

Årsredovisning

Särnmark Assistans AB

556506-3772

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed lämna sin redogörelse för bolagets utveckling under räkenskapsåret 2023-01-01 - 2023-12-31

Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i heltal kr (SEK).

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- Förvaltningsberättelse	2 - 3
- Resultaträkning	4
- Balansräkning	5-6
- Kassaflödesanalys	7
- Tilläggsupplysningar	8-12
- Underskrifter	13
- Hållbarhetsrapport 2023	14

Styrelsens säte: Stockholm

FASTSTÄLLELSEINTYG

Undertecknad verkställande direktör i Särnmark Assistans AB intygar att resultaträkningen och balansräkningen i årsredovisningen har fastställts på årsstämman 2024-05-24. Årsstämman beslutade att godkänna styrelsens förslag till hur vinsten ska fördelas.

Jag intygar också att innehållet i årsredovisningen och revisionsberättelsen stämmer överens med originalen.

Stockholm 2024-05-24

Marika Philipson

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700047

Årsredovisning

Särnmark Assistans AB

556506-3772

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed lämna sin redogörelse för bolagets utveckling under räkenskapsåret 2023-01-01 - 2023-12-31

Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i heltal kr (sek).

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	SIDA
- Förvaltningsberättelse	2 - 3
- Resultaträkning	4
- Balansräkning	5-6
- Kassaflödesanalys	7
- Tilläggsupplysningar	8-12
- Underskrifter	13
- Hållbarhetsrapport 2023	14

Styrelsens säte: Stockholm

Företagets redovisningsvaluta: Svenska kronor (SEK).

Alla belopp redovisas, om inte annat anges, i kronor (kr).

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700048

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2023-01-01 - 2023-12-31.

Verksamhetens art och inriktning

Särnmark Assistans AB, som har sitt säte i Stockholm, är en assistansanordnare för personer som har funktionsnedsättning och har ett behov av personlig assistans. Servicen utgörs huvudsakligen av administration, rådgivning, bemanning, rekrytering, arbetsledning, stöd och kompetensutveckling. Bolaget har tillstånd av IVO (Inspektionen för Vård och Omsorg) att bedriva personlig assistans. Bolaget har även tillstånd av IVO att ta uppdrag inom ledsagning och avlösarservice i Stockholm. Huvudsakligt lagområde är LSS (lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) samt förordningen om assistansersättning enligt 51 kap. i Socialförsäkringsbalken.

Särnmarkgruppen är en av de större leverantörerna av tjänsten personlig assistans i Sverige. Särnmarks verksamhet vilar på en stark värdegrund framtagen och implementerad av koncernens grundare och ägare Cecilia Ekholm och Mikael Särnmark. Under snart 30 års tid har koncernen, som är en av de äldsta i branschen, ständigt utvecklats både utifrån kundernas önskemål och behov samt omvärldens förändrade krav och regelverk.

Särnmark Assistans kundmodeller bygger på transparens, kundinflytande och integritet. Kunden själv eller person utvald av kunden är delaktig i besluten kring den dagliga assistansen och har även tillgång till återrapportering via "mina sidor". Särnmark är arbetsgivare åt de personliga assistenterna och har ett tydligt och uttalat arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar för den miljö där de personliga assistenterna är verksamma. Särnmark Assistans har kontor i Sundbyberg, Uppsala, Visby, Gävle, Karlstad, Linköping, Kinna, Malmö, Sundsvall, Göteborg och Uddevalla vilket innebär att Särnmark kan ta emot och ge service åt kunder över hela landet.

Verksamheten bedrivs sedan 1 januari 2013 i skatterättslig kommission enligt 1L 36 kap där Särnmark Support AB, org. nr 556456-4473 är kommittent från och med 1 januari 2015. Dessförinnan var Särnmark Assistans AB (org. nr 556506-3772) kommittent. Kommissionärer är koncernbolagen Särnmark Ekonomiassistans (org. nr 556548-0232) och Särnmark Assistans AB (org. nr 556506-3772). Redovisning av bolagets resultat sker därför hos kommittenten.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Våren 2023 inleddes med en stormig assistansbransch då Humana, som den största assistansanordnaren i Norden, miste sitt tillstånd från IVO att bedriva personlig assistans. Dessutom hade ett flertal mindre anordnare redan mist sina IVO-tillstånd och överklagat besluten i Förvaltningsdomstolen och ytterligare ett antal bolag var och är fortfarande under tillsyn från IVO. Detta har förstås påverkat Särnmark och många andra anordnare på olika sätt. Många av Humanas kunder uppmanades av Försäkringskassan att söka upp en ny anordnare och andra kunder lämnade sina nuvarande anordnare för att finna ett bättre och stabilare företag. Detta innebar en hög rörlighet på marknaden och Särnmark tog in och startade upp många kunder under en kort tidsperiod vilket medförde en hög arbetsbelastning. I slutet av juni fick Humana besked i Förvaltningsrätten om att man upphävde IVO:s beslut att dra in Humanas tillstånd. Detta besked lugnade ner marknaden avsevärt.

Särnmark har under 2023 haft ett fortsatt starkt fokus på effektivisering av verksamheten genom digitalisering. Vid årsskiftet 2022/2023 driftsattes det nya tidredovisningssystemet (Tidvis) och under våren arbetade verksamheten hårt med att få alla implementationer och funktioner att löpa felfritt. Det nya systemet kommer att fungera mer som ett verksamhetssystem än ett renodlat tidredovisningssystem och merparten av Särnmarks tjänstemän arbetar i systemet. Tidvis innebär bättre kontroll och effektivisering främst i driften. Under andra hälften av 2023 påbörjades implementationen och utbyte av ytterligare ett kritiskt system på Särnmark, vårt lönesystem. Befintligt lönesystem skulle inte supporteras längre vilket innebar att vi under våren 2023 upphandlade ett nytt och utökat löne- och HR-system (Flex). Det nya systemet driftsattes under september/oktober 2023 och samtliga medarbetare på Särnmark hanterades i systemet under december 2023.

Under senhösten 2023 började vi att undersöka vilken nytta som AI skulle kunna ha för Särnmarks verksamhet. Ett nytt projekt sattes som har ett dubbelt mål, dels att lära ledningen potentialen och möjligheterna med AI och dels att undersöka på vilket sätt som AI skulle kunna bidra specifikt till Särnmarks verksamhet. Projektet kommer att pågå fram till senvåren 2024.

Efter det att industrin satte märket till 7,4 % över en 2-årsperiod inleddes avtalsförhandlingarna under våren med Kommunal om nytt kollektivavtal. Förhandlingarna tog lång tid att slutföra. Under sensommaren så avslutades förhandlingarna och resultatet var ett nytt kollektivavtal som skall gälla för avtalsperioden 1 juli 2023 fram till 30 september 2025. Det totala avtalsvärdet för perioden uppgår till 7,4 procent. Detta ska ställas mot den schablonhöjning som regeringen beslutade om inför 2023 och som uppgick till 1,5 procent. Detta skapar ännu tuffare marginaler i branschen och ett fortsatt stort behov av effektivisering.

Den alltmer modesta schablonökningen i förhållande till kostnadsökningen innebar visserligen ett fortsatt stabilt positivt resultat för 2023 men ett sämre resultat än för 2022. Inräknat schablonökningen så uppgick tillväxten för 2023 till 9,6 %. Detta innebär att Särnmark även har haft en fortsatt organisk tillväxt under 2023.

Särnmark har idag ett kontorsnät som sträcker sig från Sundsvall i norr till Malmö i söder. Den lokala närvaron skapar en möjlighet för kunder runt om i landet att på ett enkelt sätt ta del av Särnmarks tjänster och erbjudande samt för att ytterligare höja kvaliteten i verksamheten.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700049

Varje år genomför Särnmark en kundundersökning och under året har verksamheten arbetat med resultatet från undersökningen som genomfördes under våren 2023 som ett led i vårt kvalitets-, och utvecklingsarbete. Kundundersökningen visade att våra kunder är fortsatt mycket nöjda med vår verksamhet. Kundnöjdhetsindex sjönk något men ligger fortfarande på en hög nivå, NKI uppgick till 70 (f.g.år 71) på skalan 0-100. Detta är ett gott resultat i jämförelse med andra företag inom vård och omsorg. Kundundersökningen genomfördes även denna gång av ett fristående och opartiskt bolag med en god erfarenhet av kundundersökningar i liknande segment.

Den statliga utredningen stärkt rätt till personlig assistans som presenterades under våren 2022 ledde till en lagändring som gällde från och med den 1 januari 2023. Förväntningarna i branschen på lagändringen var att fler skulle få rätt till assistans, och många som förlorat sin assistans skulle få den beviljad igen. Två nya grundläggande behov, "förebyggande stöd" och "medicinsk tillsyn" infördes i LSS. Kvalificerade aktiverings- och motiveringsinsatser som en person på grund av en psykisk funktionsnedsättning behövde skulle räknas in i de grundläggande behoven. Den personliga assistansen för barn skulle stärkas genom att bedömningen av föräldraansvaret skulle göras med hjälp av ett schablonavdrag. Förhoppningen var att så många som 2 500 personer skulle få rätt till personlig assistans men så blev inte alls fallet. I princip så märks ingen skillnad alls från tiden före lagändringen och antalet personer i Sverige med rätt till personlig assistans fortsätter att minska år för år.

Förväntad framtida utveckling

Inför 2024 fastställdes en höjning av assistansersättningen med 8,1 kronor (2,5 %), vilket innebär en ersättning om 332,60 kr per timma. Ersättningen har därmed ökat med ytterligare 1 % mot föregående år. Dock ska denna ökning ställas mot en fastställd löneökning om 7,4% på två år samt en höjd inflationstakt. Detta innebär att Särnmark måste fortsätta med ett allt intensivare digitaliserings- och effektiviseringsarbete för att bibehålla kvalitet och lönsamhet. Fokus kommer att vara att säkerställa en god marginal då det borgar för en stabil och trygg verksamhet.

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets utgång

Efter mer än tio år som VD på Särnmark har Marika Philipson valt att avsluta sin anställning för att gå vidare till andra utmaningar. Marika lämnar sin tjänst på Särnmark efter sommaren 2024. Rekryteringsprocessen för att söka en efterträdare har påbörjats. Målsättningen är att ha en ny VD på plats efter sommaren när Marika slutar sin anställning på Särnmark.

Väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer

Då Särnmark verkar i en bransch som till stor del styrs av politiska beslut finns det ständigt en risk för att dessa beslut inte kommer att gynna Särnmark och dess kunder. En betydande risk som ökat i omfattning det senaste året är att den årliga uppräknings av schablonbeloppet, d.v.s. den intäkt per timme som utgår från Försäkringskassan i ersättning för utförd personlig assistans, inte uppräknas i nödvändig omfattning. Tyvärr så är ersättningsökningen tillbaka på den låga nivån som rätt sedan 2015. Schablonen ökade med 4,8 kronor, 1,5%. En annan osäkerhetsfaktor är att kommunerna har rätt att ersätta personlig assistans med ett lägre timbelopp än den statliga schablonen.

Ägarförhållanden

Bolaget är ett helägt dotterbolag till Särnmark Support AB, organisationsnummer 556456-4473. Moderbolaget ägs till lika delar av dess grundare Mikael Särnmark och Cecilia Ekholm.

Flerårsöversikt	2023	2022	2021	2020
Nettoomsättning (tkr)	685 993	625 628	607 758	578 412
Resultat efter finansiella poster (tkr)	4 791	5 705	19 922	10 417
Rörelsemarginal (%)	0,7%	0,9%	3,0%	2,0%
Kassalikviditet (%)	129%	131%	135%	137%
Balansomslutning (tkr)	158 889	150 186	136 791	140 823
Soliditet (%)	23%	24%	26%	25%
Antal anställda	1058	1032	1099	1 088

Förändringar i eget kapital	Aktie- kapital	Reservfond	Balanserat resultat	Årets resultat	Totalt
Ingående balans 2023-01-01	500 000	26 000	35 226 714	0	35 752 714
Utgående balans 2023-12-31	500 000	26 000	35 226 714	0	35 752 714

Bolaget ingår i en skatterättslig kommission, varför årets resultat har överförts till kommittenten.

Förslag till vinstdisposition

Medel att disponera:

Balanserat resultat	35 752 714
Årets resultat	0
Summa	35 752 714

Förslag till disposition:

Balanseras i ny räkning	35 752 714
Summa	35 752 714

Bolagets resultat och ställning framgår av efterföljande resultat- och balansräkningar med tilläggsupplysningar.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700050

RESULTATRÄKNING

	Not	2023-01-01 -2023-12-31	2022-01-01 -2022-12-31
Rörelsens intäkter	1		
Nettoomsättning		685 993 261	625 628 410
Övriga rörelseintäkter		226 525	305 918
Summa intäkter		686 219 786	625 934 328
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	2, 3, 4	-72 679 909	-68 810 295
Personalkostnader	5	-608 587 073	-551 194 855
Avskrivningar och nedskrivningar (samt återföring) av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8, 9	-16 087	-68 915
Summa rörelsekostnader		-681 283 069	-620 074 065
Rörelseresultat		4 936 717	5 860 263
Resultat från finansiella poster			
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	6	19 471	30 668
Räntekostnader och liknande resultatposter	7	-165 320	-182 533
Övriga finansiella kostnader		0	-3 091
Summa finansiella poster		-145 849	-154 956
Resultat efter finansiella poster		4 790 868	5 705 307
Resultat till kommittenten		-4 790 868	-5 705 307
Årets resultat		0	0

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700051

BALANSRÄKNING

	Not	2023-12-31	2022-12-31
TILLGÅNGAR			
<i>Anläggningstillgångar</i>			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	8	0	15 231
Inventarier, verktyg och installationer	9	0	856
Summa materiella anläggningstillgångar		0	16 087
Summa anläggningstillgångar		0	16 087
<i>Omsättningstillgångar</i>			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		78 944 770	46 621 244
Fordringar koncernföretag		22 825 830	22 375 830
Aktuella skattefordringar		3 569 323	2 610 714
Övriga fordringar		441 182	543 243
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	33 073 106	66 679 096
Summa kortfristiga fordringar		138 854 211	138 830 127
<i>Kassa och bank</i>			
Kassa och bank		20 034 587	11 339 362
Summa kassa och bank		20 034 587	11 339 362
Summa omsättningstillgångar		158 888 798	150 169 489
SUMMA TILLGÅNGAR		158 888 798	150 185 576

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700052

BALANSRÄKNING

	Not	2023-12-31	2022-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	11	500 000	500 000
Reservfond		26 000	26 000
<i>Summa bundet eget kapital</i>		<i>526 000</i>	<i>526 000</i>
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat	12	35 226 714	35 226 714
<i>Summa fritt eget kapital</i>		<i>35 226 714</i>	<i>35 226 714</i>
Summa eget kapital		35 752 714	35 752 714
<i>Kortfristiga skulder</i>			
Checkräkningskredit	13	0	0
Leverantörsskulder		969 166	1 227 599
Skulder till koncernföretag		11 259 306	12 488 646
Övriga skulder		35 378 329	32 321 152
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	14	75 529 283	68 395 465
<i>Summa kortfristiga skulder</i>		<i>123 136 084</i>	<i>114 432 862</i>
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		158 888 798	150 185 576

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700053

KASSAFLÖDESANALYS

	2023-01-01 -2023-12-31	2022-01-01 -2022-12-31
Den löpande verksamheten		
Rörelseresultat	4 936 717	5 860 263
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Av- och nedskrivningar	16 087	68 915
Resultat till kommittent	-4 790 868	-5 705 307
Erhållen ränta	19 471	30 668
Erlagd ränta	-165 320	-185 624
Betald inkomstskatt	-86 789	-897 061
<i>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital</i>	<i>-70 702</i>	<i>-828 146</i>
<i>Förändringar i rörelsekapital</i>		
Förändring av rörelsefordringar	143 955	-29 651 230
Förändringar av övriga korta skulder	8 621 972	16 138 993
Kassaflöde från den löpande verksamheten	8 695 225	-14 340 383
<i>Finansieringsverksamheten</i>		
Amortering av skuld	0	-2 663 612
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	0	-2 663 612
Årets kassaflöde	8 695 225	-17 003 996
Likvida medel vid årets början	11 339 362	28 343 357
Likvida medel vid årets slut	20 034 587	11 339 362

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700054

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

Not 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Allmänna upplysningar

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1, Årsredovisningen och koncernredovisning (K3). Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Intäktsredovisning

Utförda assistanstimmar medför intäktsföring motsvarande av huvudman beviljad schablonersättning. Mot dessa matchas direkta och indirekta kostnader. Eventuella tillkommande kostnader som skall finansieras av schablonersättningen redovisas så snart en tillförlitlig uppskattning kan göras av beloppet eller i samband med att det uppstår. När samarbetet mellan kund och Särnmark Assistans AB avslutas regleras eventuella kvarstående assistansersättningar. Särnmark Assistans AB prövar varje balansdag hur vida det finns utestående åtaganden för kvarvarande assistansersättningar.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas initialt till anskaffningsvärde inklusive utgifter att få tillgången på plats och i skick för att kunna användas enligt intentionerna med investeringen. I anskaffningsvärdet ingår inköpspriset och andra direkt hänförliga utgifter såsom utgifter för leverans, hantering, installation, montering, lagfarter och konsulttjänster. Materiella anläggningstillgångar värderas därefter till anskaffningsvärdet minskat med ackumulerade av- och nedskrivningar.

Avskrivningar

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde. Följande avskrivningsprocent tillämpas:

Inventarier	20%
Förbättringsutgifter på annans fastighet	20%

Borttagande från balansräkningen

Materiella anläggningstillgångar tas bort från balansräkningen vid utrangering eller avyttring eller när inte framtida ekonomiska fördelar väntas från användning, utrangering eller avyttring av tillgången eller komponenten. När materiella anläggningstillgångar avyttras bestäms realisationsresultatet som skillnaden mellan försäljningspriset och tillgångens redovisade värde och redovisas i resultaträkningen i någon av posterna Övriga rörelseintäkter eller övriga rörelse kostnader.

Finansiella instrument

Finansiella instrument värderas utifrån anskaffningsvärdet. Instrument redovisas i balansräkningen när bolaget blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflödet från instrumentet har löpt ut eller överförs och bolaget har överfört i stort sett alla riser och förmåner som är förknippade med äganderätten. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelsen har reglerats eller på annat sätt upphört.

Kundfordringar/kortfristiga fordringar

Kundfordringar och kortfristiga fordringar redovisas som omsättningstillgångar till det belopp som förväntas bli betalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar.

Leasingavtal

Företaget redovisar samtliga leasingavtal, såväl finansiella som operationella, som operationella leasingavtal. Operationella leasingavtal redovisas som en kostnad linjärt över leasingperioden.

Ersättningar till anställda

Ersättningar till anställda avser alla former av ersättningar som företaget lämnar till de anställda. Kortfristiga ersättningar utgörs av bland annat löner, betald semester, betald frånvaro, bonus och ersättning efter avslutad anställning (pension). Kortfristiga ersättningar redovisas som kostnad och en skuld då det finns en legal eller informell förpliktelse att betala ut en ersättning till följd av en tidigare händelse och en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Kortfristiga skulder

Kortfristiga ersättningar till anställda, exempelvis löner, semesterersättningar och bonus, är ersättningar till anställda som förfaller inom 12 månader från balansdagen det år som den anställde tjänat in ersättningen. Kortfristiga ersättningar värderas till det odiskonterade beloppet som koncernen förväntas betala till följd av den outnyttjade rättigheten.

Avgiftsbestämda pensionsplaner

Pensionsplaner redovisas enligt förenklingsregeln, vilket innebär att kostnaden redovisas i takt med att avgiften betalas.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medfört in- eller utbetalningar. Som likvida medel klassificerar företaget, förutom kassamedel, disponibla tillgodohavanden hos banker och andra kreditinstitut samt kortfristiga likvida placeringar som är noterade på en marknadsplats och har en kortare löptid än tre månader från anskaffningspunkten. Förändringar i spärrade medel redovisas i investeringsverksamheten.

Nyckeltalsdefinitioner

Rörelsemarginal

Rörelseresultat i procent av nettomsättningen

Justerat eget kapital

Eget kapital med tillägg för obeskattade reserver som reducerats med uppskjuten skatt.

Kassalikviditet

Omsättningstillgångar i förhållande till kortfristiga skulder

Balansomslutning

Totala tillgångar

Soliditet

Justerat eget kapital i procent av balansomslutning

Uppskattningar och bedömningar

Upprättandet av bokslut och tillämpning av redovisningsprinciper, baseras ofta på ledningens bedömningar, uppskattningar och antaganden som anses vara rimliga vid den tidpunkt då bedömningen görs. Uppskattningar och bedömningar är baserade på historiska erfarenheter och ett antal andra faktorer som under rådande omständigheter anses vara rimliga. Resultatet av dessa används för att bedöma de redovisade värdena på tillgångar och skulder, som inte annars framgår tydligt från andra källor. Det verkliga utfallet kan avvika från dessa uppskattningar och bedömningar. Uppskattningar och antaganden ses över regelbundet.

Osäkra fordringar

Fordringar värderas till det kassaflöde som förväntas inflyta till företaget. Därmed görs en detaljerad och objektiv genomgång av alla utestående belopp på balansdagen.

Not 2 Operationella leasingavtal	2023-12-31	2022-12-31
<i>Förfallotid för framtida leasingavgifter</i>		
Ska betalas inom 1 år	2 638 180	2 027 396
Ska betalas inom 1-5 år	2 363 175	2 648 503
<i>Kostnadsförda leasingavgifter</i>		
Leasingavgifter som kostnadsförs under räkenskapsåret	2 381 620	2 081 926

I bolagets redovisning utgörs den operationella leasingen i allt väsentligt av hyrda lokaler samt leasing av bilar. Leasing av lokaler utgörs av andel i kontorsfastigheter samt andel i kontorshotell, bilar leasas för transportändamål. Samtliga leasingkontrakt förutom de som avser kontorshotell leasas för en period om 3 år.

