

Ambulanssjukvården i Storstockholm AB

Hållbarhetsrapport 2023

Innehållsförteckning

1	Styrning	3
1.1	Bolagets verksamhet och styrning	3
1.2	Bolagets interna kontroll och riskarbete.....	4
2	Hållbarhetsrapport för respektive område	5
2.1.1	Miljömässig hållbarhet.....	5
2.1.2	Risker kopplade till miljömässig hållbarhet	5
2.1.3	Styrande dokument och mål för miljömässig hållbarhet.....	5
2.2	Social hållbarhet.....	7
2.2.1	Risker kopplade till social hållbarhet.....	8
2.3	Personal.....	11
2.3.1	Risker kopplade till personal	11
2.3.2	Arbetsmiljö.....	11
2.3.3	Styrande dokument och mål för personal.....	12
2.4	Motverkande av korruption	13
2.4.1	Risker kopplade till motverkande av korruption	13
2.4.2	Styrande dokument och mål för motverkande av korruption	14

1 Styrning

1.1 Bolagets verksamhet och styrning

(6 kap. 12 § 1 st. 1 p. ÅRL)

Denna lagstadvande Hållbarhetsrapport 2023 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, 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

2. Ägardirektiv med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

- Prehospitalt 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, interna kontroller, 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. Arbetet har haft som utgångspunkt från

Region Stockholms styrande dokument för miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Genom att arbetet har utformats i enlighet med regionens styrande dokument har bolaget bidragit indirekt 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. 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.

Prioriterade områden och fokusområden inom social hållbarhet har främst varit arbetet med barnrätt, våld i nära relationer och psykisk ohälsa. Inom miljömässig hållbarhet har AISAB fortsatt att arbeta med övergången till förnybara drivmedel.

1.2 Bolagets interna kontroll och riskarbete

(6 kap. 12 § 1 st. 5 p. ÅRL)

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

Workshops och analyser genomförs med AISABs ledning samt samtliga stationsledningar för att få fram de väsentliga risker som finns per station och möjligheterna att utföra uppdraget. Alla genomgångar dokumenteras och följs upp vid kommande genomgång. Detta har ökat delaktigheten och förståelsen i bolaget för arbetet med internkontrollplan. Åtgärder har tagits fram och följs upp i samband med delårs- och årsboks slut. Bolagets styrelse har beslutat internkontroll plan för 2023.

Följande övergripande risker har identifierats:

- **Kompetensförsörjning och bemanning** – är den största risken för AISAB när det gäller att klara av uppdragen. Åtgärder som AISAB arbetar med är bland annat att vara en attraktiv arbetsgivare, förbättrad rekryteringsprocess, aktiviteter för att behålla befintliga medarbetare, att medarbetarna har rätt körkortsbehörighet, digitalisering i verksamheten, samt möjligheter till forskning.
- **Ekonomiskt resultat i balans** – de ökade effektivitetskraven från beställare och Regionfullmäktige samt den kostnadsökning som skett i samhället på grund av inflation, innebär att AISAB har svårt att klara ett ekonomiskt resultat i

balans under kommande år.

- **Lokaler** – då verksamheten under kort tid har växt med cirka 15%, har ett behov av bättre och större lokaler uppstått. För ambulansverksamhet är det svårt att hitta lämpliga lokaler där det finns möjlighet till garage, omklädningsrum och kontor. För att säkerställa en robust och långsiktig verksamhet är det viktigt med en stabil förvaltningsplan.

2 Hållbarhetsrapport för respektive område

2.1.1 Miljömässig hållbarhet

Miljömässig hållbarhet ska genomsyras i allt arbete inom AISAB. Det ska vara en integrerad del av bolaget snarare än en enskild arbetsprocess. AISAB ska värna och vårda naturens resurser och arbeta strategiskt för att det bolaget gör, från smått till stort, ska göra minsta möjliga påverkan på miljön.

2.1.2 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. Dessa aktiviteter analyseras och bedöms årligen och riskområdena är:

- Användning och hantering av fordon
- Användning och hantering av arbets- och skyddskläder
- 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

Under året har bolaget även börjat att undersöka möjligheterna att minska klimatpåverkan och resursanvändningen för att minska de konsumtionsbaserade utsläppen från vårdprocesser ur ett livscykelperspektiv.

