bättre kandidatresa har AISAB satt samman en rekryteringsgrupp med chefer från varje verksamhetsområde. För att attrahera kandidater har AISAB jobbat med flera kampanjer under året med fokus på de yrkeskategorier där vi har störst behov att rekrytera, dvs Specialistsjuksköterska och Specialistläkare. För att ytterligare attrahera nya medarbetare har AISAB jobbat aktivt med att delta i olika rekryteringsmässor till exempel SACO, Gymnasiemässan och Jobbtorget på Sophiahemmet, samt att erbjuda praktikplatser till studenter. Då det är brist på ambulanssjuksköterskor kan AISAB erbjuda sjuksköterskor medfinansiering till att studera med lön, så kallad studielön.

Verksamhetsövergångarna har även skapat nya karriärmöjligheter och spännande arbetstillfällen inom bolaget. För medarbetare och chef finns en större möjlighet till intern rörlighet. För att behålla talanger satsar AISAB på individuella kompetensplaner i dialog med närmaste chef och utbildningssatsningar för specifika roller.

Medarbetarna har tillgång till en digital utbildningsportal som löpande fylls på med skraddarsydda utbildningar som består av både lärarledda utbildningar och e-learning. Ytterligare steg som AISAB har tagit för att förbättra arbetsvillkoren för vissa yrkeskategorier är införandet av 24/7 avtalet.

AISAB arbetar aktivt med att förebygga ohälsa och olycksfall genom att undersöka arbetsförhållanden, bedöma risker och genomföra åtgärder. AISAB tar årligen fram arbetsmiljöplaner. Incidenter rapporteras och skyddsronder genomförs tillsammans med skyddsombud. Nya chefer och skyddsombud genomgår arbetsmiljöutbildningar.

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

Svarsfrekvens OSA-kartläggningen 2025 var 60%.

Indikator	Utfall 2025	Mål 2025	Utfall 2024
Motivation	73	>= 80	73
Styrning	64	>= 76	67
Ledarskap	72	>= 78	73
Andel av medarbetarna som utsätts för hot och/eller våld	44%	<= 8%	37%
Andel av medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling	12%	<= 6%	11%
Sjukfrånvaro	5,5%	<5,0%	5%
Personalomsättning	9,6%	<=7,9%	11,1%

Medarbetarundersökning (OSA-kartläggning)

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

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron uppgick under 2025 till 5,5% vilket är fortsatt låg nivå och är i nivå med motsvarande period föregående år.

2.3.4 Arbetsmiljö

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

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

2.4 Motverkande av korruption

Korruption definieras som att på något sätt utnyttja sin tjänsteställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning. Begreppet inkluderar mer än givande och tagande av muta samt jävssituationer. AISABs arbete präglas av hög affärsmässig etik och det är viktigt att säkerställa att samarbetet med leverantörer och intressenter sker på ett korrekt sätt samt med god etik och moral. Mutor i form av gåvor eller pengar ska inte förekomma i något led av verksamheten. Att arbeta mot korruption är en viktig del i AISABs hållbarhetsarbete.

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

2.4.1 Risker kopplade till motverkande av korruption

Det finns en risk att kunskap om regelverk kring uppförandekoden vid inköp och upphandling inte är implementerad fullt ut i bolaget. Även om det finns en risk att AISAB inte får med alla krav vid upphandling bedöms den som låg. Regionen har en väl etablerad hantering vid upphandlingar och de är alltid med och skapar underlag till de upphandlingar som AISAB gör själva. Däremot saknas det kompetens och personella resurser att följa upp uppförandekoden samt övriga krav som ställs efter att upphandlingar är gjorda.

Risken för felaktiga externa betalningar bedöms som låg, då AISAB har väl etablerade och säkra processer för hantering av utbetalningar.

2.4.2 Styrande dokument och mål för motverkande av korruption

Följande koncerngemensamma styrdokument berör korruption:

- Policy Uppförandekod för Region Stockholm, LS 2017–1198
- Riktlinjer för anti-korruption och representation, RS 2020–0266
- Policy och riktlinjer för inköp RS 2023-0758
- Uppförandekod för leverantörer, RS 2023-0570
- Införande av kategoristyrkt inköpsarbete i Region Stockholm, RS 2019–1148
- Kategoristyrkt inköpsarbete, RS 2020-05-05, (RS 2019–1148)
- Riktlinje för intern kontroll RS 2024-0510, (RS 2022-0326)

Bolaget har följande styrande dokument:

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

Övergripande aktiviteter som årligen genomförs för att förebygga korruption:

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

Under 2025 har riskbedömning av korruption integrerats i processen för internkontroll. Inga nya risker identifierades inom området. Under 2026 kommer riskhanteringen breddas ytterligare med fler stödfunktioner för att öka medvetenheten och upptäcka fler områden.

2.4.3 Utbetalning

Utbetalningsflödet inom AISAB har under många år varit prioriterat och under ständig förbättring. Alla fakturor och utbetalningar godkänns och attesteras i dualitet enligt delegationsordningen. Alla utbetalningar görs i ekonomisystemet och därmed godkänns i dualitet redan innan utbetalning sker. Ingen utbetalning sker manuellt direkt mot banken.

Vid varje utbetalning kontrolleras leverantören mot Skatteverkets listor, att bolaget finns registrerat och inte har någon anmärkning, samt att leverantören betalar lagstadgade skatter och avgifter. Det är också möjligt att sätta egna varningar och noteringar på specifika leverantörer.

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

2.4.4 Jäv och intressekonflikter

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

2.4.5 Bisysslor

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

2.4.6 Upphandling

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

I huvudsak avropar AISAB på ramavtal som är upphandlade av Region Stockholms upphandlingsenhet och därmed är det inte bolaget som kvalitetssäkrar att de produkter och tjänster som levereras uppfyller de krav som kunder ställer. I samband med egna upphandlingar ställer AISAB krav på att anbudsgivare följer Uppförandekod framtagen av Region Stockholm samt Riktlinjer för antikorrupktion och representation. AISAB ställer relevanta ekonomiska, sociala och miljömässiga krav vid upphandling.

2.4.7 Mål 2025 korrupktion

Mål 2025	Indikator	Måluppfyllnad 2025
Samtliga chefer fått information om hur regionen arbetar med korrupktion	Ja	Ja
Korrupktion integreras i internkontrollen	Ja	Ja

Styrelsen den dag som framgår av elektronisk underskrift

Elisabet Wennlund, ordförande

Ann Persson Grivas, vice ordförande

Barbro Naroskyin, ledamot

Carina Lundeberg Uudelepp, ledamot

Ewa Samuelsson, ledamot

Underskriven av: Barbro Jeanine Sabrina Naroskyin, 2026-02-25 09:10:45

Underskriven av: MARIA ELISABET WENNLUND, 2026-02-25 09:29:50

Underskriven av: EWA SAMUELSSON, 2026-02-25 17:21:57

Underskriven av: CARINA LUNDBERG UUDELEPP, 2026-02-25 19:27:19

Underskriven av: ANN PERSSON GRIVAS, 2026-02-26 12:14:52