Not 3 Arvode till revisorer	2023-12-31	2022-12-31
<i>Grant Thornton Sweden AB</i>		
Revisionsuppdraget	250 000	436 760
Not 4 Inköp och försäljning mellan koncernföretag	2023-12-31	2022-12-31
Andel av årets totala inköp som skett från andra företag inom koncernen	57 600 000	54 020 132
Andel av årets totala försäljning som skett till andra företag inom koncernen	0	30 668

Särnmark Assistans AB
556506-3772

202406170056

	2023-12-31	2022-12-31
Not 5 Löner och ersättningar till anställda		
<i>Löner och andra ersättningar</i>		
Övriga anställda	448 500 670	409 452 723
<i>Totala löner och andra ersättningar</i>	<i>448 500 670</i>	<i>409 452 723</i>
<i>Sociala kostnader och pensionskostnader</i>		
Sociala kostnader	138 908 551	139 920 808
(varav pensionskostnader övriga anställda)	(19 352 570)	(17 575 085)
<i>Totala sociala kostnader samt pensioner</i>	<i>138 908 551</i>	<i>139 920 808</i>
Totala löner och andra ersättningar, sociala kostnader samt pensioner	587 409 221	549 373 531
<i>Medelantalet anställda</i>		
Män	315	318
Kvinnor	742	714
<i>Medelantalet anställda</i>	<i>1 058</i>	<i>1 032</i>
<i>Könsfördelning i företagets styrelse</i>		
Män	2	2
Kvinnor	2	2
<i>Könsfördelning i företagets ledning</i>		
Män	3	3
Kvinnor	5	5
Uppgifterna avser förhållandet på balansdagen.		
Not 6 Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	2023-12-31	2022-12-31
Ränteintäkter från koncernföretag	0	30 668
Övriga ränteintäkter	19 471	0
	19 471	30 668
Not 7 Räntekostnader och liknande resultatposter	2023-12-31	2022-12-31
Räntekostnader och liknande resultatposter	-165 320	-185 624
	-165 320	-185 624
Not 8 Förbättringsutgifter på annans fastighet	2023-12-31	2022-12-31
Ingående anskaffningsvärden	300 000	300 000
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	300 000	300 000
Ingående avskrivningar	-284 769	-220 261
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Årets avskrivningar	-15 231	-64 508
Utgående ackumulerade avskrivningar	-300 000	-284 769
Utgående redovisat värde	0	15 231

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700057

	2023-12-31	2022-12-31
Not 9 Inventarier, verktyg och installationer		
Ingående anskaffningsvärden	127 415	127 415
Årets anskaffningar	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Omklassificeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	127 415	127 415
Ingående avskrivningar	-126 559	-122 152
Genom fusion	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Omklassificeringar	0	0
Årets avskrivningar	-856	-4 407
Utgående ackumulerade avskrivningar	-127 415	-126 559
Utgående redovisat värde	0	856
Not 10 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		
Upplupen assistansersättning	11 727 157	49 078 313
Upplupna intäkter	20 893 588	17 186 260
Förutbetalda hyreskostnader	335 109	350 908
Förutbetalda försäkringspremier	1 243	0
Förutbetalda leasingkostnader	60 638	41 399
Övriga förutbetalda kostnader	55 371	22 216
Summa förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	33 073 106	66 679 096
Not 11 Aktiekapital		
Vid årets början	5 000	5 000
Summa beslutade vid årets slut	5 000	5 000

Aktiekapitalet i bolaget består enbart av till fullo betalda stamaktier med ett kvotvärde om 100 kr. Alla aktier har samma rätt till utdelning och återbetalning av insatt kapital samt motsvarar en röst på Särnmark Assistans ABs bolagsstämma.

Not 12 Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel

Balanserat resultat	35 752 714
Årets resultat	0
Summa	35 752 714

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att

Balanseras i ny räkning	35 752 714
Summa	35 752 714

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700058

	2023-12-31	2022-12-31
Not 13 Checkräkningskredit		
Beviljad kreditlimit uppgår till	15 000 000	15 000 000
(Varav utnyttjad kredit)	(0)	(0)
Not 14 Upplupna kostnader och förutbetalda Intäkter	2023-12-31	2022-12-31
Upplupna löner	40 164 872	34 882 518
Upplupna semesterlöner	21 123 032	20 929 254
Upplupna sociala avgifter	6 564 945	6 365 753
Upplupen löneskatt på pensionskostnader	4 246 999	3 946 939
Upplupna avtalskostnader	3 056 803	1 880 912
Övriga upplupna kostnader	372 632	390 087
Summa upplupna kostnader och förutbetalda Intäkter	75 529 283	68 395 464
Not 15 Ställda säkerheter	2023-12-31	2022-12-31
<i>Avseende Skuld till kreditinstitut</i>		
Företagsinteckningar	24 517 000	24 517 000
Summa avseende ställda säkerheter	24 517 000	24 517 000

Not 16 Eventualförpliktelser

Olika krav har riktats mot företaget under året. Såvida de inte redovisas som avsättning betraktar företagsledningen dessa krav som obefogade och sannolikheten att de kommer kräva reglering på Företagets bekostnad som liten. Denna bedömning stämmer överens med råd från oberoende jurist. Ytterligare information om dessa eventualförpliktelser har utelämnats för att det inte ska inverka menligt på Företagets ställning i dessa tvister.

Not 17 Koncernuppgifter

Företaget är helägt dotterföretag till Särnmark Support AB (org nr 556456-4473) med säte i Stockholm. Särnmark Support AB upprättar koncernredovisning för den minsta såväl som den största koncernen som bolaget ingår i.

Not 18 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Efter mer än tio år som VD på Särnmark har Marika Philipson valt att avsluta sin anställning för att gå vidare till andra utmaningar. Marika lämnar sin tjänst på Särnmark efter sommaren 2024. Rekryteringsprocessen för att söka en efterträdare har påbörjats. Målsättningen är att ha en ny VD på plats efter sommaren när Marika slutar sin anställning på Särnmark.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

UNDERSKRIFTER

Stockholm

Inga-Kari Fryklund
Styrelsens ordförande

Cecilia Ekholm

Niklas Hallberg

Bengt Eliasson

Marika Philipson
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har lämnats den

Grant Thornton Sweden AB

Annie Pyk Hammarqvist
Auktoriserad revisor

2024061700059

Inga-Kari Fryklund

Inga-Kari Fryklund
Date: 2024-05-24 16:09 CEST
Role: Ordförande Särmark
Signed via account: inga-kari@fryklundab.se

Niklas Hallberg

Niklas Hallberg
Date: 2024-05-24 16:10 CEST
Signed via account: niklas_lars.hallberg@fek.lu.se

Cecilia Ekholm

Cecilia Ekholm
Date: 2024-05-24 16:16 CEST
Signed via account: cecilia.ekholm@sarnmark.se

Bengt Eliasson

Bengt Eliasson
Date: 2024-05-24 19:12 CEST
Signed via account: bengt.af.eliasson@gmail.com

Marika Philipson

Marika Philipson
Date: 2024-05-24 20:38 CEST
Role: VD
Signed via account: marika.philipson@sarnmark.se

Annie Pyk Hammarqvist

Annie Pyk Hammarqvist
Date: 2024-05-24 20:51 CEST
Role: Auktoriserad revisor
Signed via account: annie.pyk.hammarqvist@se.gt.com

2024061700060

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Särnmark Assistans Aktiebolag

Org.nr. 556506 - 3772

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Särnmark Assistans Aktiebolag för år 2023 med undantag för hållbarhetsrapporten på sidorna 14 - 50.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Särnmark Assistans Aktiebolags finansiella ställning per den 31 december 2023 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte hållbarhetsrapporten på sidorna 14 - 50. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till Särnmark Assistans Aktiebolag enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen och verkställande direktören ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen och verkställande direktören för bedömningen av bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och verkställande direktören avser att likvidera bolaget, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

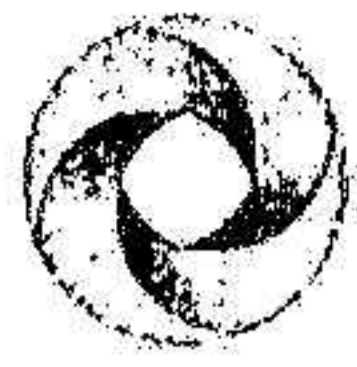
Revisorns ansvar

Våra mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga

felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om bolagets förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett bolag inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om



Årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Särnmark Assistans Aktiebolag för år 2023 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorns ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till Särnmark Assistans Aktiebolag enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust. Vid förslag till utdelning innefattar detta bland annat en bedömning av om utdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som bolagets verksamhetsart, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets egna kapital, konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att fortlöpande bedöma bolagets ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Verkställande direktören ska sköta

den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller
- på något annat sätt handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen.

Vårt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed vårt uttalande om detta, är att med rimlig grad av säkerhet bedöma om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsmed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget, eller att ett förslag till dispositioner av bolagets vinst eller förlust inte är förenligt med aktiebolagslagen.

Som en del av en revision enligt god revisionsmed i Sverige använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen och förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på vår professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för bolagets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Stockholm, enligt datum som framgår av elektronisk signering.
Grant Thornton Sweden AB

Annie Pyk Hammarqvist
Auktoriserad revisor

2024061700063



Document history

COMPLETED BY ALL:
24.05.2024 20:51

SENT BY OWNER:
Annie Pyk Hammarqvist • 24.05.2024 15:17

DOCUMENT ID:
H10KXz07C

ENVELOPE ID:
BJ6YQzAXA-H10KXz07C

DOCUMENT NAME:
Revisionsberättelse Särnmark Assistans Aktiebolag 2023-01-01-2
023-12-31 HBR.pdf
2 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION	TIME (AM/PM/TZ)	METHOD	DETAILS
1. ANNIE PYK HAMMARQVIST annie.pyk.hammarqvist@se.gt.com	Signed Authenticated	24.05.2024 20:51 24.05.2024 20:50	eID Low	Swedish BankID (DOB: 1987/07/28) IP: 85.230.187.57

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.
Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



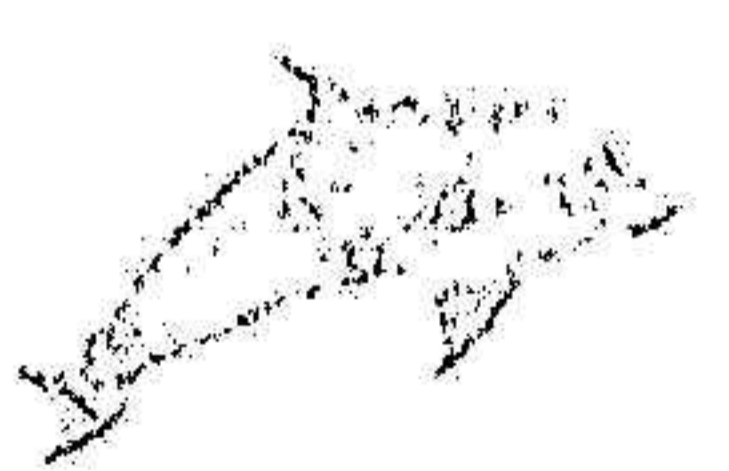
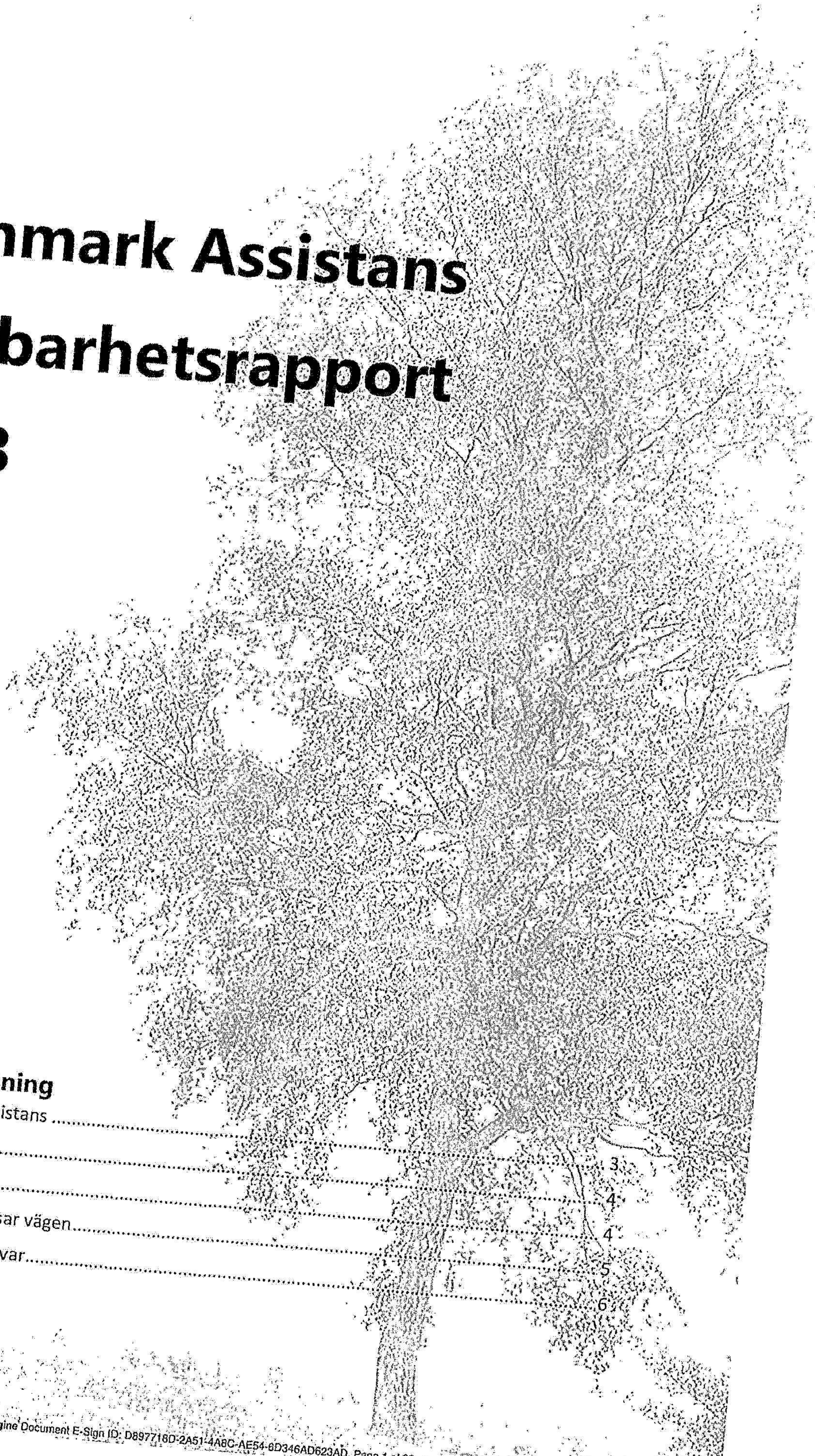
eIDAS
standard



PAdES
sealed

2024061700064

Särnmark Assistans Hållbarhetsrapport 2023



Innehållsförteckning

Det här är Särnmark Assistans	3
VD har ordet	4
Våra intressenter	4
Väsentlighetsanalysen visar vägen	5
Särnmarks kvalitetsansvar	6

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700065

Särnmarks arbetsgivaransvar	10
Särnmarks miljö- och klimatansvar	16
Särnmarks sociala ansvar	20
Särnmarks ekonomiska ansvar	24
Särnmarks arbete med FN:s globala mål.....	26
Bedöma och hantera risker – För att säkerställa kvalitet och förbättring	27
Till sist.....	29
Nyckeltal	30

Det här är Särnmark Assistans

Särnmark startade 1992 och är därmed en av Sveriges äldsta assistansanordnare. Våra grundare äger fortfarande verksamheten och har själva erfarenheter av personlig assistans, Mikael Särnmark genom sin förvärvade funktionsnedsättning och Cecilia Ekholm som personlig assistent. Vårt sätt att anordna personlig assistans bygger på respekt och tilltro till den enskilda människan, hos såväl kunder som medarbetare.



Särnmark vill vara det bästa alternativet inom personlig assistans och idag är vi en väletablerad assistansanordnare med kontor runtom i Sverige. Vi vill fortsatt arbeta för att

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700066

människors rättigheter till en personlig assistans av hög kvalitet och självbestämmande, något som också ligger till grund varför Särnmark startade för drygt 30 år sedan.

VD har ordet

2023 var ett år då Särnmark tydligt visade sin styrka. Det var första året sedan 2019 som inte direkt präglades av pandemin. Nu är det andra saker som gör att Sverige befinner sig i en så orolig omvärld. Krig i vår närmiljö, höga elpriser, ökade bolåneräntor, matpriser och inflation är faktorer som har kantat 2023. I denna utmanande miljö lyckades Särnmark Assistans navigera väl och skapa ett år med en relativt bra kundtillväxt. Särnmark försöker, med andra ord, hålla en stadig kurs.

Våren 2023 inleddes med en stormig assistansbransch då Humana, som den största assistansanordnaren i Norden, miste sitt tillstånd från IVO för att bedriva personlig assistans. Utöver det, hade redan ett flertal mindre anordnare mist sina IVO-tillstånd. Detta har förstas påverkat Särnmark och många andra anordnare på olika sätt, men framför allt skapat en oro inom assistansbranschen för både kunder, anhöriga och personal. Det innebar också en hög kundrörlighet på marknaden som ledde till att Särnmark startade upp många nya kunder under en kort tidsperiod.

Särnmark har under 2023 haft ett fortsatt starkt fokus på effektivisering av verksamheten genom digitalisering. Vid årsskiftet 2022/2023 driftsattes det nya tidredovisningssystemet. Parallellt med detta, har upphandlingen och implementeringen av nytt löne- och HR system skett. Systemen är kritiska för verksamheten och innebär framför allt bättre kontroll för oss.

Särnmark försöker hela tiden se potentialen i att förbättra vårt arbete. Under senhösten 2023 började vi därför att undersöka vilken nytta och möjligheter som AI skulle kunna ha för verksamheten. Här tror vi att AI kan hjälpa oss att bättra rusta oss för framtiden.

Utöver detta, har det nya avtalsvärdet på 7,4 % i förhållande till den modesta schablonuppräknings 2023 gett tuffare marginaler i branschen. Dock kunde Särnmark ändå leverera ett fortsatt stabilt positivt resultat för 2023.

Summa summarum innebär det att Särnmark måste fortsätta med ett allt intensivare digitaliserings- och effektiviseringsarbete för att bibehålla kvalitet och lönsamhet. Fokus kommer att vara att säkerställa en god marginal då det borgar för en stabil och trygg verksamhet.

Marika Philipson



Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700067

Våra intressenter

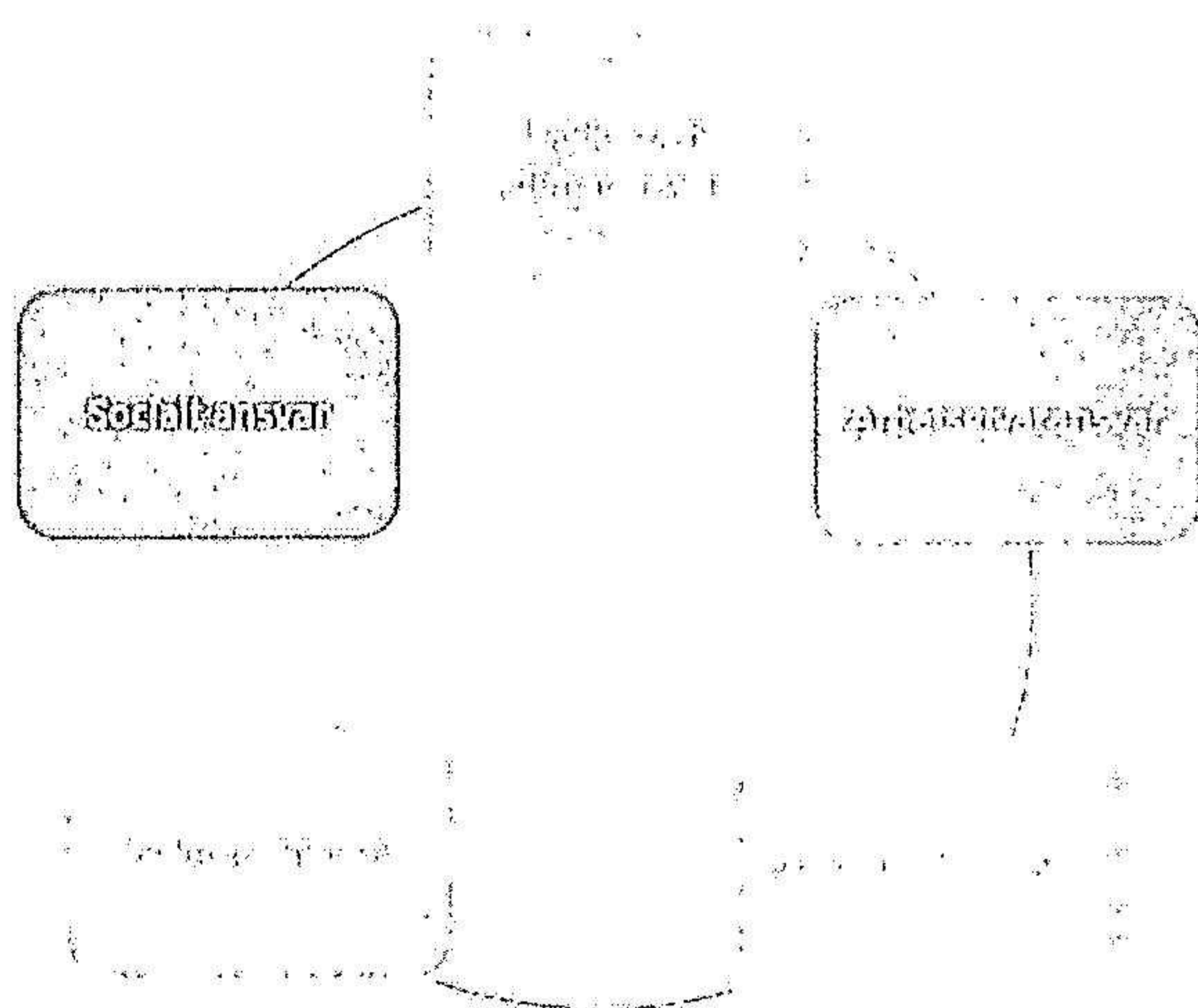
Särnmarks huvudsakliga intressenter är kunder, medarbetare, ägare, samt samhället i övrigt, vilket inkluderar till exempel intresseorganisationer, myndigheter, fackliga organisationer och lagstiftare. De har identifierats utifrån att de väsentligt antingen påverkas av och/eller påverkar hur Särnmark bedriver sin verksamhet. Genom en aktiv dialog kan Särnmark bättre förstå vilka förväntningar, synpunkter och krav som intressentgrupperna har på oss och på så sätt kan vi fatta välgrundade beslut och göra bättre prioriteringar i hållbarhetsarbetet. Omvänt kan Särnmark genom dialog och kravställning exempelvis gentemot leverantörer påverka hur de bedriver sitt hållbarhetsarbete.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700068

Väsentlighetsanalysen visar vägen

Syftet med Särnmarks väsentlighetsanalys är att identifiera de hållbarhetsfrågor där Särnmark har störst påverkan på omvärlden utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Väsentlighetsanalysen



grundar sig på en intressentdialog i form av en enkätundersökning som skickas till Särnmarks intressenter för att undersöka väsentliga frågor för intressenter som berörs av Särnmarks arbete. De frågor som ställs till intressenterna grundar sig på FN:s 17 Sustainable Development Goals (SDG:s), globala mål för hållbar utveckling samt Särnmarks hållbarhetspolicy och frågorna ämnar även att signalera Särnmarks ställningstagande i arbetet för en hållbar utveckling. Utifrån väsentlighetsanalysen har Särnmark

identifierat fem områden där verksamheten på olika sätt tar ansvar för att aktivt arbeta med minskad miljöpåverkan och en hållbar verksamhet. Särnmarks väsentliga påverkansfaktorer i hållbarhetsarbetet presenteras i denna rapport vilket inkluderar hur Särnmark ska möta intressenters krav och företagets policys för en hållbar verksamhet.

Intressentenkäten är utskickad till fyra olika intressentgrupper som alla i hög grad påverkas av Särnmarks hållbarhetsarbete, de olika intressentgrupperna i denna rapport är kunder, leverantörer, personliga assistenter och tjänstemän.