2.1.3 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 2023 för Region Stockholm, RS 2022–0123
- 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

Bolaget har följande styrande dokument:

- Betydande miljöaspekter – riktlinje för AISAB
- Hantering av avfall och återvinning – riktlinje för AISAB
- Hantering av kemikalier – riktlinje 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 miljömässiga hållbarhet har främst följts upp i en årlig handlingsplan som var utformad utifrån Hållbarhetsstrategis huvudområde ”Hållbar konsumtion och produktion” och fokusområdena:

- Giftfria miljöer främjas och utsläpp av miljö- och hälsofarliga ämnen samt bullerpåverkan minskar
- Läkemedels miljöpåverkan hanteras i ett helhetsperspektiv med fokus på minskade utsläpp och minskad antibiotikaresistens
- Systematiska och harmoniserade arbetsätt tillämpas i inköpsprocesser för att uppnå hållbara leveranskedjor
- Klimatpåverkan från Region Stockholms verksamheter minskar

AISAB har även haft ett eget fokusområde ”Introduktion till hållbarhet” för att öka kunskapen om hållbarhet inom bolaget.

Utifrån dessa fokusområden har åtgärder och mål tagits fram på bolags- och ambulansstationsnivå. Handlingsplanen har följts upp två gånger under året. Exempel på uppfyllda mål var att:

- 8 av 9 arbetsplatsers kemikalieförteckningar har inventerats för att kontrollera att de inte innehåller produkter med skadliga ämnen som ska fasas ut enligt Region Stockholms utfasningslistor för miljö- och hälsofarliga kemikalier. Resultatet av inventeringen var att fyra produkter innehöll miljö- och

hälsosafarliga kemikalier. Dessa produkter har fasats ut eller ersatts med andra produkter.

- Ett förbättringsarbete har genomförts för att motverka en onödig kassation av läkemedel. Fyra förbättringsåtgärder har och kommer att genomföras för att minska onödig kassation.
- Bolaget har efterfrågat om leverantören för arbets- och skyddskläder har möjlighet att återvinna dessa textilier. Leverantören har inte möjlighet att återvinna kasserade kläder.
- Samtliga arbetsplatser har fått statistik på andel av förnybara drivmedel, för att följa upp och diskutera åtgärder för att öka andelen.
- AISAB anordnade en heldags ledarforum för ledningen och chefer i syfte att öka kunskapen om Region Stockholms och verksamhetens hållbarhetsarbete. Programmet innehöll främst information om miljömässig hållbarhet, barnrätt och våld i nära relation.

<u>Mål/Indikator</u>	<u>Utfall 2023</u>	<u>Mål 2023</u>	<u>Utfall 2022</u>
8/8 arbetsplatsers kemikalieförteckningar ska inventeras	8	8	-
Minst 3 åtgärder för att minska kassation av läkemedel	4	3	-
Andel läkemedelsförorenat avfall	72 kg	Minska 10% (8,8 kg) (2022= 88 kg)	88 kg
Andel förnybart drivmedel	71%	80%	48%
Genomföra ledarforum med tema hållbarhet	1	1	-
Ledning och stödfunktioner ska genomföra hållbarhetsutbildning	16/23 chefer 2/16 medarbetare 2/18 samordnare	15/23 chefer 5/16 medarbetare 5/18 samordnare	-

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 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.

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 riskera att lagkrav inte efterföljs. Bolaget har arbetat med enskilda områdena men har identifierat ett behov att vidareutveckla ett mera sammanhållet och systematiskt arbete. Det är även angeläget att arbetet genomförs utifrån kunskapsbaserade metoder och verktyg.

Under 2024 planerar bolaget att berörda stödfunktioner ska genomföra en SWOT-analys för arbetet med social hållbarhet. Utifrån analysens resultat ska förbättrings-åtgärder sammanställas i åtgärdsplan.

2.2.2 Styrande dokument och mål för social hållbarhet

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

- Budget 2023 för Region Stockholm, RS 2022-0123
- 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)

B
G

Bolaget har följande styrande dokument:

- 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

Bolaget har påbörjat arbetet för social hållbarhet inom följande områden:

Folkhälsa

AISAB har arbetat med folkhälsa, både fysiskt och psykiskt, som bygger på principen att befolkningen ska erbjudas en god och nära vård samt insatser proportionellt utifrån sina olika behov och förutsättningar. Vården och insatserna har genomförts på ett personcentrerat sätt utifrån patientens behov, önskemål, resurser och förutsättningar. Under året har bolaget arbetat med att:

- Påbörja en uppföljning av tolkning på distans via telefon tillsammans med representanter från Region ledningskontoret och upphandlad leverantör för att följa upp användningen av tolk inom bolaget. Informationen om tolk har förtydligats på intranätet och ytterligare förbättringsåtgärder kommer att genomföras under år 2024.