Vad är viktigt för Särnmarks samtliga intressenter

1- minst viktigt 5 - mest viktigt

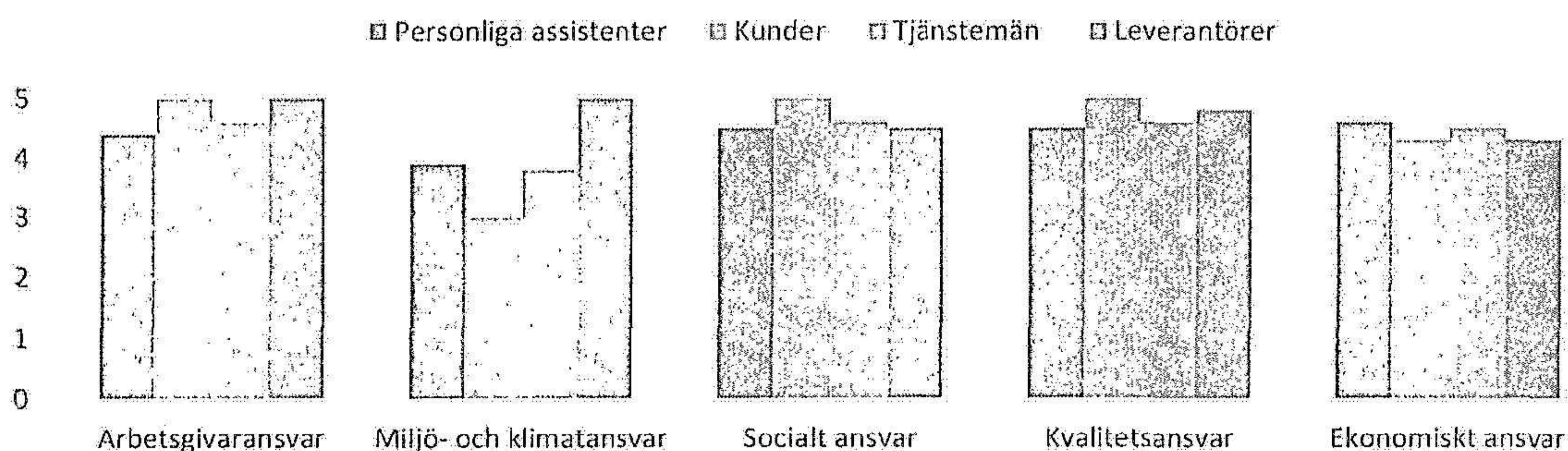


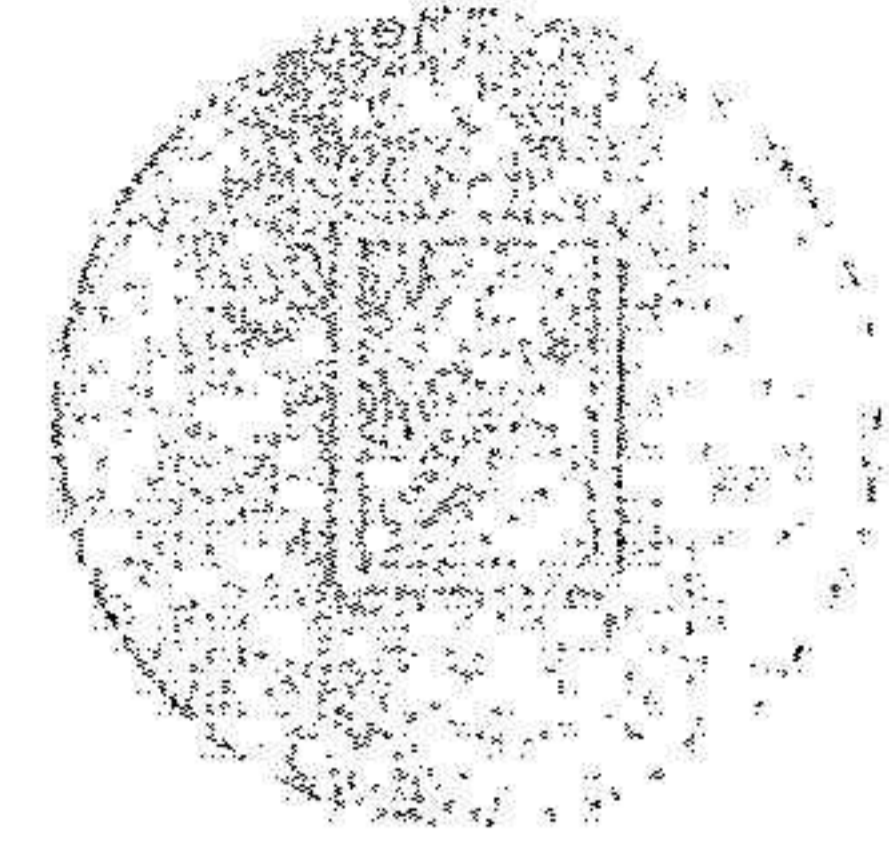
Bild: Intressenternas enkätsvar indelat per område/intressentgrupp.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700069

Särnmarks kvalitetsansvar

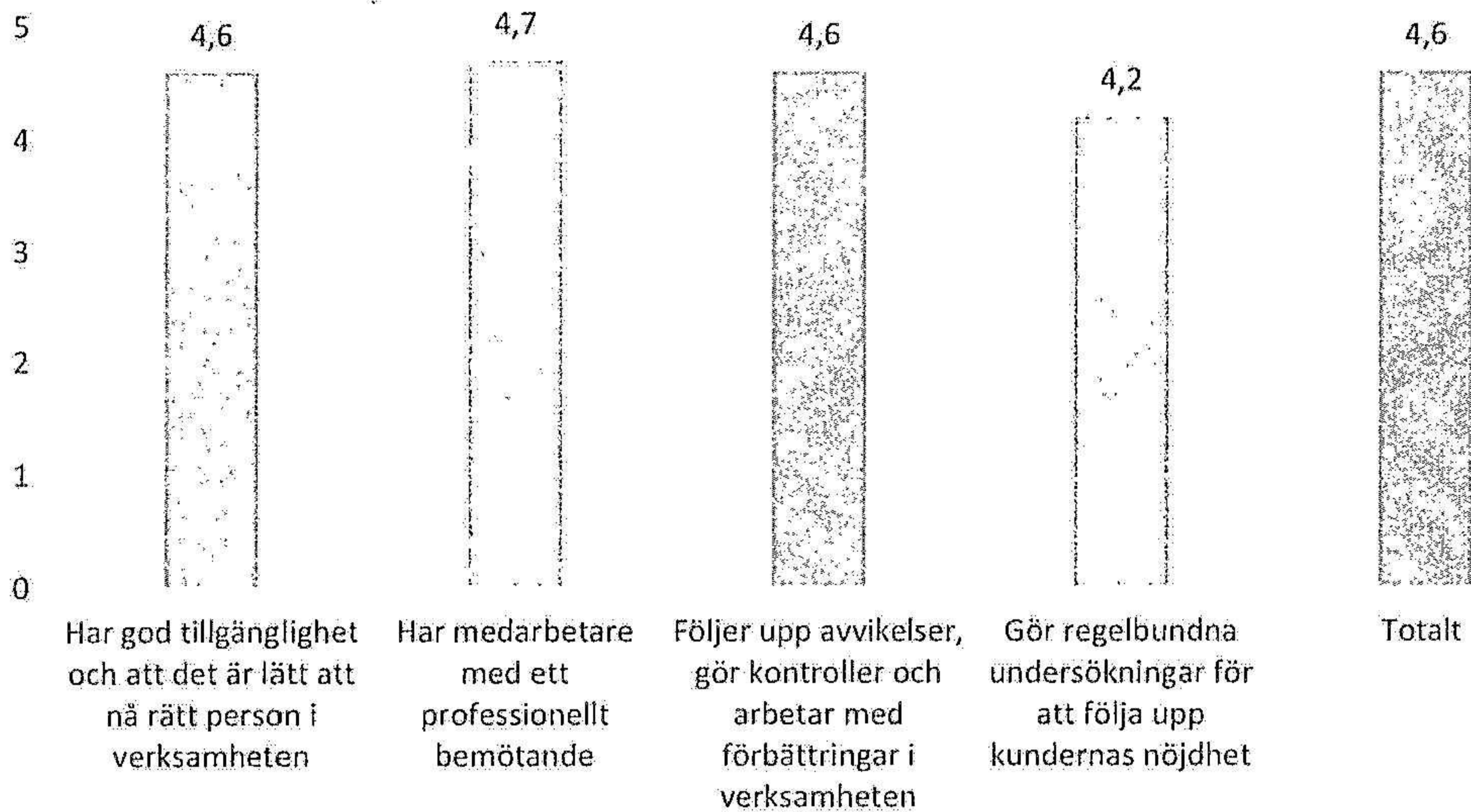
Särnmarks arbete med kvalitet innefattar arbetet med FN:s globala mål 16. "Fredliga och inkluderande samhällen" där Särnmark ska inneha aktuell evidensbaserad kunskap och följa gällande lagstiftning och myndighetskrav inom området – oavsett var verksamheten bedrivs, i linje med Särnmarks hållbarhetspolicy. Ovanstående har varit underlaget till intressentfrågorna gällande hur Särnmark arbetar med avvikelser och



kontroller samt undersökningar för att följa upp kundernas nöjdhet. FN:s globala mål och Särnmarks hållbarhetspolicy har varit utgångspunkten vid framtagandet av intressentfrågorna gällande Särnmarks kvalitetsansvar och de har gett upphov till frågorna gällande medarbetares tillgänglighet och bemötande.

Vad tycker våra intressenter?

Kvalitetsansvar



Över lag fick alla frågor inom "Kvalitetsansvar" höga värden med endast mindre variationer mellan frågorna. Samtliga intressenter skattade professionellt bemötande hos medarbetarna allra högst (4,7 av 5). Därefter kom tillgänglighet, och avvikelshantering och kontroller med 4,6 av 5. Frågan som berör undersökning av kundnöjdhet skattades till ett något lägre värde än övriga frågor till 4,2 av 5. Precis som tidigare år skattas professionellt bemötande högst, av samtliga intressenter vilket gör att Särnmark fortsätter att arbeta aktivt med bemötandefrågor, göra mätningar i form av enkätundersökning och arbetar med avvikelshantering för att ständigt förbättra verksamheten.

Betydelsen av ett fungerande kvalitetsledningssystem

Särnmark delar Socialstyrelsens definition av kvalitet som definieras i SOSFS 2011:9 som att en verksamhet uppfyller de krav och mål som gäller för verksamheten enligt lagar och andra föreskrifter om hälso- och sjukvård, socialtjänst och stöd och service till vissa funktionshindrade och beslut som har meddelats med stöd av sådana föreskrifter.

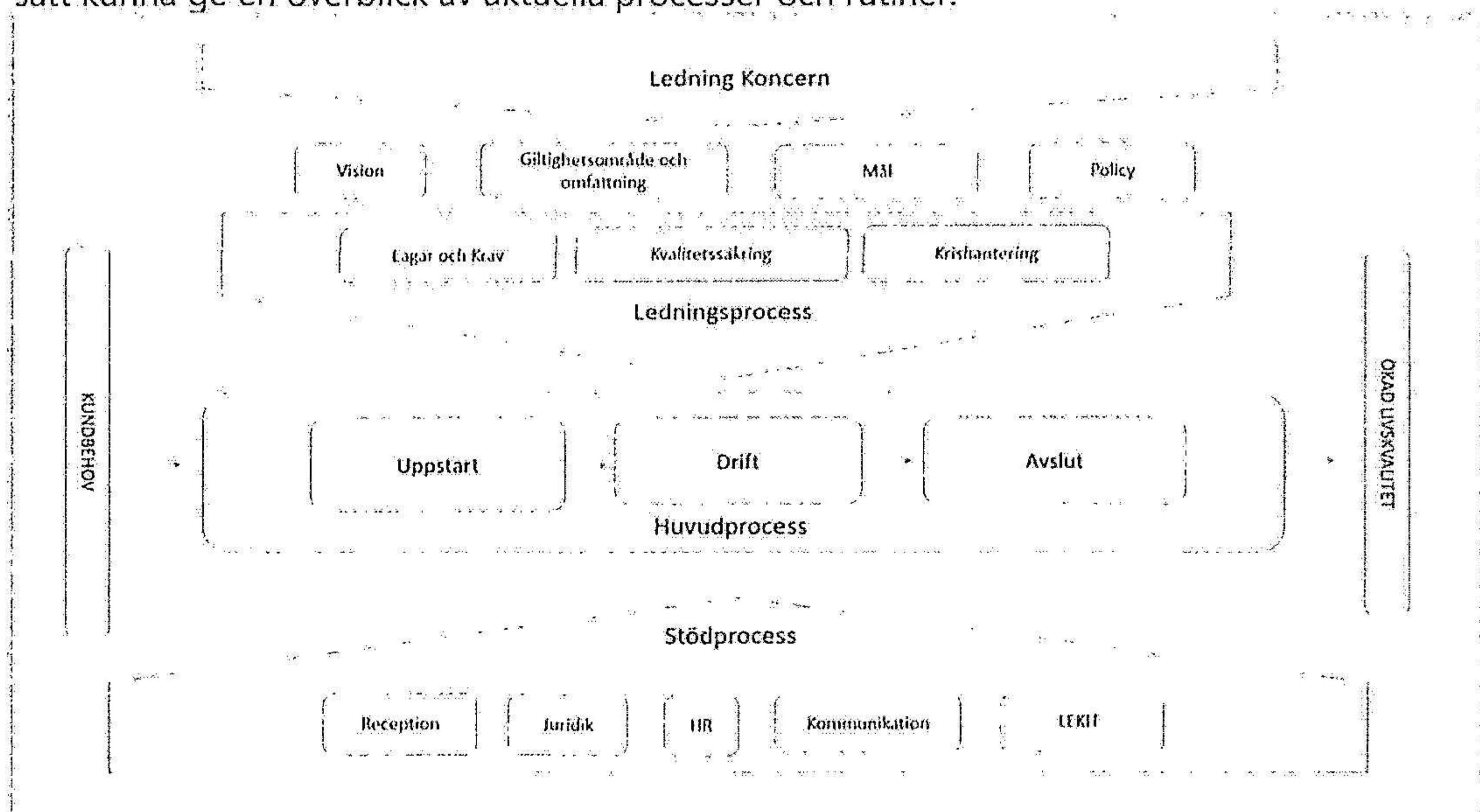
Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700070

För att uppnå kvalitet behöver Särnmarks medarbetare vara väl insatta i de lagar och krav som finns inom verksamhetsområdet och arbeta likvärdigt och gemensamt mot hållbara mål samt förstå och möta kundernas förväntningar.

Som stöd för arbetet har vi ett kvalitetsledningssystem (KLS) som alla tjänstemän når via intranätet. Ledningssystemet gör det möjligt att planera, genomföra, följa upp, analysera samt utvärdera och förbättra kvaliteten i verksamheten. I ledningssystemet finns styrande dokument som till exempel policy för arbetsmiljö, diskriminering, jämställdhet, hållbarhet, dataskydd, it och resor som beslutats och årligen följs upp av ledningen. Vidare finns processer för kvalitetsledning med tillhörande rutiner som behövs för att kontrollera och säkerställa ledningssystemets prestanda. Det handlar exempelvis om rutiner för egenkontroll, riskanalyser, systematisk genomgång av kvalitetsledningssystemet, hantering av avvikelser, visselblåsarfunktion och kundundersökningar. Ledningssystemet påvisar även de lagar och krav som verksamheten omfattas av samt rutiner och handlingsplaner för krishantering.

Kvalitetsledningssystemet har utvecklats för att vara tydligt, användarvänligt och på ett enkelt sätt kunna ge en överblick av aktuella processer och rutiner.



Forutom ett kvalitetsledningssystem, har Särnmark ett verksamhetssystem tillgängligt för de personliga assistenterna, där medarbetarna tar del av policies, lathundar och riktlinjer för att säkerställa att de arbetar utifrån lagar och interna krav.

Avvikelser och verksamhetsförbättringar

I Särnmarks kvalitetsarbete ingår också att minimera risker i verksamheten och utreda och korrigerar avvikelser så att samma sak inte inträffar på nytt. Medarbetare uppmuntras att rapportera avvikelser så att de systematiskt kan analyseras och att rutiner och arbetssätt kan korrigeras och utvecklas. Vi arbetar också sedan 2022 med att hitta grundorsaker till avvikelserna för att förbättra det förebyggande arbetet.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700071

Under 2023 har 33 avvikelser upptäckts eller rapporterats in. Av de klagomål som kommit in till verksamheten har flertalet rört korttidsbemanning och bemötande i samband med det. I övrigt har flera avvikelser rört interna fel och brister-exempelvis att rutiner inte har följts eller brister i återkoppling.

Antalet inkomna avvikelser har sjunkit med drygt 20 procent jämfört med 2022 då. Minskningen av registrerade avvikelser tros inte spegla en minskad förekomst av faktiska avvikelser i verksamheten. Det är därför centralt att fortsatt verka för att klagomål och synpunkter inte bara löses när de kommer in eller upptäcks utan också registreras i systemet för att systematiskt kunna se mönster i verksamheten och åtgärda brister så att de inte uppstår igen.

Under året som gått har kvalitetsavdelningen haft forum och utbildningar inom området för att upprätthålla kunskap och transparens inom verksamheten samt uppmuntra till fortsatt arbete med avvikelser och förbättringar. Under senare delen av 2023 har kvalitetsavdelningens introduktion av nya medarbetare delats upp för att ge ökat fokus på avvikelshantering och social dokumentation. Avvikelseerna 2023 har lett till förändringar och förtydligande avseende rutiner, ändringar i intern och extern kommunikation gällande hemsida och intranät och har delvis bidragit till kommande fokus på ledarskap 2024.

Särnmarks visselblåsarfunktion

För att tillgodose visselblåsardirektivet som trädde i kraft i juni 2022 har Särnmark anlitat en extern part för att garantera anonymiteten hos anmälaren. Funktionen är avsedd för allvarliga risker eller misstänkta oegentligheter och hanteras av en liten utsedd grupp personer som arbetar utifrån en fastställd process. Den externa parten möjliggör även uppföljning och kommunikation med visselblåsaren utan att röja vederbörandes identitet. Som komplement till rapportering via hemsida och intranät kan en visselblåsare även lämna uppgifter muntligt, i första hand till kvalitetsavdelningen men även till verksamhetschef eller VD.

Under 2023 har 5 ärenden inkommit via visselblåsarfunktionen på hemsidan. Utredning har visat att 4 av dessa ärenden inte har varit visselblåsarärenden och informationen har tagits omhand på annat sätt bland annat genom avvikelshantering. Ett av ärendena har bedömts vara ett visselblåsarärende och har efter utredning lett till adekvata förändringar i verksamheten avseende rutiner för uppföljning och kontroll.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

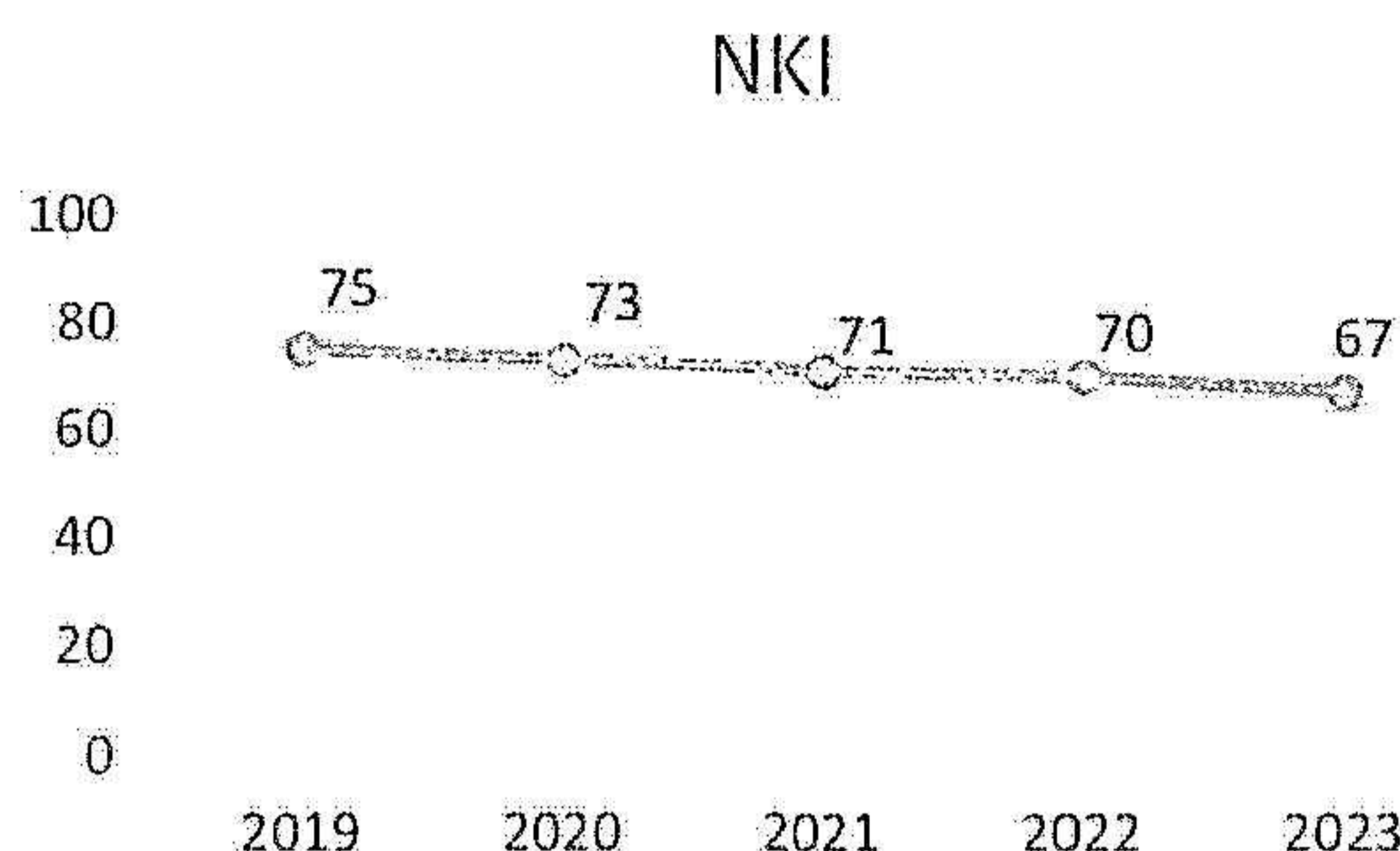
2024061700072

Visselblåsarprocessen på Särnmark



Nöjd Kund Index (NKI)

Särnmark genomför årligen en extern kundundersökning. Syftet med undersökningen är att identifiera vad kunderna har för uppfattning om Särnmark samt att identifiera prioriterade förbättringsåtgärder. Senaste undersökningen redovisas i april 2023 men avser kundernas upplevelser under 2022. För resultatet som avser kundernas upplevelse 2023



presenteras det i april/maj för hela organisationen. Vi har dock fått NKI för 2023 som visar en fortsatt nedåtgående trend med ett NKI värde på 67 på en skala 0–100. Det är en utveckling som oroande och som Särnmark tar på stort allvar. När hela undersökningen finns tillgänglig kommer resultatet att analyseras och varje avdelning kommer att arbeta med handlingsplaner för att förbättra resultatet på den egna avdelningen och Särnmark i stort. Kunderna kommer också att bjudas in till arbetet med att kunna lägga fram sina synpunkter kring tänkta förbättringsåtgärder.

Vårdföretagarnas Kvalitetsdeklaration



Särnmark har sedan 2020 varje år valt att kvalitetsdeklarera för att skapa möjlighet för potentiella kunder och assistenter att göra välinformerade val. Vi vill vara öppna med vår kvalitet, det vi gör bra och det vi kan göra bättre. Vi är beroende av våra kunders, beställares och allmänhetens förtroende för den verksamhet som vi bedriver och kvalitetsdeklarationen är ett bra sätt att visa upp dessa delar. Kvalitetsdeklarationen innehåller följande.

- Hur verksamheten systematiskt arbetar med kvalitet och utveckling
- Hur verksamheten uppfyller nationella krav
- Hur verksamheten uppfyller nationella riktlinjer och arbetar evidensbaserat
- Verksamhetens resultat i nationella kundundersökningar

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700073

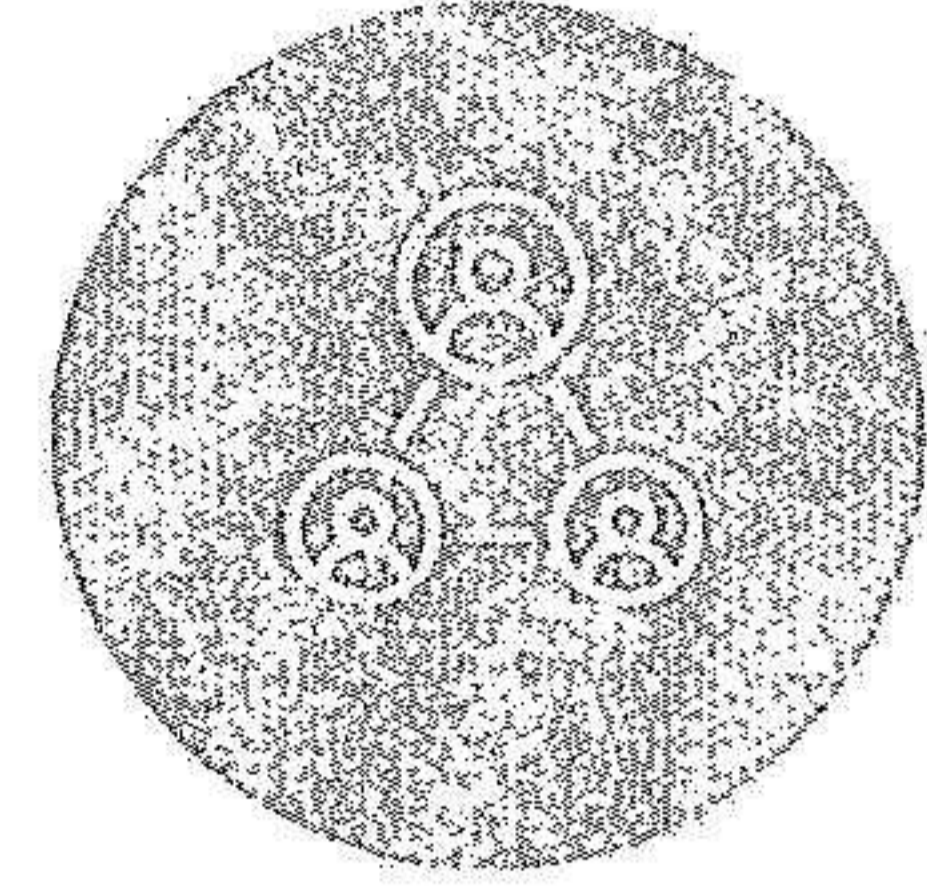
Deklarationen ger en god bild av verksamhetens kvalitet, samlad i ett dokument som uppdateras årsvis. Särnmark redovisar öppet deklARATIONEN på hemsida tillsammans med Kvalitetsstämpeln som är ett bevis på att vi uppfyller kraven för transparent redovisning.

Särnmarks arbetsgivaransvar

Särnmarks roll som arbetsgivare innefattar arbetet med FN:s globala mål 8.

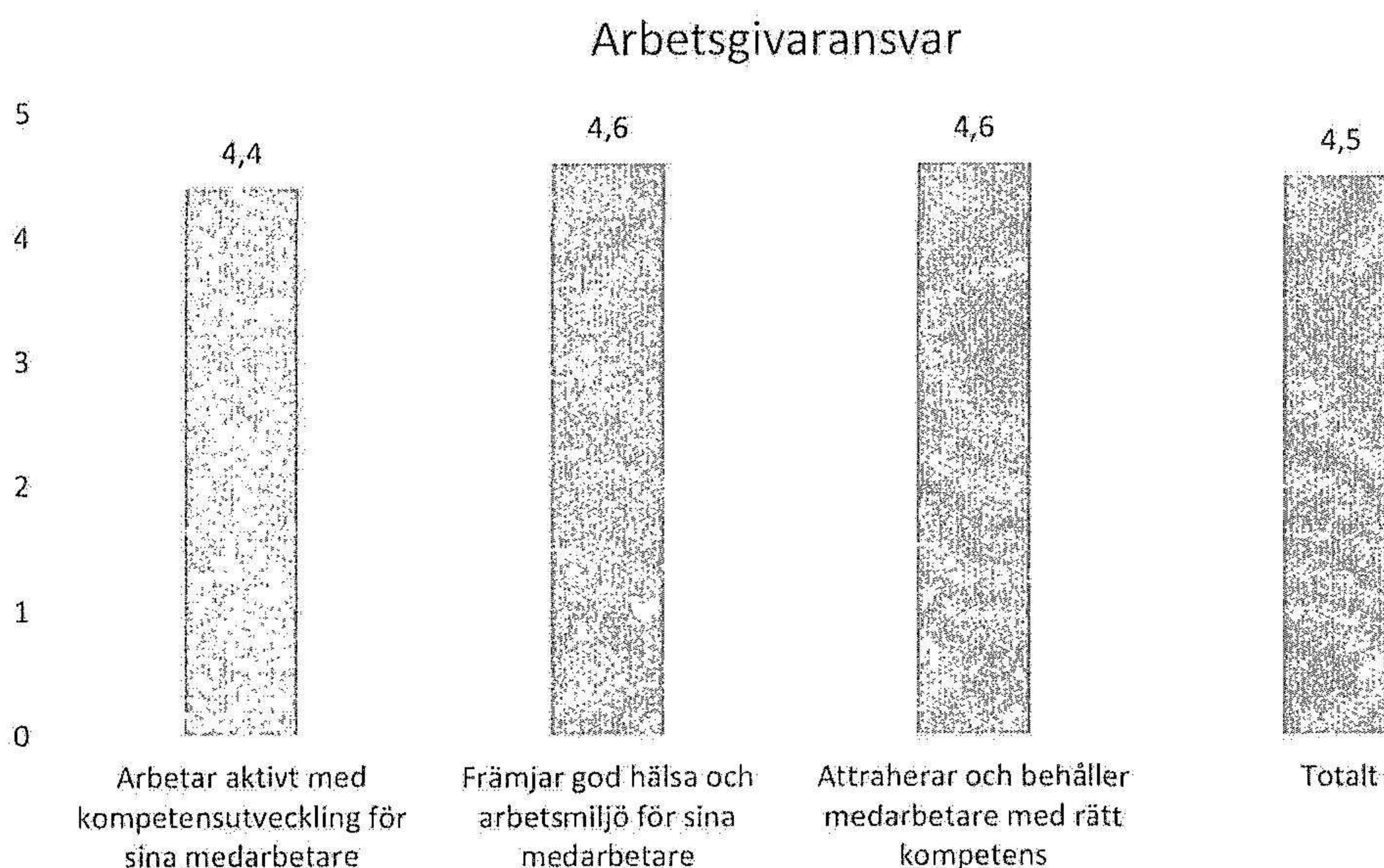


”Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt” samt delmål 8.4 ”Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion” i arbetet med arbetsgivaransvaret som även ska genomsyra verksamheten. Särnmark har identifierat företagets arbetsgivaransvar som ett av fem betydande områden där Särnmark har tagit ställning för ett arbete mot en hållbar verksamhet. Inom Särnmarks hållbarhetspolicy betonas att



Särnmark skall utveckla medarbetarnas kompetens för en långsiktig miljömässig social och ekonomisk hållbarhet vidare ska Särnmark arbeta med ständiga förbättringar och främja en hälsosam och säker arbetsmiljö samt balans mellan arbete och fritid för alla. Vidare är det ovanstående underlag som ligger till grund för frågorna gällande Särnmarks kompetensutveckling, vikten av en god arbetsmiljö samt att Särnmark värnar och bibehåller medarbetare med rätt kompetens.

Vad tycker våra intressenter?



I årets intressentenkät skattas vikten av Särnmarks arbetsgivaransvar i genomsnitt 4,5 på en 5-gradig skala. Att främja en god hälsa och arbetsmiljö samt att Särnmark attraherar och behåller medarbetare med rätt kompetens som allra viktigast (4,6) medan kompetensutveckling skattas något lägre med 4,4. Detta betyder att Särnmark fortsatt ska arbeta aktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete och kompetensutveckling tillsammans med sina medarbetare.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

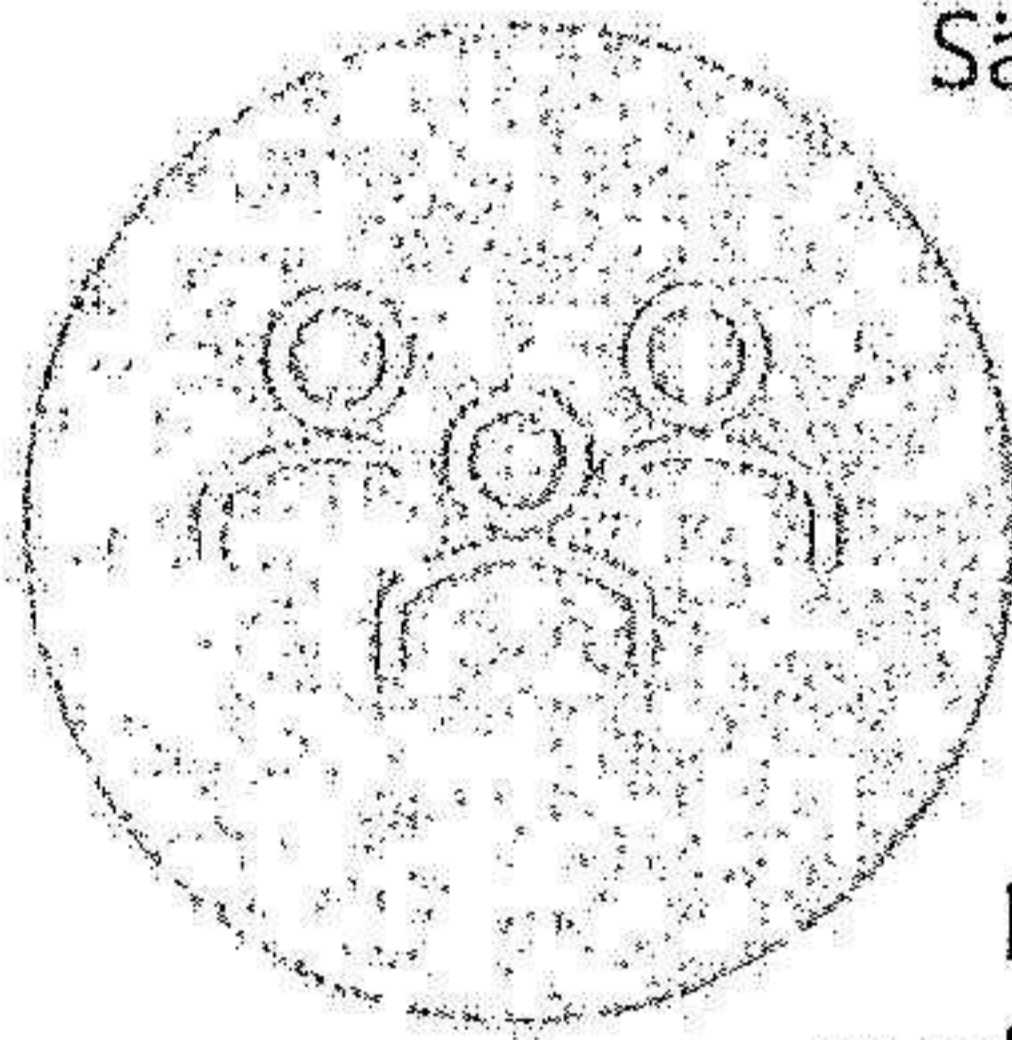
2024061700074

En attraktiv arbetsgivare

För att Särnmark ska ha medarbetare som har stort engagemang och hög arbetstrivsel behöver vi kunna anställa, inspirera och behålla kvalificerade medarbetare. Att vara en attraktiv arbetsgivare tror vi handlar till stor del om att ge medarbetarna möjlighet att utvecklas så att de trivs med sina jobb, är engagerade och känner att de bidrar aktivt till företagets utveckling och resultat. Ägarnas intention och förväntningar har alltid varit att samtliga medarbetare ska arbeta utifrån Särnmarks värdegrund och att de ska ha respekt för våra kunders perspektiv och självbestämmande.

Särnmarks avsikt är att medarbetarna ska uppleva att de har stöd i sin yrkesroll från sin arbetsgivare och kollegor. Genom detta hoppas Särnmark att medarbetarna därigenom blir goda ambassadörer som kan rekommendera oss som arbetsgivare och assistansanordnare och därmed bidra till vår tillväxt. För att säkerställa att de långsiktiga målen uppfylls och för att fånga upp medarbetares och kunders uppfattning om Särnmark, fortsätter vi undersöka Nöjd Medarbetar Index (NMI) och Nöjd Kund Index (NKI) samt pulsmätningar för våra assistenter.

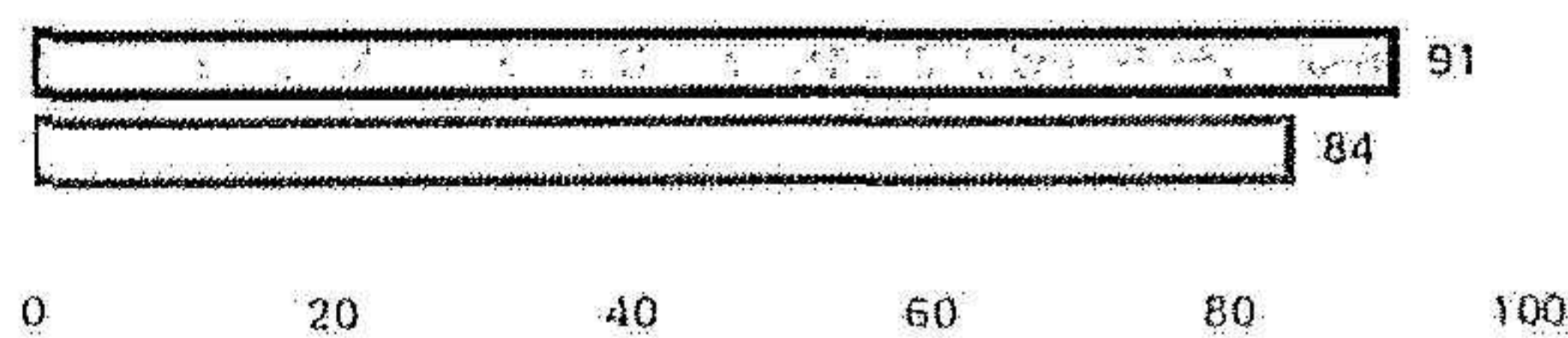
Resultatet från medarbetarundersökningen för tjänstemän



Särnmark genomför en årlig medarbetarundersökningen för tjänstemän med hjälp av en extern part, Kantar Sifo. Resultatet i årets medarbetarundersökning som genomfördes i september 2023 visar fortsatt höga resultat. Årets NMI låg på 79% i jämförelse med 77% 2022 och är därmed en ökning med 2 procentenheter mellan 2022 och 2023. Jämförelse med extern benchmark som visat på 77% enligt Kantar Sifo. De resultat som ökat mest mellan år 2022 och 2023 är medarbetarnas uppfattning om effektivitet, eget bidrag till mål, arbetsmiljö och motivation. Medarbetarna upplever motivation och att deras idéer får starkt stöd och nya metoder provas mer vilket Särnmark vill värna om trots att 2023 har präglats av byte om implementering av två nya system. Nedan presenteras uppmätta resultat från Särnmarks medarbetarundersökning 2023.

Arbetsmiljöindex

■ 2023 ■ 2022



Arbetsmiljöindex avser medarbetarnas uppfattning om ett respektfullt bemötande mellan varandra i kollegiet samt uppfattningen att den enskilde är en värdefull medarbetare.

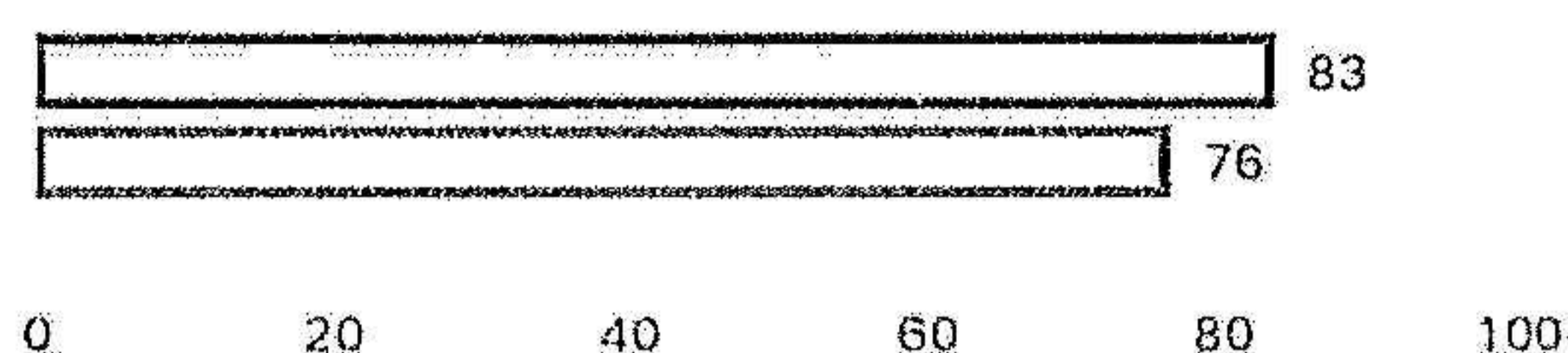
Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700075

Effektivitetsindex avser medarbetarnas upplevelse att verksamhetens effektivitet av beslut, tillsättandet av adekvata åtgärder samt att verksamheten är organiserad på ett sådant sätt att det skapar effektivitet och att resurser/kompetenser används på rätt sätt.

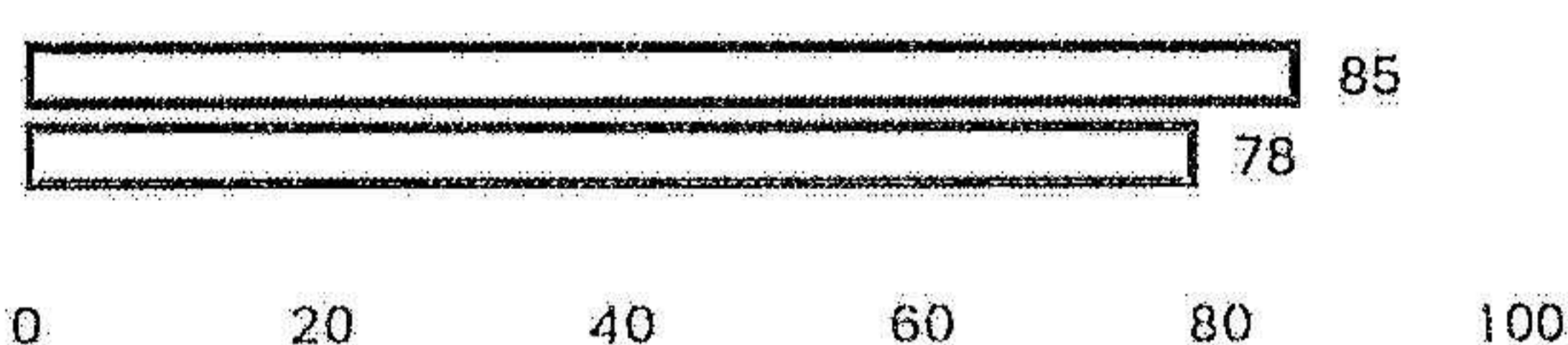
Effektivitetsindex

■ 2023 ■ 2022



Målindex

■ 2023 ■ 2022

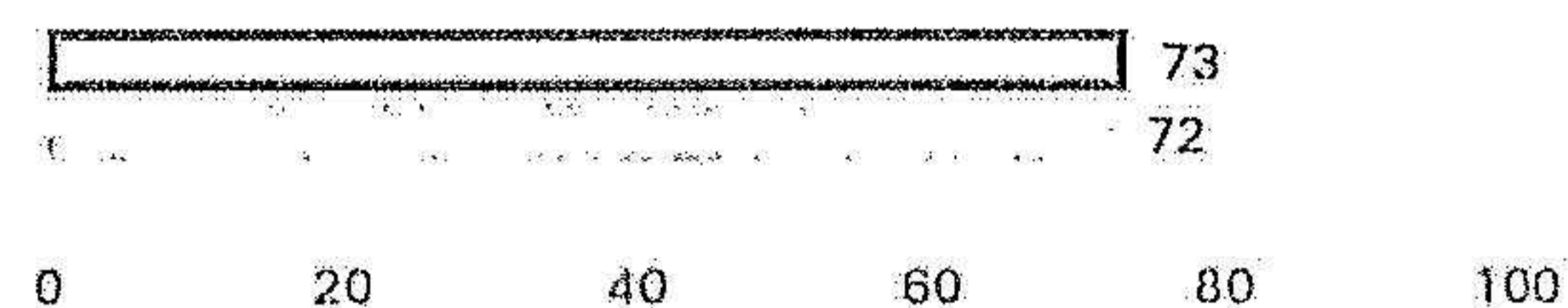


Målindex avser medarbetarnas skattning av målsättning inom verksamheten samt hur medarbetarna upplever att de kan bidra till verksamhetens övergripande mål.

Lärandeindex avser medarbetarnas uppfattning om verksamhetens avdelningar regelbundet delar kunskaper och erfarenheter med varandra samt hur väl medarbetarna upplever att det är lätt att hitta och ta till sig information inom verksamheten.