Suicidprevention och psykisk ohälsa

- Psykiatriambulansen har påbörjat 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.
- Psykiatriambulansen har tillsammans med andra akutpsykiatriska verksamheter formulerat "Begäran om polishandräckning av psykiatriambulans – rutin för berörda vårdgivares enheter" för att vidareutveckla och säkerställa arbetsprocessen för polishandräckning inom ramen för Lag (1991:1128) om psykiatrisk tvångsvård.
- Flera medarbetare inom bolagets prehospitala somatiska vård och akutpsykiatriska vård har haft möjlighet att genomföra utbildningen i Akut prehospital psykiatri. För att öka kunskapen om ett personcentrerat förhållningssätt vid psykisk ohälsa, suicidprevention, bedömning av vårdbehov och dokumentation av given vård, samtalsmetodik och samverkan med andra aktörer.

Våld i nära relationer

AISAB har arbetat med att upptäcka och hjälpa de patienter som är utsatta för våld i nära relationer. Samtliga medarbetare har ett ansvar att upptäcka, behandla och

förebygga våld och dess konsekvenser i nära relationer. Under året har bolaget arbetat med att:

- Säkerställa och vidareutveckla arbetet genom att tillsätta en projektledare
- Revidera styrande dokument inom området
- Öka kompetensen och höja status om våldsutsatthet som en vårdfråga
- Planera utbildningsaktiviteter för medarbetare i det patientnära arbetet
- Ge ledning och chefer i grundkunskaper i våld i nära relationer under ett ledarforum
- Samverka med Regionsledningscentralen och Polismyndigheten, andra aktörer inom Hälso- och sjukvård samt socialtjänsten relaterat till skyddat boende

Barnets rättigheter

AISAB har arbetat med att implementera barnkonventionen genom att lyfta barnets rätt till delaktighet, respekt, lyhördhet och behov. Under året har bolaget arbetat med att:

- Utarbeta och följa upp riktlinjen för barnrätt och rutinen för orosanmälan
- Formulera och följa upp uppdragsbeskrivning för övergripande samordnare inom barnrätt och barnrättsombuden
- Formulera och vidareutveckla den interna kommunikationen på intranätet och andra kommunikationskanaler
- Publicera information om barnrätt på AISABs externa webbplats
- Samverka med Stockholms stads och kommuners socialjourer för att vidareutveckla de administrativa arbetsprocesserna för orosanmälan
- Utbilda chefer i barnrätt under ett ledarforum

Kultur och kulturarv

AISAB har tillsammans med Kulturförvaltningen deltagit i innovationsprojektet "Konstnärlig gestaltning i ambulansfordon". Syftet med pilotprojektet är att undersöka hur ett konstnärligt uttryck i ambulansen skulle kunna leda till en förbättrad arbetsmiljö för ambulanspersonalen och patienten genom exempelvis förändringar i ljus- och ljudmiljön.

2.3 Personal

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.

Angående kompetensutveckling har AISAB 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.

Med anledning av det beslut som togs om att så gott som all prehospital vård ska övergå i egen regi med start 2024, har arbetet kring att skapa så goda förutsättningar som möjligt för övergående personal varit intensiv under hösten. Ledningen har arbetat med förändringskommunikation och deltagit på samtliga arbetsplatsträffar för att möjliggöra dialog och svara på frågor om förändringarna som bolaget står inför. Under 2024 kommer fokus fortsätta vara att skapa trygga och stabila förutsättningar för verksamhetsövergångar samt påbörja resan mot ett gemensamt AISAB.

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

2.3.2 Arbetsmiljö

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

- Möjliggöra måltidsuppehåll och att minska overtiden kopplat till sen resa i anslutning till arbetspassets slut. Arbetet har genomförts tillsammans med SOS Alarm AB.
- Implementering av arbetsmiljöprojekt som påbörjades 2022 har inletts (se beskrivning nedan)
- Riktlinjer inom arbetsmiljö har uppdaterats, skapats och publicerats på AISABnet (intranät och ledningssystem)
- Gemensam arbetsmiljödag för chefer och skyddsombud har genomförts
- All personal har genomgått en utbildningsdag gällande säkerhet vid arbete på väg (trafikolyckor)
- All personal har fått information på arbetsplatsträff gällande brandsäkerhet och AISABs riktlinje för brandskydd
- Riskbedömningar har genomförts, speciellt gällande verksamhetsövergången 1 mars

- Slumpvisa alkohol- och drogtester har genomförts på de fyra stora ambulansstationerna

Följande fyra arbetsmiljöprojekt har genomförts under 2023:

- Hållbar medkänsla – ett omtag har gjorts på det projekt som tidigare kallades ”Compassion fatigue” för att kunna implementera det i verksamheten för alla medarbetare
- Trygghet och säkerhet – utbildningen har förts över till Prehospitalt kliniskt träningscenter och kursledare har utbildats i att kunna hålla i utbildningen som ska erbjudas all personal
- Säkerhet under färd till sjukhus – projektet syftar till att medarbetare inte ska utföra HLR under färd till sjukhus då detta görs stående och innebär en stor risk för medarbetaren men även för patienten. Projektets mål är att utreda hur AISAB ska utrusta ambulanser för att denna risk ska kunna elimineras
- Projekt gällande trafiksäkerhet med hjälp av körsimulatorer – projektet syftar till att undersöka om det ger en ökad trafiksäkerhet om nya medarbetare, innan de får framföra ambulans får träna i körsimulator

2.3.3 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.

Målet avseende attraktiv arbetsgivare följs upp med nedanstående indikatorer.

Indikator	Utfall 2023	Mål 2023	Utfall 2022
Motivation	80	>= 80	74
Styrning	73	>= 76	69
Ledarskap	74	>= 78	68
Andel av medarbetarna som utsätts för hot och/eller våld	22%	<= 8%	13%
Andel av medarbetare som utsätts för kränkande särbehandling	7%	<= 6%	10%
Sjukfrånvaro	4,8%	<6,1%	5,5%
Personalomsättning	11,1%	<=7,9%	13,8%

2.4 Motverkande av korrupktion

Korrupktion 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. Anställda och förtroendevalda ska inte låta sig påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt tjänsteutövande. Se vidare i riktlinjen för antikorrupktion och representation som finns på Region Stockholms webbsida. Riktlinjen för anti-korrupktion och representation innehåller handfasta kontrollfrågor och regler för att motverka korrupktion. Att arbeta mot korrupktion är en viktig del i AISABs hållbarhetsarbete.

2.4.1 Risker kopplade till motverkande av korrupktion

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.

Det finns en risk att kunskap om regelverk kring uppförandekoden vid inköp och upphandling inte är implementerad fullt ut i verksamheten. Det finns även en risk att om AISAB inte får med alla krav vid upphandling, det saknas kompetens och personella resurser att följa upp uppförandekoden efter genomförda upphandlingar.

2.4.2 Styrande dokument och mål för motverkande av korruption

Följande koncerngemensamma styrdokument berör korruption:

- Uppförandekod för Region Stockholm, LS 2017–1198
- Riktlinjer för anti-korruption och representation, RS 2020–0266
- Policy för inköp, LS 2018–0667 (rev. 2019-06-18)
- Riktlinjer för inköp, RS 2018-0667
- Uppförandekod för leverantörer, LS 2013–0353

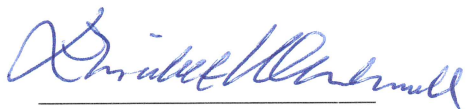
Bolaget har följande styrande dokument:

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

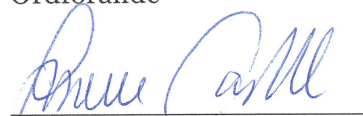
Aktiviteter genomförs för att förebygga korruption:

- Arbeta med efterlevnad av styrande dokument för antikorrupktion genom utbildningar och information på intranätet
- Löpande avstämning och rutiner för att motverka jäv som kontroll av bisysslor. Se tillämpningsanvisning för bisyssla.
- Information och diskussion sker vid tertial-, delårs- och årsbokslut med alla lokala ledningsgrupper samt centrala ledningsgruppen avseende riktlinjen för anti-korruption och representation innehåller handfasta kontrollfrågor och regler för att motverka korruption. Detta sker i samband med uppföljning av den interna kontrollplanen.
- Vid varje uppföljning av den interna kontrollen, som sker två gånger per år, trycks särskilt på vikten av alla lokala ledningsgrupper måste vara särskilt uppmärksam på eventuella oegentligheter och korruption och då också agera snabbt om det uppdagas. Inget har uppdagats under 2023.
- Alla inköp/fakturor och utbetalningar godkänns och attesteras i dualitet enligt delegationsordningen.

Stockholm 2024-02-23



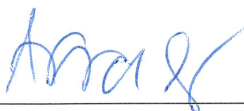
Elisabet Wennlund
Ordförande



Susanne Castwall
Ledamot



Tomas Buxbaum
Arbetsagarrepresentant



AnnCharlotte Frank Lindgren
Ledamot



Gunnar Björkman
Ledamot



Tomas Rudstam
Arbetsagarrepresentant