Lärandeindex

■ 2023 ■ 2022



Pulsmätningar för personliga assistenter

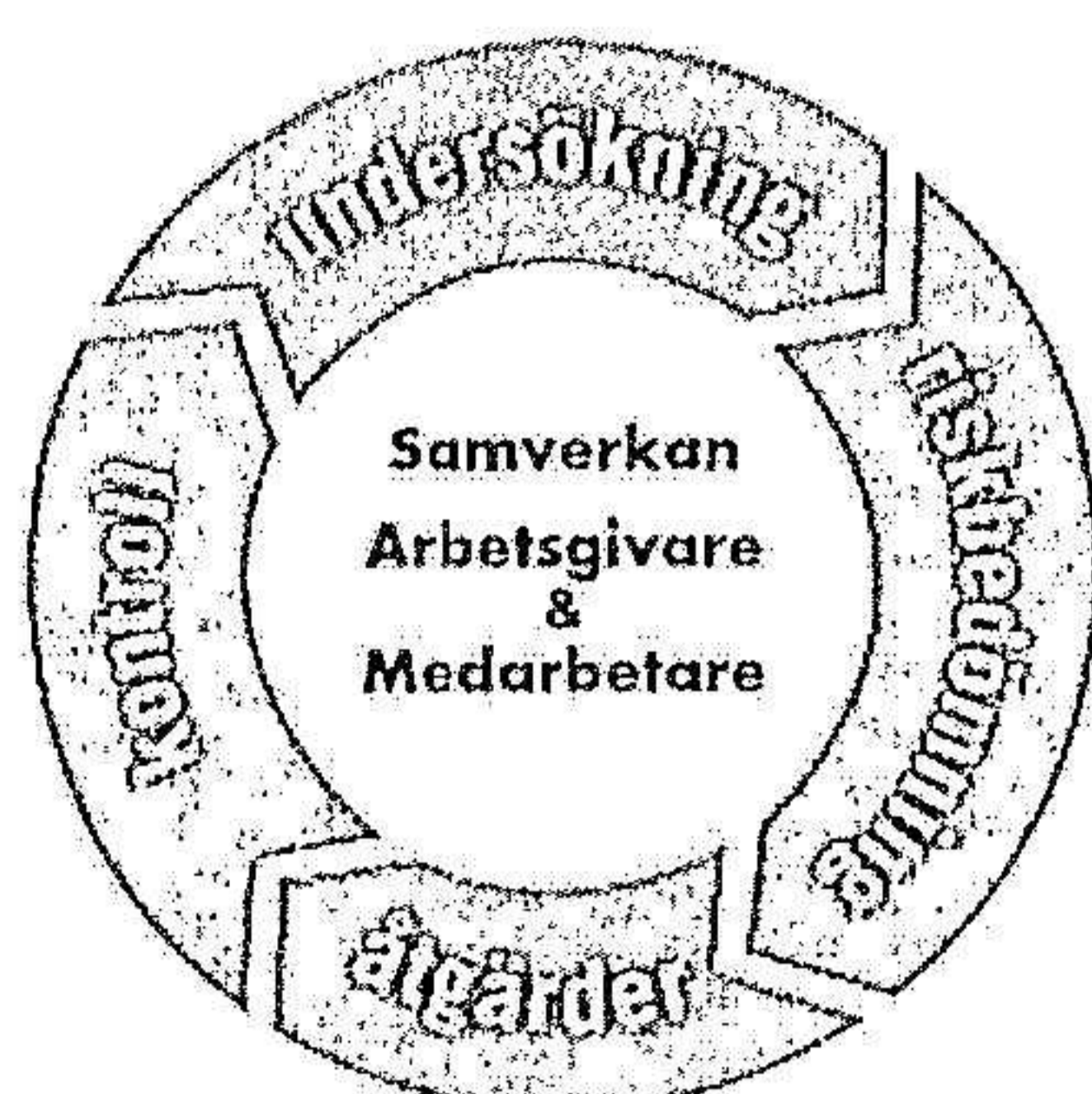
Särnmark har under 2023 genomfört en pulsmätning för personliga assistenter. Enkäten fokuserade på rekrytering och vad assistenterna tror är det bästa sättet för att rekrytera kompetenta assistenter. Särnmark ser pulsmätningar som ett bra sätt att kommunicera övergripande med våra personliga assistenter och att få en fingervisning om hur de upplever sitt arbete och sin arbetsmiljö. Dessutom tror vi att pulsmätningarna bidrar till att assistenterna får göra sin röst hörd hos arbetsgivaren och att de upplever ett större engagemang av att kunna bidra till utveckling genom att regelbundet få tycka till om sitt arbete. Särnmark har dock tidigare genomfört mer omfattande externa medarbetarundersökningar för assistenterna. Dessa har tyvärr haft så pass låg svarsfrekvens att det inte anses ha speglat helheten, därav har Särnmark haft behov av att ändra strategi för insamling. Pulsmätningar är ett sätt för Särnmark att öka assistenternas intresse att medverka i någon form av mätning.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det övergripande målet med arbetsmiljöarbetet på Särnmark är att främja friskfaktorer. Genom ett förebyggande arbete ska Särnmark upptäcka och åtgärda risker för att förhindra arbetsskador såsom olycksfall och sjukdom relaterat till arbetet och därmed främja en god

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700076



hälsa och arbetsmiljö. Arbetet omfattar såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet är systematiskt och ingår som en naturlig del av vår verksamhet genom att uppsätta rutiner för att löpande undersöka, riskbedöma, åtgärda risker och följa upp arbetsmiljöarbetet. Arbetet sker i samverkan med medarbetarna i de olika personalkategorierna tjänstemän och personliga assistenter.

Personliga assistenters fysiska arbetsmiljö utgörs av kundens hem och alla de miljöer där kunden befinner sig i övrigt.

Tjänstemännens fysiska arbetsmiljö utgörs av de olika kontoren samt den plats från vilken distansarbete bedrivs, oftast tjänstemannens bostad. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön omfattar aspekter av arbetsmiljön som gäller för alla medarbetarkategorier: villkor och förutsättningar för arbetet som ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Arbetsmiljöarbetet i kundernas assistanser grundar sig på en uppgiftsfördelning, där VD har fördelat arbetsmiljöuppgifter ner i organisationen så att rollen Kundensvarig har arbetsmiljöuppgifter och övergripande ansvar för arbetsmiljöarbetet i kundens assistans. Genom att involvera personalen i årliga arbetsmiljögenomgångar, ta upp arbetsmiljöfrågor på personalmöten samt att uppmana medarbetarna att kontinuerligt rapportera funna risker och brister, säkerställer Särnmark att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och att det utgör en naturlig del av det dagliga arbetet i assistansen hos kund. Under 2023 uppdaterades checklistan årlig genomgång av arbetsmiljö i assistanserna med tydliggörande av instruktioner samt tillägg av handlingsplan.

Digitalisering för ökad hållbarhet

Särnmarks beslut att ytterligare digitalisera och effektivisera centrala processer och arbetsflöden går helt i linje med våra intressenters krav och önskemål. I slutet av 2022 implementerades ett nytt verksamhetssystem för att öka effektiviseringen och i princip helt utesluta anställningsavtal, tidsrapporter och assistansräkningar i pappersform. Systemet ger möjlighet till ekonomiska kontroller av varje assistansuppdrag, i realtid och gör uppföljningar betydligt lättare att genomföra. Systemet har också en funktion för personliga assistenter att föra daganteckningar- något som tidigare gjordes i pappersform hos respektive kund. Genom förbättrade rapporterings- och kommunikationskanaler har Särnmark fått större möjlighet till ökad kontroll i varje uppdrag för att säkerställa att den personliga assistansen utförs enligt kundens beslut och att kostnaderna ligger inte över budget. Utöver det, implementerades ett nytt löne- och HR system under 2023. Förbättring av system möjliggör en snabbare och tydligare hantering av löner och dokumentation. I samband med nytt system har företaget även kunna avsluta andra system som är positivt ur ett ekonomiskt hållbarhetsperspektiv.

Medlemskap i Vårdföretagarna

Särnmark är medlem i arbetsgivarorganisationen Vårdföretagarna och bundna av de kollektivavtal som de tecknat för tjänstemän respektive personliga assistenter. Genom

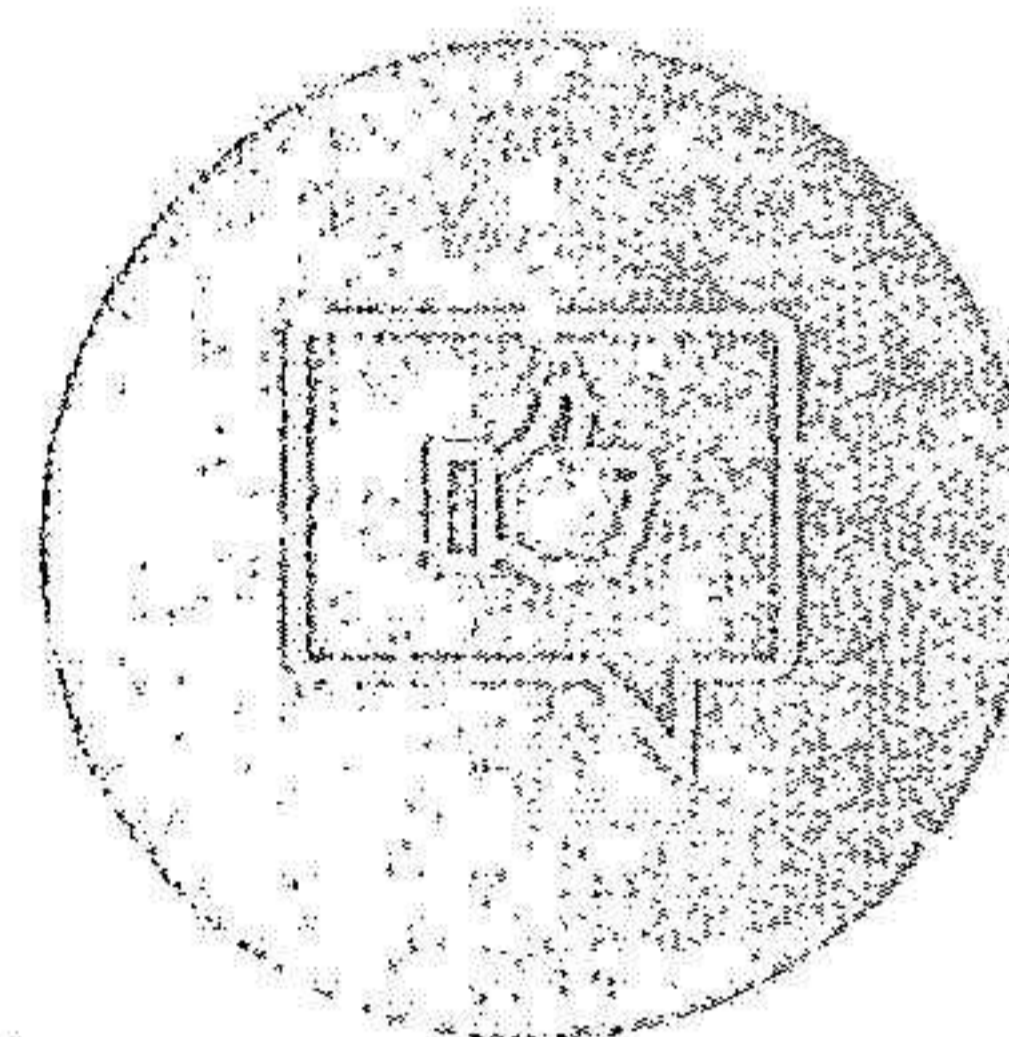
Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700077

medlemskapet i Vårdföretagarna förbinder sig Särnmark till att följa de etiska riktlinjerna för branschen och gällande kollektivavtal. Medlemskapet i Vårdföretagarna innefattar även de anställdas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar. Alla medlemsföretag inom Vårdföretagarna har ett ansvar för hur branschen verkar och hur den uppfattas. Detta gemensamma ansvar är avgörande för branschens goda utveckling och tillväxt och därmed för dess framtid. Vårdföretagarnas medlemsföretag förväntas inte bara att följa samhällets lagar och förordningar utan också att arbeta i linje med Vårdföretagarnas uppförandekod och krav på att arbeta för en hög kvalitet och en god etik.

Långsiktig satsning på ledarskap

Särnmark fortsätter sitt arbete med att utveckla ledarskapet. Fokus på ledarskapet i organisationen startade redan för några år sedan och har fortskridit under 2023 genom interna chefsdagar, Särnmarksdagar och andra enskilda chefsmöten med syfte att gemensamt verka för att ledarskapet ska kommunicera målsättningar, förväntningar och ansvar till medarbetarna, samt diskutera och ventilera gemensamma strategier och ledarskapets utmaningar. Vid dessa träffar ges även föreläsningar/information inom ett relevant och angeläget område, till exempel tolkning av kollektivavtal eller annan arbetsrättslig fråga.



Bra ledare har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett bra jobb. Särnmark tror starkt på att ett gott ledarskap handlar om att genom olika beteenden lyfta andra till nästa steg i deras utveckling. Samtidigt ger ett bra ledarskap ökad långsiktig kontroll, tydligare styrning och bättre förutsättningar för Särnmark att leverera mot uppsatta mål. Under 2023 beslutade ledningsgruppen att, utöver de interna chefsmötena, anordna en ledarskapsutbildning (extern utbildningsanordnare Weivat Consulting Group). Utbildningen kommer att ske under fyra tillfällen under våren 2024 och ges till samtliga chefer och i viss mån några teamledare (totalt 12 medarbetare bli erbjudna utbildningen).

Kompetensutveckling

Kunskap och kompetens är grunden i en väl fungerande verksamhet. Särnmark vill utveckla dokumentationen kring detta och i samband med att företaget skaffade ett nytt HRM system 2023 har vi fått en tydligare överblick över de kompetenser som finns bland tjänstemännen och därmed en förbättrad möjlighet kartlägga och bedöma kompetensbehovet i organisationen på längre sikt. I tidredovisningssystemet Tidvis finns möjlighet att göra motsvarande registrering och kartläggning av de personliga assistenternas kompetenser.

Personliga assistenter

Särnmark har under perioden 2020–2023 ställt om utbildningsorganisationen för personliga assistenter till digital form. Att anordna utbildningar digitalt är hållbart och möjliggör att fler medarbetare runt om i landet tar del av utbildningarna och får den kunskap som krävs, vilket Särnmark ser som en framgångsfaktor. Vid nyanställning ska samtliga personliga assistenter genomgå Särnmarks digitala introduktionsutbildning. Företaget erbjuder även arbetsmiljöutbildning, medarbetsledarutbildning och praktiska utbildningar utifrån behovet

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700078

på aktuell arbetsplats kring kunden. Introduktionen på arbetsplatsen tillsammans med kunden är naturligtvis den grundläggande förutsättningen för att assistenten ska ha rätt kompetens för arbete hos den aktuella kunden.

Tjänstemän

Alla medarbetare har ett eget ansvar att aktivt söka möjligheter till kompetensutveckling, och dela kunskap och kompetens i samarbete. Särnmark välkomnar och värdesätter medarbetarnas synpunkter och idéer och medarbetarna uppmuntras att ta upp frågor, förbättringsförslag och idéer med sin chef. Vi strävar efter att skapa en kultur där öppen dialog och feedback främjas. Särnmarks tjänstemän har under flera år uppvisat i medarbetarundersökningen att det finns en lärande kollegial kultur inom verksamheten, detta genom lärandeindex. Särnmark har ett samarbete med Eduhouse som är en kompetensportal som tjänstemän har tillgång till. Den externa plattformen ger tjänstemän en möjlighet till att förkovra sig genom onlineutbildningar och webinarier.

HR/Kvalitets-avdelningen undersöker regelbundet verksamhetens kompetensutvecklingsbehov. Exempel på kompetensutvecklande insatser är forum/seminarier, att uppdatera processer och rutiner, att ha hög tillgänglighet för frågor och samtal.

Onboarding

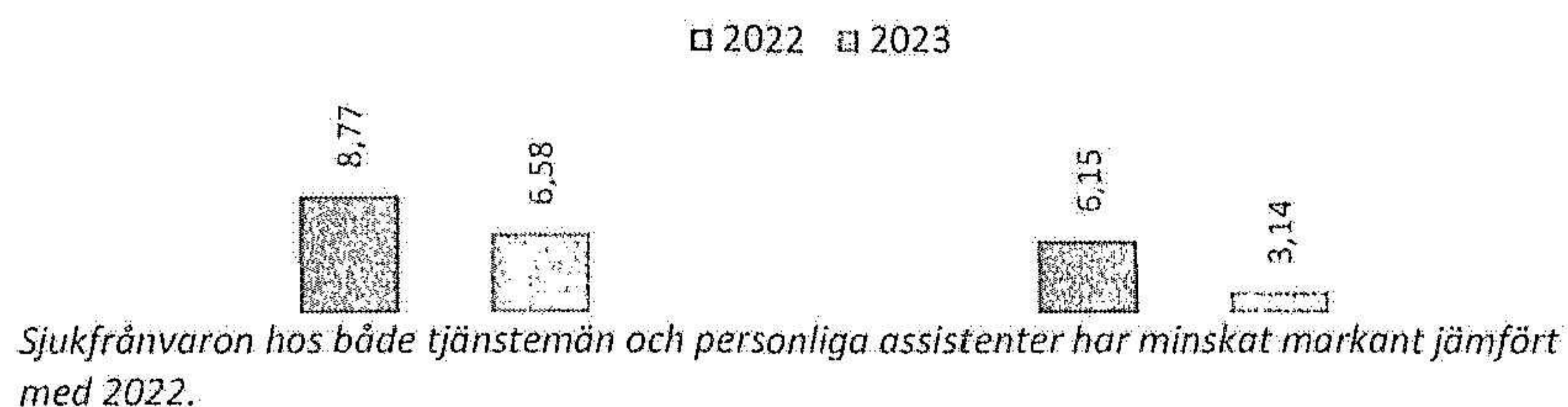
Introduktionen i Särnmark är inriktad på att skapa bästa möjliga förutsättningarna för att göra ett bra arbete. Målet är att ha medarbetare som har god kompetens som är anpassad till verksamhetens behov enligt principen rätt person på rätt plats. I samband med nyanställning får personliga assistenter gå igenom och signera vår medarbetarpolicy. Den syftar till att tydliggöra ansvar och förväntningar i relationen mellan arbetsgivare och medarbetare. Medarbetarpolicyn tar även upp arbetsmiljöaspekterna som innebär att man som personal ska bidra till en god arbetsmiljö men också att anmäla till arbetsgivaren om något inte är bra. Alla personliga assistenter genomgår introduktion på sin arbetsplats hos aktuell kund.

I samband med implementeringen av ett nytt HR- och lönesystem har Särnmark digitaliserat onboarding för tjänstemän. Digitaliseringen möjliggör en bättre överblick av introduktionen för chefen och skapar förutsättningar för en likvärdig introduktion för oavsett roll.

Sjukfrånvaron minskade markant under 2023

Det är centralt att följa upp medarbetarnas sjukfrånvaro för att analysera vad den orsakas av till exempel arbetsrelaterade faktorer, omvärldsfaktorer eller privata faktorer. Ledningsgruppen följer upp och sjukfrånvaron kontinuerligt för att se

GENOMSNITTLIG SJUKFRÅNVARO I PROCENT TJÄNSTEMÄN OCH ASSISTENTER



Särnmark Assistans AB
556506-3772

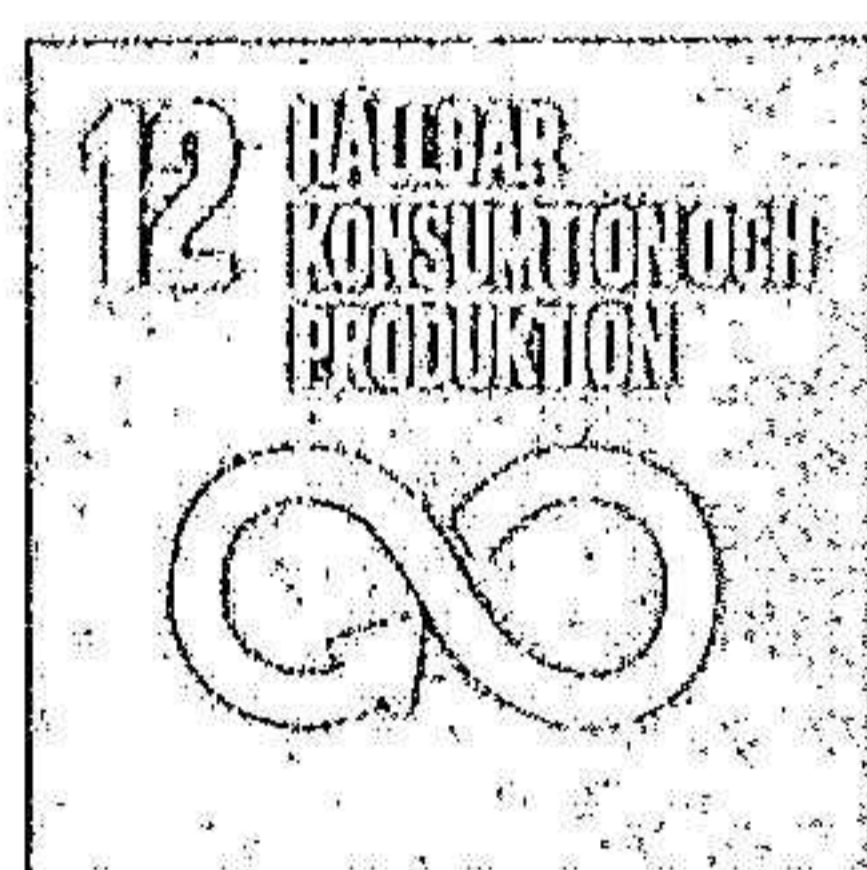
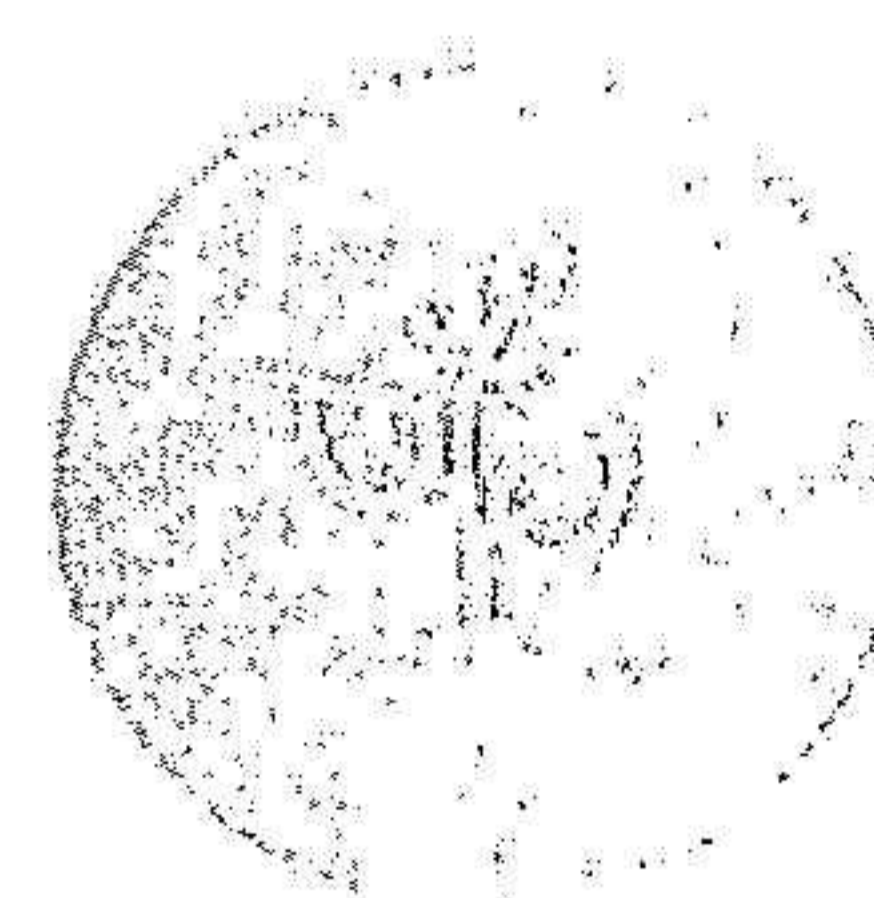
2024061700079

eventuella negativa trender och, om möjligt, bryta dessa. Den stora minskningen 2023 hos personliga assistenter med 25 procent och tjänstemän med nästa 50 procent speglar högst troligt även samhällets lågkonjunktur och ökade levnadsomkostnader. Medarbetarna upplever i högre utsträckning att de inte har råd att vara sjukfrånvarande. Hos de personliga assistenterna väljer man troligtvis att byta pass med sina kollegor i högre utsträckning än att vara sjukfrånvarande.

Chefer ska ha kontinuerlig kontakt med- och följa upp sjukfrånvaro hos medarbetare genom samtal och eventuella anpassningar i arbetet. HR-avdelningen genomför forum och utbildningar för chefer i syfte att informera om hur de kan arbeta tillsammans med sin medarbetare för att minska sjukfrånvaron och möjliggöra återgång i arbete.

Särnmarks miljö- och klimatansvar

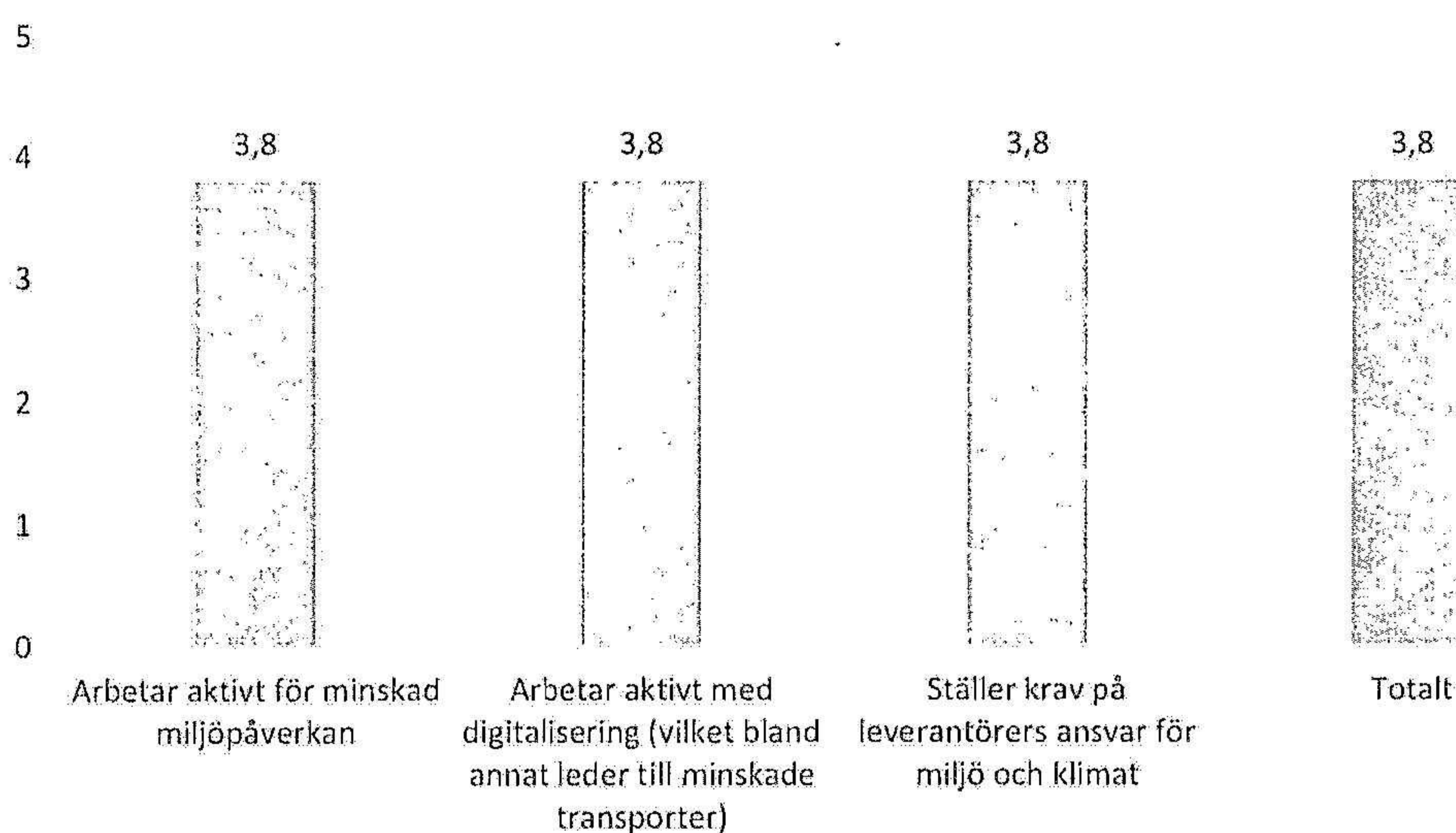
Frågorna inom Särnmarks miljö- och klimatansvar berör frågor huruvida Särnmark arbetar aktivt för minskad miljöpåverkan, aktivt arbete med digitalisering för bland annat minskade transporter samt att Särnmark ställer krav på leverantörernas ansvar för miljö och klimat. Särnmarks hållbarhetsarbete ska aktivt bidra till ett hållbart samhälle och en hälsosam livsmiljö för nuvarande och kommande generationer, detta är ledningen såväl de



anställdas ansvar att säkerställa detta samt att Särnmarks hållbarhetspolicy efterlevs. Särnmarks miljö- och klimatansvar kopplas även ihop med FN:s globala mål 12 "Hållbar konsumtion och produktion" då Särnmark ska arbeta för minskad miljöpåverkan och arbeta för en långsiktig och hållbar konsumtion med ökad digitalisering. Detta tillsammans med Särnmarks resepolicy ligger till grund för utformningen av intressentfrågorna.

Vad tycker våra intressenter?

Miljö- och klimatansvar



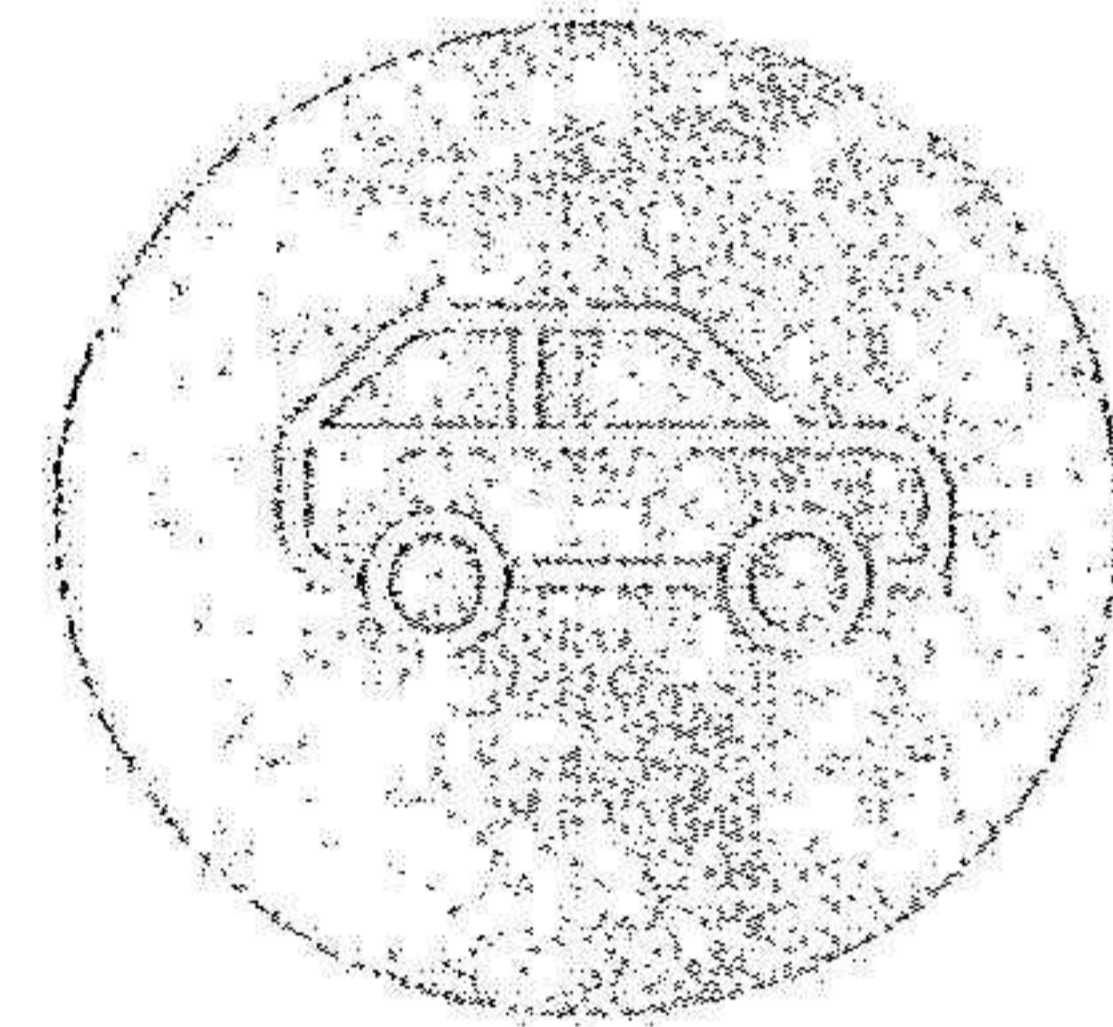
Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700080

Frågorna inom ansvarsområdet miljö och klimat berörde vikten av att arbeta aktivt för att främja digitalisering, ställa krav på leverantörernas hållbarhetsarbete samt arbetar aktivt för en minskad miljöpåverkan. Särnmarks intressenter skattar samtliga områden 3,8 på en 5-gradig skala och skattar även ansvarsområdet miljö och klimat lägre än andra områden i enkäten. Särnmark behöver därmed arbeta för en ökad medvetenhet både inom och utanför verksamheten gällande miljö- och klimatansvar. Särnmarks verksamhet har förhållandevis låg miljöpåverkan vilket kan vara en anledning till att intressenterna skattar frågorna inom miljö- och klimatansvar förhållandevis lågt. En annan aspekt kan vara att detta område inte direkt påverkar Särnmarks intressenter i samma omfattning som övriga områden gör, gällande exempelvis arbetsgivaransvar eller kvalitetsansvar.

Särnmarks bidrag till en hållbar utveckling

Oavsett grad av ursprunglig miljöpåverkan är det viktigt att Särnmark arbetar för att minska den negativa miljöpåverkan verksamheten faktiskt medför. Det innebär förutom att följa gällande lagstiftning även att medarbetarna är väl införstådda med och följer Särnmarks interna policys för hållbarhet och resor. Särnmark påverkar miljön och klimatet framför allt genom biltransporter och genom drift av kontor. I driften ingår elförsörjning och uppvärmning. I Särnmarks resepolicy uppmanas chefer och medarbetare att resa klimatsmart i tjänsten och i



första hand med tåg, om möjligt. Policyns syfte är att minimera våra resors miljöpåverkan och för att skapa förutsättningar för ett säkert och kostnadseffektivt resande. Särnmark beslutade 2023 att endast leasa bilar som är Elbilar/El-hybrid för att minska den negativa effekten på miljön. Förutom att minska koldioxidutsläpp för resande arbetar Särnmark med att möjliggöra distansarbete för de tjänstemän som har arbetsuppgifter som är förenliga med det.

Under 2023 förhandlade ledningsgruppen fram ett nytt kontrakt för Särnmarks huvudkontor. Särnmark flyttade huvudkontoret till en mindre lokal, då det fanns ett minskat behov av fysiska arbetsplatser. Den tidigare lokalen ansågs heller inte yteffektiv och Särnmark såg därför en ekonomisk hållbarhet med en flytt. Den nya lokalen är belägen nära flertalet allmänna kommunikationer (pendeltåg, tvärbana, tunnelbana). Flytten i december 2023 innebär inte bara en ekonomisk besparing, utan även att huvudkontorets yta minskas, för att bättre matcha minskat behov av fysiska arbetsplatser. Särnmark konstaterar att tjänstemännens resande till kontoret har minskat och att möjligheten att resa miljövänligt till det nya kontoret ökat.

Miljömedvetna val

Särnmarks inköp består främst av mindre delar av dagligvaror/mat, förbrukningsmaterial, IT- och konsulttjänster. Särnmark utvärderar inköpsprocesserna löpande för att uppnå minskad miljöpåverkan och jobbar resurseffektivt för att minska miljöpåverkan och kostnader när det kommer till elförbrukningen. Särnmarks förbrukning av el är förnybar energi i form av 100% vattenkraft med åtagande, vilket innebär att den inte genererar något koldioxidutsläpp. Fastigheten för huvudkontoret i Solna är en miljöbyggnad som är certifierad enligt EU Green Building. Certifieringen är ett bevis på att fastighetsägaren arbetar med energifrågorna,

Särnmark Assistans AB
556506-3772

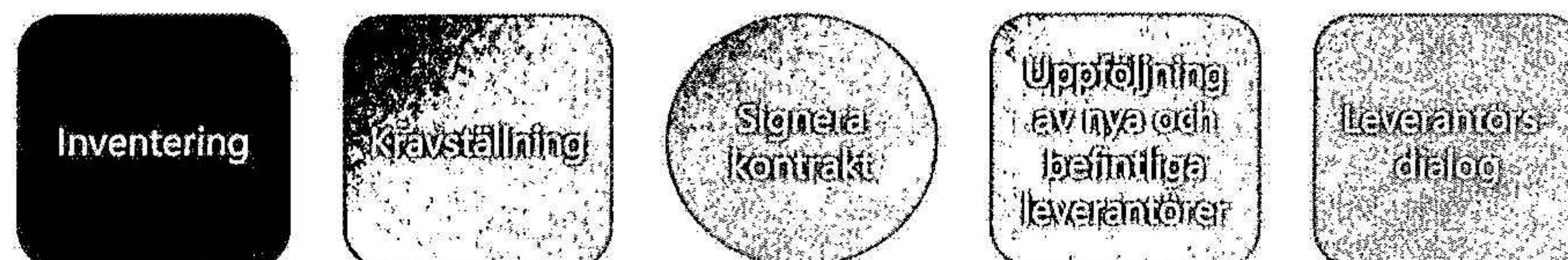
2024061700081

effektiviserar energianvändningen i lokalerna och på så sätt minskar miljöbelastningen. Huvudkontorets byggnad har även ett s.k. grönt tak som har viktiga egenskaper för att minska temperaturväxlingar i byggnaden. Den bidrar också till ekologiska miljöer för ett rikt djurliv genom att det tar upp och binder luftföroreningar samt dämpar buller.

Särnmarks nya huvudkontor i Sundbyberg (Skandia Fastigheter) är miljöcertifierat (Miljöbyggnad brons) vilket innebär att de har djupgående krav inom energi, inomhusmiljö och material. För att certifiera byggnaden måste 16 olika indikatorer uppfyllas och detta ska granskas av oberoende aktör. Skandia Fastigheter arbetar långsiktigt och systematiskt med energieffektivisering genom energikartläggning och energiplaner för fastigheten.

Hållbar leverantörskedja

Särnmark präglas av god affärssed, hög affärsetik, opartiskhet och högt ansvarskännande. Det är avgörande att var och en som företräder Särnmark agerar korrekt i varje relation och situation för att undvika risker för mutbrott och annan olaglig påverkan. Genom våra policys och interna riktlinjer som exempelvis personalhandböcker, hållbarhet- och medarbetarpolicy framgår det på hur vi på ett etiskt och moraliskt sätt tar ansvar och minimerar risker. Särnmark ställer krav på sina leverantörer och andra samarbetspartners för att undvika att medverka till missförhållanden, så som miljöförstöring, korruption och undermåliga arbetsförhållanden. Inför ett inköp eller upphandling inventeras potentiella leverantörer utifrån fastställda krav, bland annat att leverantörerna ska ha tecknat kollektivavtal, inneha registrering och F-skattbevis och ett aktivt miljöarbete. Därefter görs en bedömning mellan de olika leverantörerna inför att ett kontrakt signeras. Leverantörsprocessen fortsätter med uppföljningar av avtal och avtalsvillkor tillsammans med en leverantörsdiallog med tillhörande



utvärdering.

Klimatavtryck i enlighet med GHG-protokollet

Särnmark driver en verksamhet med många möten mellan människor. Personaltransporter och resor är därför en av våra stora utsläppskällor. Särnmark redovisar utsläpp i enlighet med GHG-protokollets (Greenhouse Gas Protocol) Scope.

- Scope 1 redovisar direkta utsläpp från till exempel bilresor.
- Scope 2 redovisar indirekta utsläpp från till exempel inköpt elektricitet och fjärrvärme.
- Scope 3 redovisar indirekta utsläpp från till exempel bokade tåg- och flygresor.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700082

Särnmark har i samband med implementeringen av HR-systemet Flex HRM under hösten 2023 fått möjlighet att mäta koldioxidutsläpp på ett mer effektivt sätt. Det innebär att Särnmark från och med 2024 får fullständig information för hela året i syfte att få en bättre kontroll och förståelse för att i sin tur kunna minska klimatavtrycket i Scope 1 och 2.

Koldioxidutsläpp från bilresor

Under 2023 körde Särnmarks anställda 243 433 km bil i tjänsten. Det är en ökning med drygt 66 000 km jämfört med 2022. 333 av dessa km är körda i El-bil vilket har en mindre miljöpåverkan jämfört med drivmedel. Någon helt säker beräkning av de koldioxidutsläpp Särnmark bidragit till med bilresandet går inte med all säkerhet få fram då Särnmark började

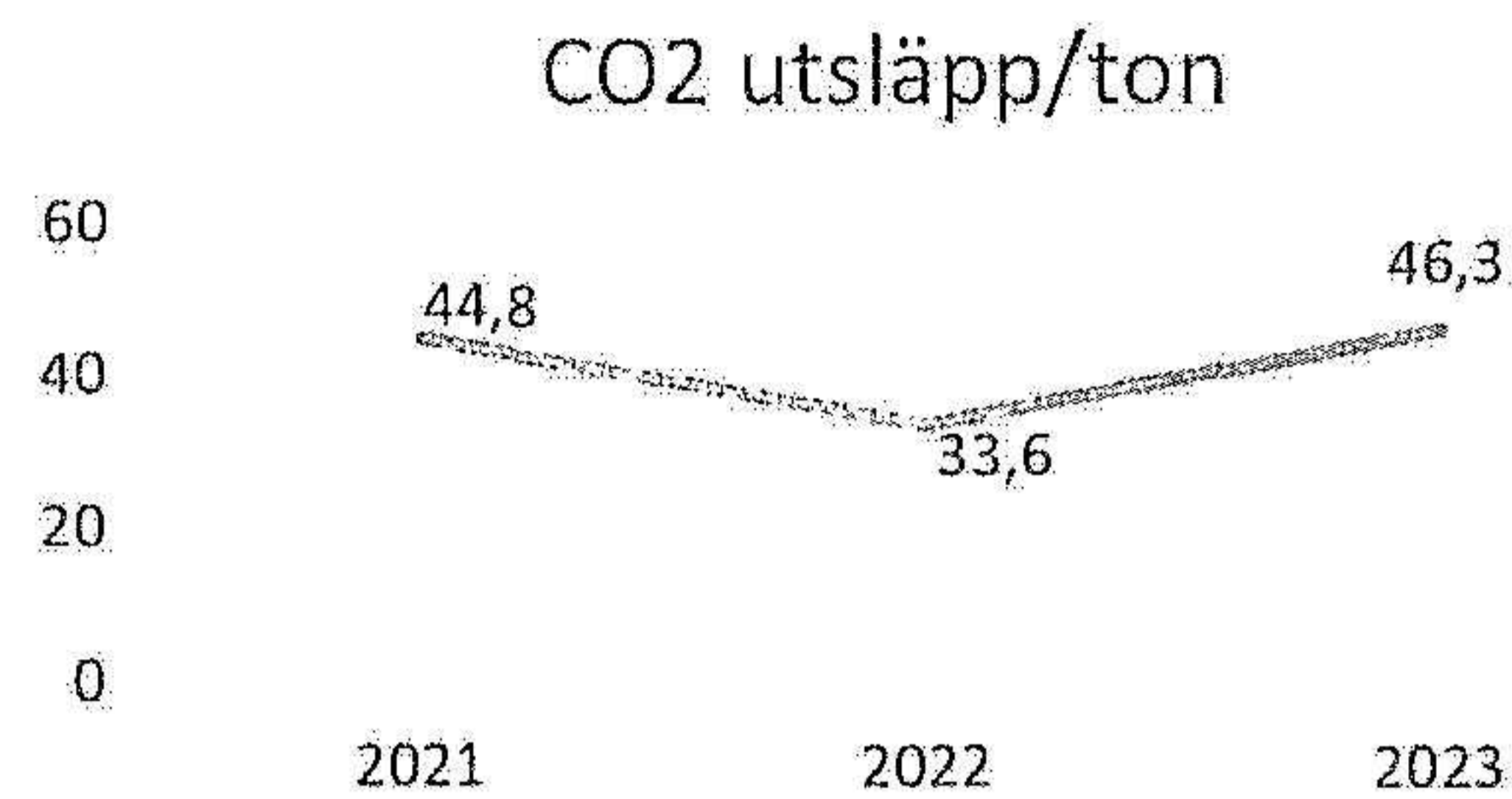


Bild: Särnmarks utsläpp för bilresor i ton koldioxid

redovisa de bilar som körts (bensin, diesel, hybrid eller el-bil) under oktober 2023. Det som kan redovisas är en uppskattning av koldioxidutsläppen med utgångspunkt i beräkningsmodellen på sidan <https://www.utslappsrott.se/berakna-utslapp/berakning-av-utslapp-fran-bilar/>. Enligt denna, beräkningsmodell för mellanstor bil uppgick Särnmarks totala utsläpp av koldioxid på grund av bilresor till 46,3 ton under 2023. Detta är således en ökning i koldioxidutsläpp jämfört med 2022 då CO2-utsläppen uppmättes till 33,6 ton.

Koldioxidutsläpp från flygresor

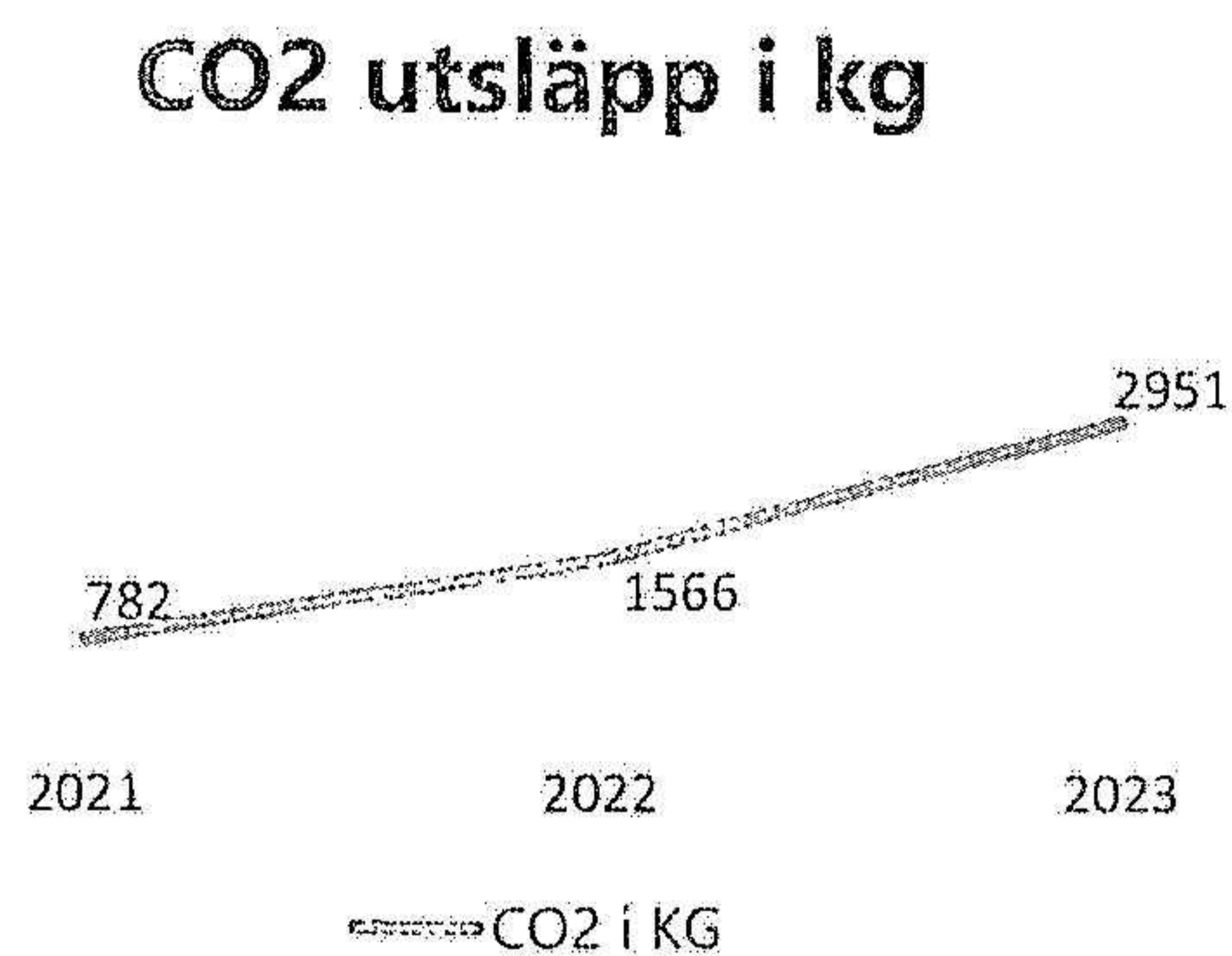
Under 2023 flög Särnmarks tjänstemän sammanlagt 17100 km vilket är en relativt stor ökning jämfört med 2022.

Flygresandets utsläpp av koldioxid beräknas uppgå till 2951 kg för 2023. Ökning i flygresandet kan förklaras dels med att resandet har ökat generellt efter corona-pandemin, dels för att Särnmark har som mål att

Bild: Särnmarks utsläpp för flygresor i kg koldioxid

regelbundet genomföra

gemensamma aktiviteter där tjänstemännen samlas till ett fysiskt evenemang. Exempel på gemensamma aktiviteter är Särnmarksdagen respektive Kick-off, vilka genomförs en gång per år. Särnmark har under 2023 anordnat chefsforum och andra chefsmöten, primärt på huvudkontoret, vilket innebär att organisationens chefer reser med flyg i högre utsträckning. En gemensam julfest och invigning av nytt huvudkontor anordnades i december 2023 vilket också ligger bakom ett ökat flygande.



Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700083

Koldioxidutsläpp från tågresor

Under 2023 reste Särnmarks tjänstemän 9087 km med tåg. Utsläpp från Särnmarks tågresande under 2023 beräknas till 3,8 kg koldioxid. Eftersom tågresandet har ökat jämfört med 2022 har även utsläppen av koldioxid genererat av tågresor ökat. Att tågresandet ökat förklarar Särnmark med att vi under 2023 rekryterat flera medarbetare till lokalkontoren och att introduktion av nya medarbetare delvis sker fysiskt på huvudkontoret, vilket kräver att medarbetarna reser. I övrigt har tågresandet ökat av samma anledning som flygresandet, nämligen att Särnmark samlar tjänstemännen till gemensamma aktiviteter vid fysiska möten i högre utsträckning än tidigare.

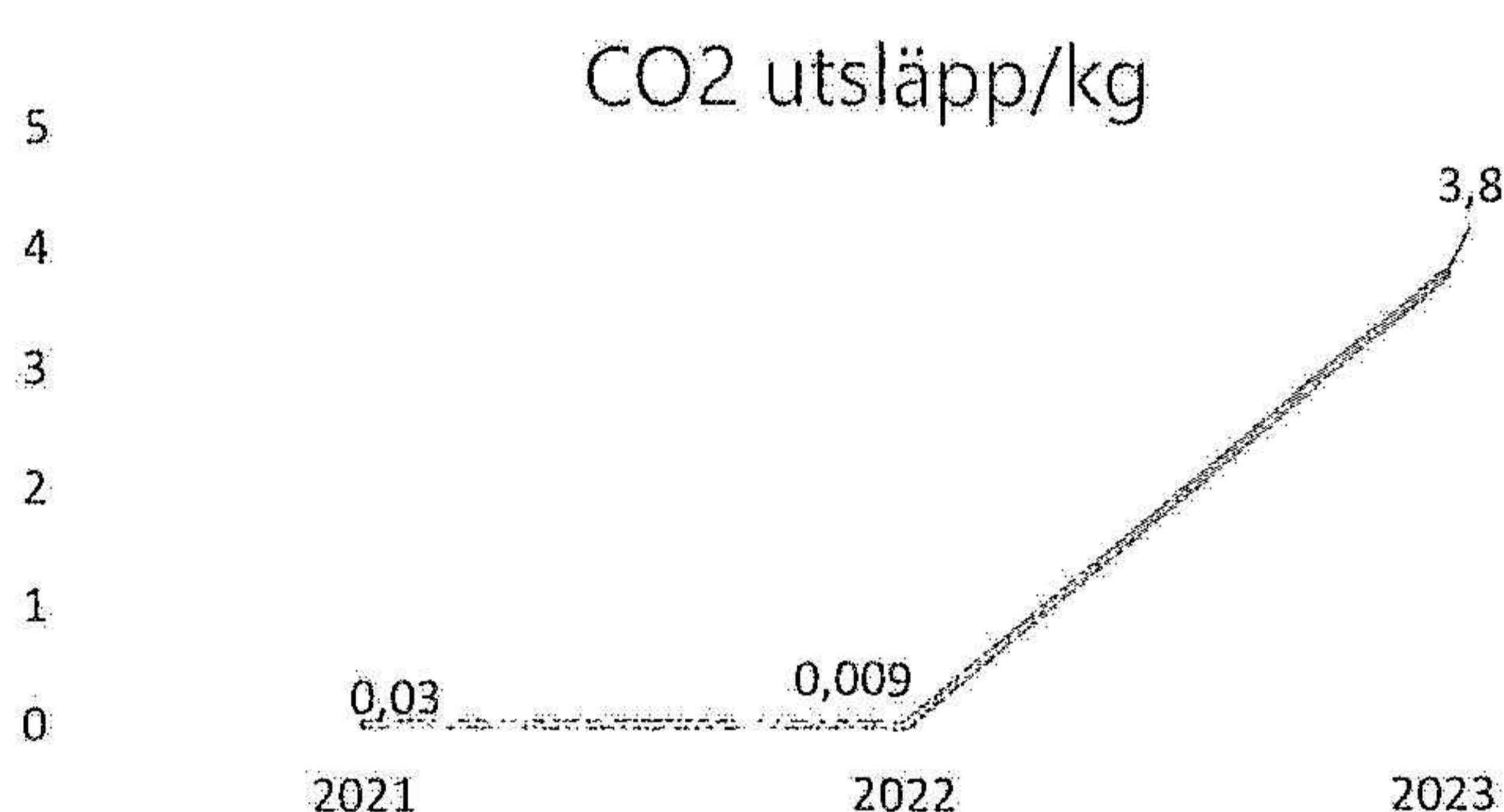


Bild: Särnmarks utsläpp av koldioxid (kg) för tågresor

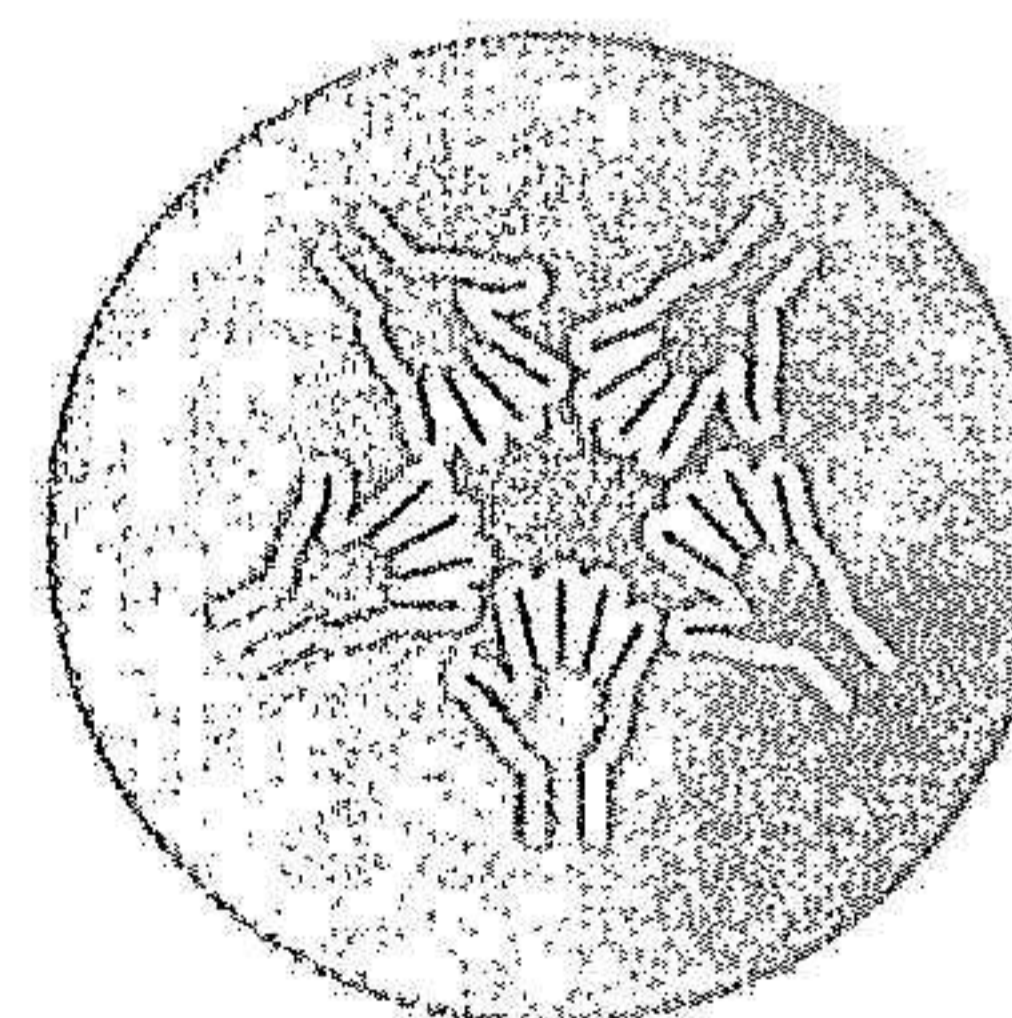
Särnmarks sociala ansvar

Frågorna gällande Särnmarks sociala ansvar rör Särnmarks intressepolitiska arbete för våra kunders möjlighet att leva som andra i samhället samt att Särnmark arbetar med mångfald,



jämställdhet och mot diskriminering på alla nivåer i verksamheten. I Särnmarks hållbarhetspolicy lyfts det fram att Särnmark aktivt skall jobba mot alla former av

diskriminering i verksamheten samt föra ett aktivt arbete med god hälsa, jämställdhet, mångfald och kompetensutveckling. Särnmarks sociala

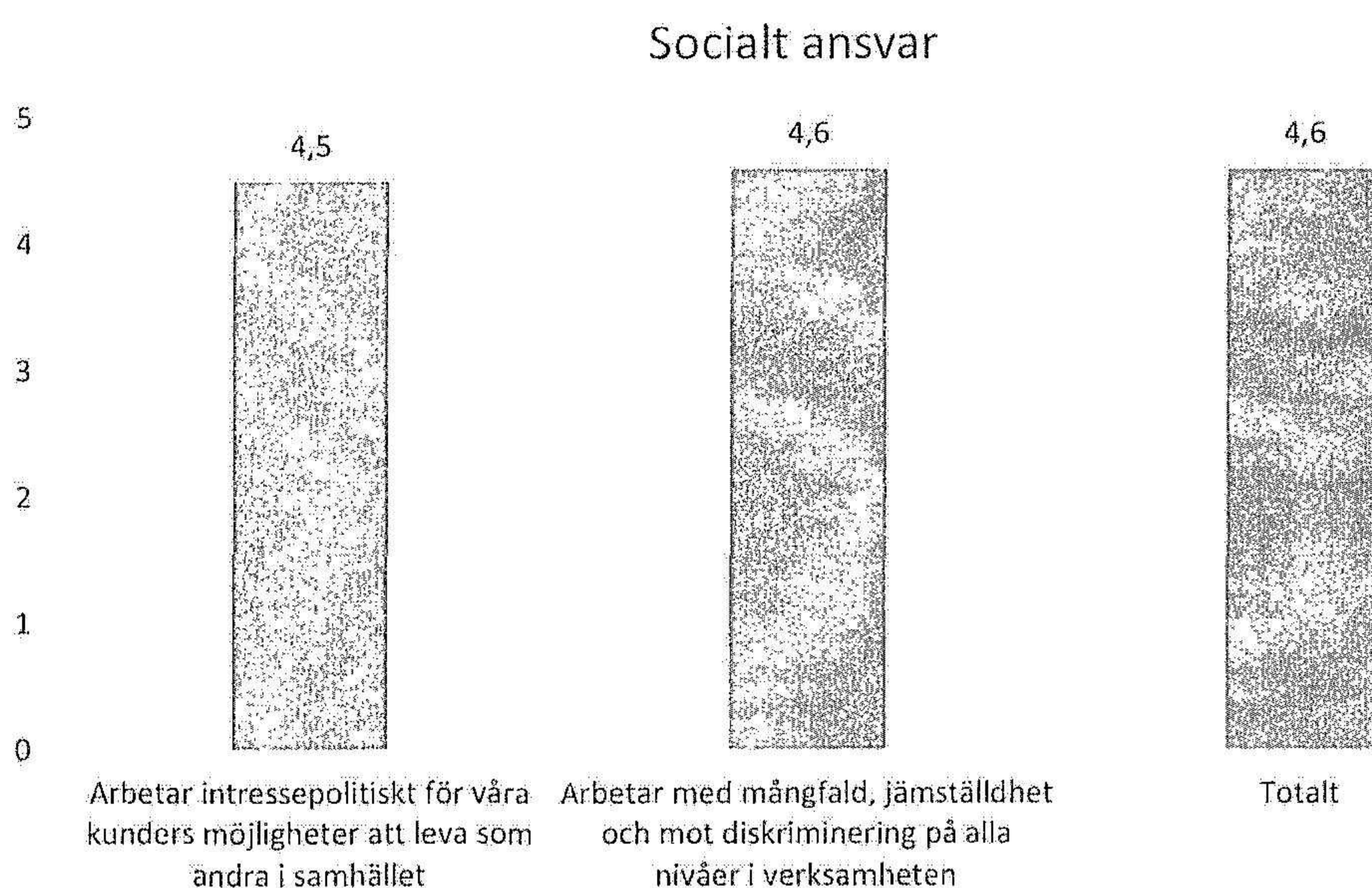


Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700084

ansvar tar sin utgångspunkt i FN:s globala mål 10 för "Minskad ojämlikhet" i ett särskilt arbete med att minska ojämlikheten inom landet och därmed även öka förutsättningar för marginaliserade grupper i verksamhetens omgivning. FN:s globala mål och Särnmarks policys inom området har lagt grunden för utformningen av Särnmarks intressentfrågor gällande Särnmarks intressepolitiska arbete samt Särnmarks arbete med mångfald, jämställdhet och arbetet mot diskriminering.

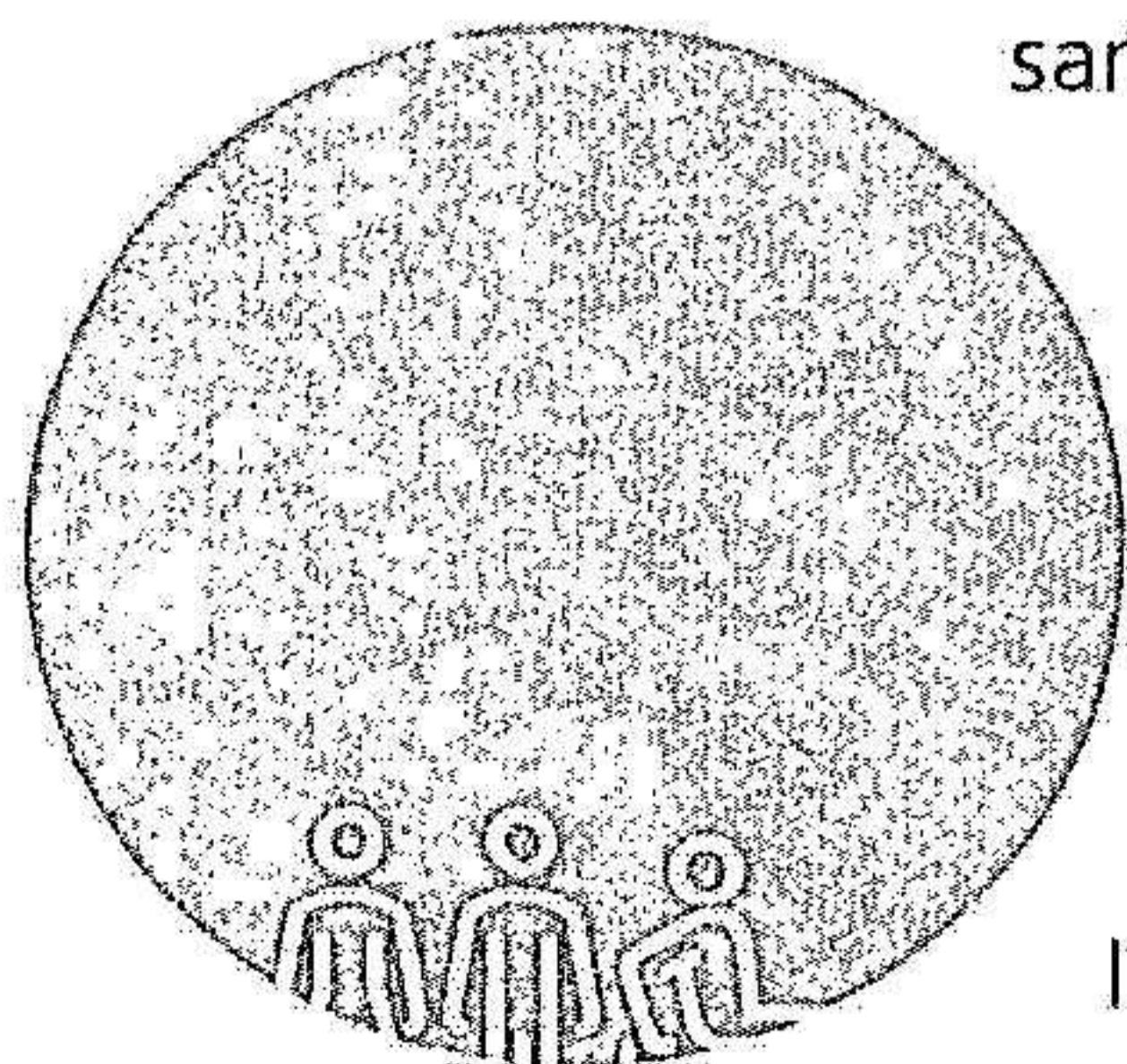
Vad tycker våra intressenter?



Utifrån intressentenkäten framkommer det att samtliga intressenter värderar Särnmarks intressepolitiska arbete högt (4,5 poäng av 5). Särnmarks arbete mot diskriminering, jämställdhet och mångfald fick en något högre värdering än vårt intressepolitiska arbete. Särnmark värnar om att vara en verksamhet och en arbetsgivare som aktivt arbetar med mångfald, jämställdhet och mot diskriminering, något som framkommer i många av de policys som är vägledande i verksamheten. Särnmark ser det positivt att intressenterna skattar frågor inom det sociala ansvaret högt då detta även är står för Särnmarks signalvärde och ska avspegla hur Särnmark som assistansanordnare uppfattas.

Särnmarks arbete för att förbättra sociala förhållanden

Särnmarks sociala ansvar tar sin utgångspunkt i hur Särnmark tar ansvar för hur vi påverkar samhället ur ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt perspektiv.



Särnmark har störst påverkan genom de tjänster vi levererar till våra kunder. Vi har förtroendet att tillhandahålla personlig assistans till ca 350 kunder och vara arbetsgivare till drygt 3500 personliga assistenter (december 2023). Det gör vi genom att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. I Särnmarks policys gällande jämställdhet, diskriminering, hållbarhet

Särnmark Assistans AB
556506-3772

202406170085

samt arbetsmiljö framgår det tydligt att Särnmark tar avstånd från alla typer av diskriminering, trakasserier, och kränkande särbehandling och att verksamheten inte accepterar att sådant förekommer på arbetsplatsen. Särnmarks lönepolicy är utformad för att undanröja särbehandling där samma principer för lönesättning ska gälla för både kvinnor och män, liksom för yngre och äldre medarbetare. Lönesättningen grundar sig i Särnmarks löneprinciper som finns tillgängliga för alla medarbetare. Utöver policydokument är arbetet med att motverka diskriminering en ständigt pågående process och det finns ett utarbetat arbets sätt för de fall vi har skäl att misstänka eller får kännedom om att någon har blivit utsatt för kränkande särbehandling.

Särnmark arbetar strategiskt för att fånga upp eventuella brister genom medarbetarundersökningar och lönekartläggningar och via medlemskapet i Diversity Charter har vi gjort ett tydligt ställningstagande för jämställdhet och mångfald. Medlemmar i nätverket förbinder sig att aktivt arbeta för mångfald och ett inkluderande förhållningssätt inom den egna organisationen. Särnmark medverkar emellanåt i olika arrangemang som föreningen arrangerar. Vårt främsta fokus vid dessa arrangemang är att ta del av och belysa frågor kring inkludering av människor med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

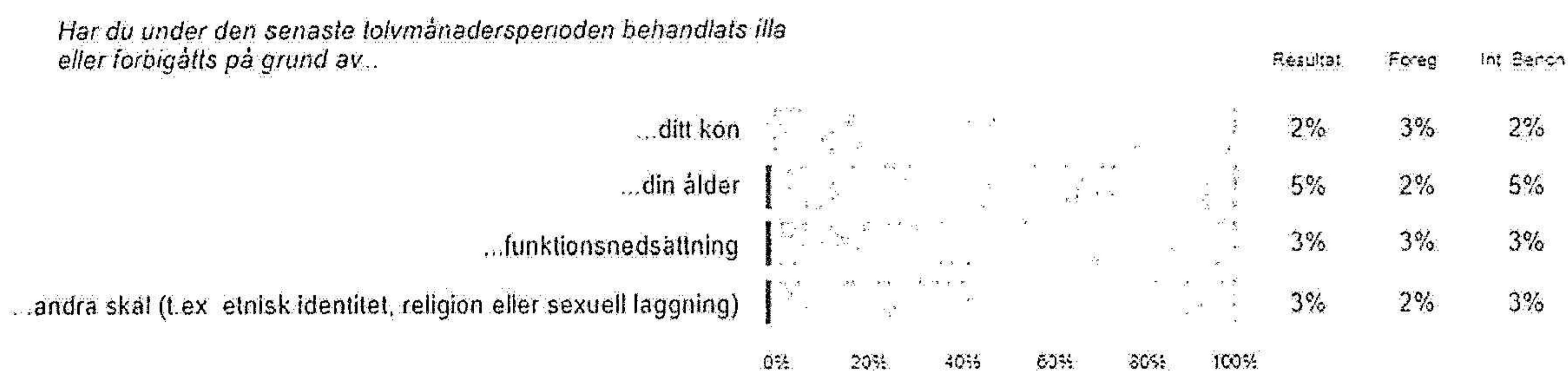


Bild: Utdrag från Särnmarks medarbetarundersökning 2023

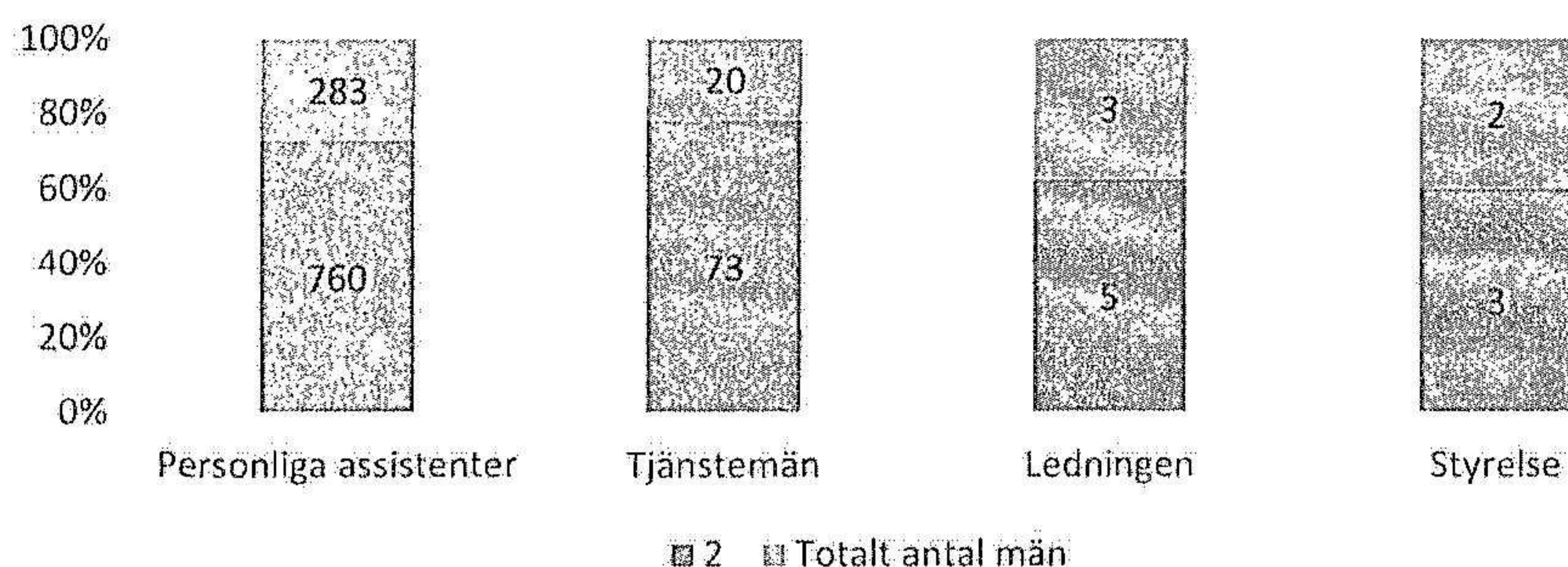
Mångfald och jämställdhet

Särnmark bedriver ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Särnmark vet att olikheter främjar utveckling och det gör att vi lättare kan lösa de utmaningar och behov våra kunder har. Särnmark strävar efter en god dynamik på arbetsplatsen och ser det som gynnsamt att medarbetare har olika bakgrunder och kunskaper. Särnmark är en arbetsplats som är tillgänglighetsanpassad och har flera anställda som använder hjälpmedel och/eller rullstol. Särnmark har övervägande kvinnor i ledande positioner i koncernledningen, andra chefer, likt kontorschefer, är en grupp med uteslutande kvinnor där Särnmark behöver arbeta för ökad diversifiering.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700086

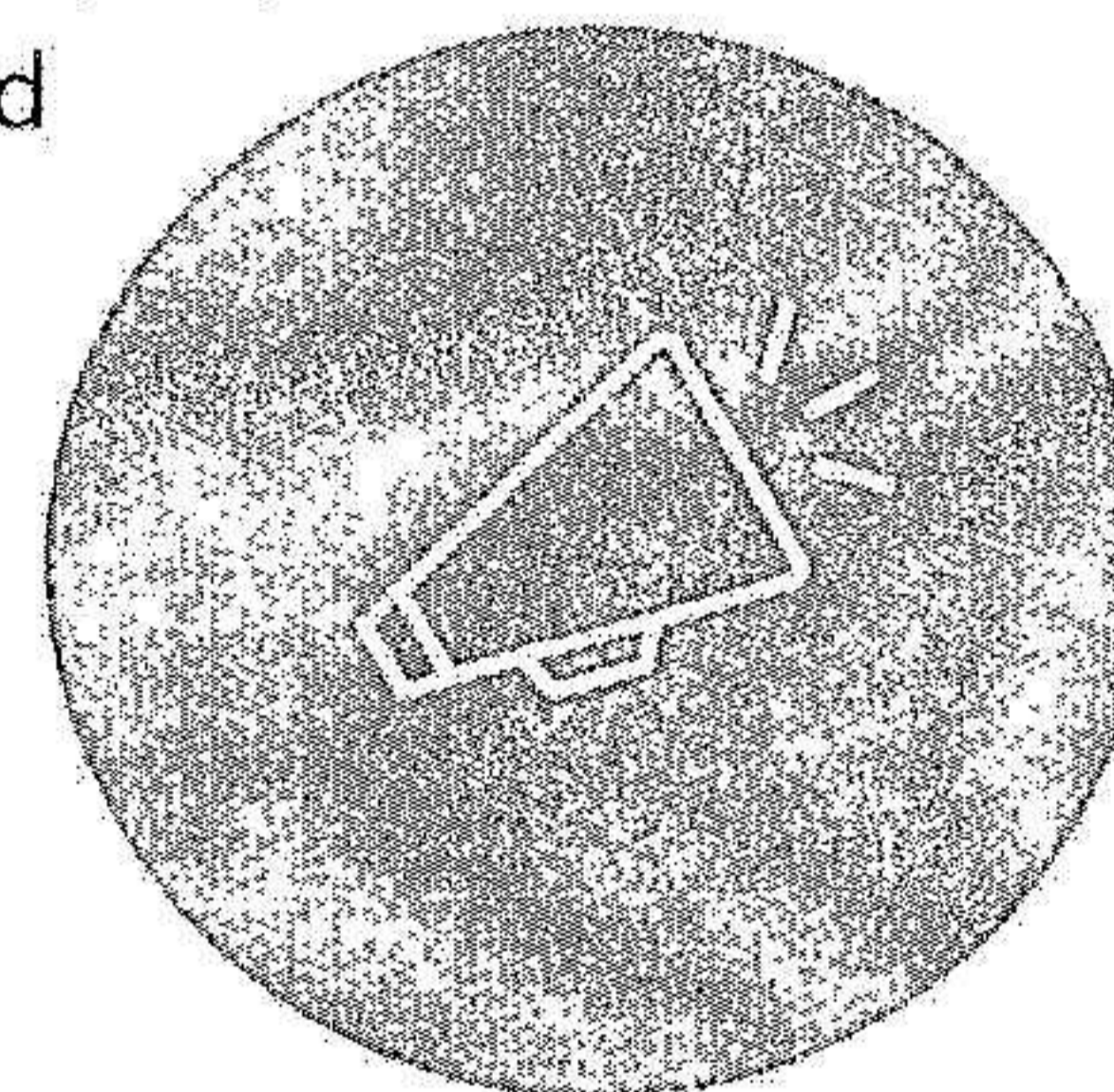
Könsfördelning 2023



Löneskillnader mellan män och kvinnor

Särnmark genomför lönekartläggning årligen för att leva upp till de lagkrav som finns men även som ett naturligt led i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen för att upptäcka, åtgärda, motverka och förhindra oskäligen skillnader i lön mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen ska alltid göras på ett sätt som inte missgynnar någon på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annat som kan ses diskriminerande. Särnmarks lönepolicy ska stimulera till professionell vidareutveckling samt spegla och premiera goda prestationer.

En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att Särnmark kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Mot denna bakgrund ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män. Resultatet för Särnmarks lönekartläggning 2023 (januari), påvisar bland annat att Equal Pay Index ligger på 100,05%. Resultatet visar på en minimal löneskillnad mellan män och kvinnor, där kvinnorna har 0,05% högre lön än män. SCB:s lönestatistik för personliga assistenter (September 2022) rapporterar ett annat resultat, där det framkommer att männens snittlön är något högre än kvinnornas snittlön. Särnmarks löneskillnader mellan män och kvinnor inom personlig assistans är så pass försumbara att det inte föranleder ytterligare åtgärder.



Intressepolitiskt arbete

När det gäller det intressepolitiska arbetet är Särnmark en aktör i branschen som engagerar sig för assistansreformen. Särnmarks grundare och ägare har en lång erfarenhet från området och har båda varit verksamma i branschen. Särnmarks VD ingår bland annat i branschrådsstyrelsen för Personlig Assistans inom Vårdföretagarna. Tillsammans med andra styrelsemedlemmar inom Vårdföretagarna driver de frågor i medlemmarnas intresse. Särnmarks VD ingår även i Vårdföretagarnas förhandlingsdelegation om EU:s arbetstidsdirektiv och arbetar för gynnsamma villkor. En stor del av det intressepolitiska arbetet bedrivs genom VD:s engagemang i styrelsen för Vårdföretagarna, som arbetar med hela vårdsektorn. Vårdföretagarna bedriver ett omfattande näringspolitiskt arbete genom en

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700087

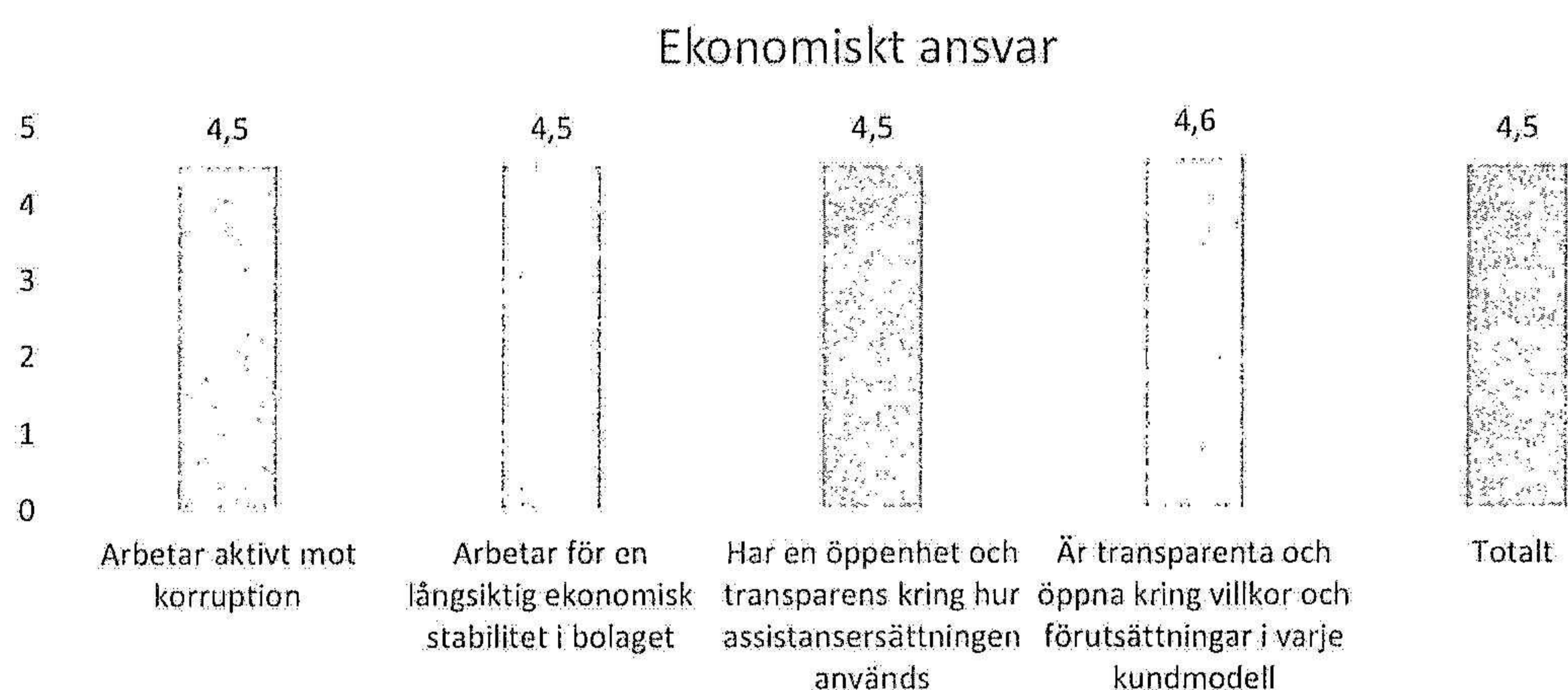
kontinuerlig dialog med myndigheter och politiker. Vårdföretagarna följer myndigheternas arbete för att ta tillvara företagets intressen och deltar även vid seminarium, paneldebatter och driver opinion i press och på sociala medier. Utöver det har Särnmark 2023 inlett ett samarbete med Anhörigas Riksförbund för att belysa personlig assistans ur ett anhörigperspektiv genom föreläsningar och inlägg på sociala medier.

Särnmarks ekonomiska ansvar

Frågorna inom Särnmarks ekonomiska ansvar berör hur Särnmark aktivt arbetar mot korruption och arbetar för en långsiktig ekonomisk stabilitet. Vidare berör det även att Särnmark ska ha en öppenhet och transparens kring hur assistansersättningen används samt att Särnmark är transparenta och öppna kring villkor och förutsättningar i varje kundmodell. Anledningen till ovanstående intressentfrågor grundar sig i Särnmarks hållbarhetspolicy där det tydligt framgår att Särnmarks personal ej ska ta emot eller ge mutor samt Särnmarks signalvärde att Särnmark har som utgångspunkt att visa på en transparens gällande assistansersättningen samt transparenta villkor i Särnmarks olika kundmodeller. Detta går även i linje med FN:s globala mål 16 för "Fredliga och inkluderande samhällen" samt delmålet 16.5 "Bekämpa korruption och mutor".



Vad tycker våra intressenter?



Utifrån intressentenkäten framkommer det att samtliga intressenter tycker att det är viktigt att Särnmark arbetar för en långsiktig ekonomisk stabilitet i företaget (totalt 4,5 av 5,0). Att Särnmark är transparenta och öppna kring villkor och förutsättningar för de respektive kundmodellerna skattas något högre (4,6) jämfört med övriga frågor på området, en fråga som också är ny från och med årets intressentenkät. Övriga områden gällande korruption och en öppenhet och transparens kring assistansersättningen skattas även högt med 4,5 av 5,0. Det framgår tydligt att samtliga intressenter tycker det är viktigt att Särnmark aktivt arbetar för att ta ett ekonomiskt ansvar.

Marginal före tillväxt

Särnmark Assistans AB
556506-3772

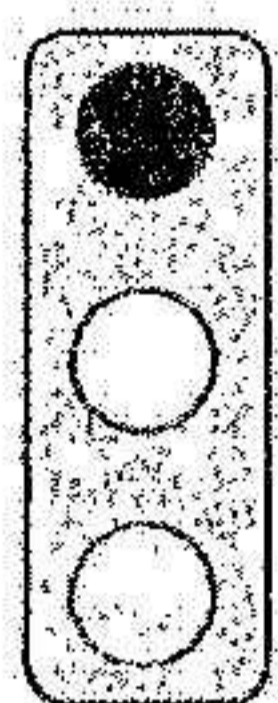
2024061700088

Särnmarks affärsplan slår fast att företagets marginal ligger i fokus för att uppnå en hållbar lönsamhet och utveckling. Det innebär dock inte att tillväxt ska bortprioriteras. De tydliga finansiella målen innebär att växa inom assistansbranschen och få in fler kunder som vi kan hjälpa till ett bättre liv. Målsättningen är att fortsätta växa med en stabil lönsamhet och med bibehållen kvalitet.

Branschens utveckling har sedan många år tillbaka kännetecknats av låga uppräknings av ersättningsnivåer samtidigt som det har skett en kostnadsökning som följt samhället i övrigt, bland annat för assistentlöner. Det har lett till att marginalerna minskat.

"Marginal före tillväxt" ska sättas in i sin kontext och genomsyra tankesättet och prioriteringarna inom koncernen och alla investeringar har och ska alltid föregås av en kostnadsavvägning. En strategi är att vara försiktig med större investeringar samtidigt som vissa investeringar måste genomföras för att leda till framtida intäkter och minimera den finansiella sårbarheten.

Bedöma och hantera risker – För att säkerställa kvalitet och förbättring



Alla verksamheter behöver arbeta med risker på ett förebyggande sätt. Det är en hållbarhetsrisk att inte agera i enlighet med de riktlinjer, åtaganden och ambitioner som ligger till grund för företagets hållbarhetsarbete.

Särnmarks riskhantering syftar till att uppmärksamma och värdera risker, identifiera bakomliggande orsaker och att föreslå åtgärder som minskar riskerna och/eller dess konsekvenser.

Nedan visas inre och yttre riskfaktorer som Särnmark har identifierat relaterat till verksamheten. Särnmark har bedömt sannolikheten för att en risk inträffar samt hur företaget planerar att hantera risken om den uppstår. Rött indikerar hög sannolikhet och grönt låg sannolikhet.

Inre riskfaktor

Sannolikhet

Hur hanteras risken?

Kvalitetsbrist

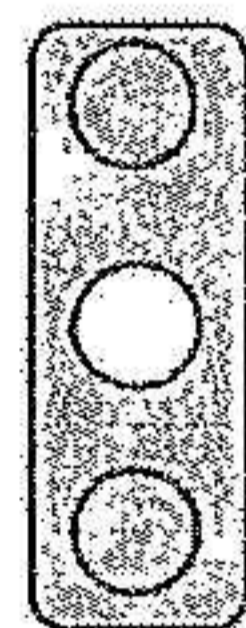
Risken för att medarbetare inte följer Särnmarks rutiner och processer och i stället utformar egna arbetsätt och förhållningssätt gentemot kunderna är möjlig. Risken kan uppstå i samband med hög personalomsättning, bristande ledarskap eller dåligt arbetsklimat.

Konsekvenserna kan leda till att kunden inte får den service som vi utlovar eller att servicen skiljer sig åt beroende på vem man har kontakt med. Andra faktorer är brister i ledningssystemet, processer och rutiner. Vikten av att se över utvecklingen av Särnmarks strukturkapital som därigenom driver på effektivitetsprocessen får inte tappa sitt fokus. Om det sker riskeras sårbarheten i verksamheten att öka markant.

Kundmissnöje

Missnöjda kunder som inte känner sig sedda eller lyssnade på kommer inte bli långvariga inom företaget. Assistenten som inte har en närvarande kundansvarig kan skapa oro i arbetsgruppen som i sin tur leder till kundmissnöje. Kunder som känner sig missförstådda eller där önskemål inte kan uppfyllas som ibland går emot regelverk mm leder många gånger till missnöje.

Bedrägeri och korruption



Särnmark har ett kvalitetsledningssystem på intranätet, som medarbetare ska arbeta efter. Särnmark arbetar även med egenkontroller inom verksamheten för att minimera och upptäcka brister. Samtliga medarbetare har skyldighet att rapportera avvikelser och missförhållanden som upptäcks. Dessa följs sedan upp systematiskt. Kunderna har även möjlighet att lämna klagomål och synpunkter till Kundombudet (det går att vara anonym).



Det är avgörande att kundansvariga arbetar aktivt med sin kommunikation ut mot kund- och assistentgrupper för att öka insynen och därmed minimera möjliga avvikelser och felaktigheter. Särnmarks drift arbetar kontinuerligt med detta genom uppdaterade rutiner, gedigna kundöverlämningar mellan medarbetare, och kommunikation/återkoppling till kunder, anhöriga och assistenter. Särnmark arbetar aktivt med intern kommunikation mellan avdelningarna för att minimera kundmissnöje.

I Särnmarks hållbarhetspolicy och assistenthandbok framgår det att

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700091

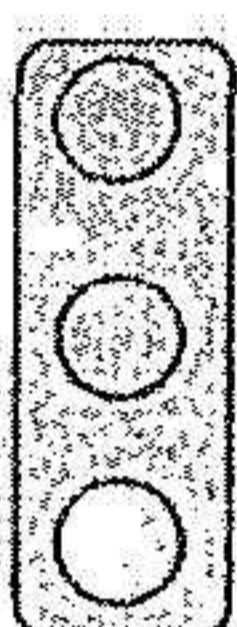
Särnmark har flera olika avtal bland annat individuella kundavtal, leverantörsavtal och kommunavtal enligt LOV. Avtalen tecknas på olika nivåer inom företaget. Risker finns avseende relationer med kunder och affärspartners, att en enskild anställd agerar oetiskt genom att ta emot eller ge mutor. Korruption och bedrägeri ger oftast rättsliga påföljder och skadar både individerna som drabbas men kan också skada Särnmarks ekonomiskt och rykte på marknaden.



anställda inte får ta emot gåvor eller ersättningar från utomstående och kunder. Hållbarhetspolicyn understryker även att kontakterna ska kännetecknas av opartiskhet och följa god affärssed. Med hjälp av rutiner och attestregler, egenkontroller och uppföljning av avtal arbetar Särnmark kontinuerligt för att eliminera risker för bedrägeri och korruption. Särnmarks visseblåsfunktion är ett medel för att förebygga missförhållanden, bedrägeri och korruption i verksamheten. Särnmark ska vara ett ansvarstagande företag vad avser miljöfrågor och sträva efter att minska den egna verksamhetens påverkan på miljön. Gällande regler på miljöområdet ska alltid följas. Inköp av varor och material som kan medföra miljö- och hälsorisker ska undvikas. Resepolicyns syfte är att minimera våra resors miljöpåverkan och för att skapa förutsättningar för ett hållbart, säkert och kostnadseffektivt resande. Särnmark arbetar även för att underlätta distansarbete för de tjänstemän som har arbetsuppgifter som är förenliga med det.

Miljörisiker

Särnmark påverkat klimatet och miljön främst genom tjänsteresor och inköp.



Yttre riskfaktor

Det juridiska och politiska läget

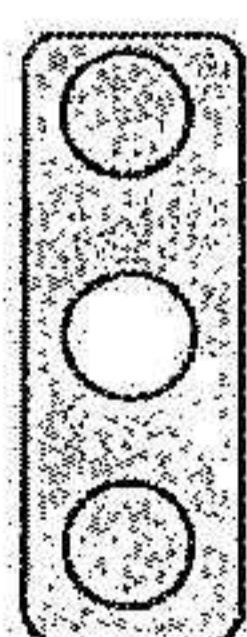
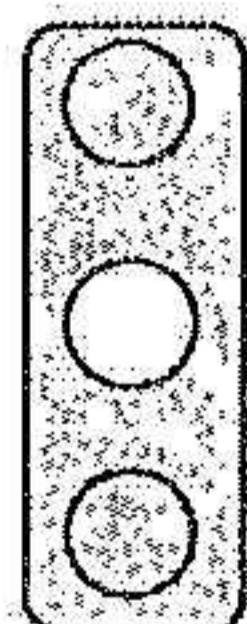
Assistansbranschen är en bransch som påverkats av reglering av lagar och regelverk i stor omfattning. Det har under åren blivit allt svårare att beviljas assistansersättning. Kunder drabbas av indragning av beslut alternativt neddragning av beslut men framför allt att det är svårare att uppfylla kraven för att överhuvudtaget få assistans. Vid nyansökan avslås majoriteten av ansökningarna.

Förändringar i EU-direktiv och kollektivavtal

Eftersom Särnmarks intäktsnivå grundar sig i en statlig schablonersättning är avtalsförhandlingarna för löner en riskfaktor då det finns en långsiktig risk att lön och lönebikostnader höjs betydligt mer än den statliga ersättningen.

EU-direktivet om dygnsvila innebär ökade krav på att Särnmark kommer behöva anpassa vår verksamhet, dvs. assistenternas arbetstid och schema till de nya kraven. Risker finns att det blir

Sannolikhet



Hur hanteras risken?

Särnmark anser att hårdare och tydligare regleringar gynnar företag som är kvalitetsinriktade och seriösa inom branschen. Det får givetvis inte vara på bekostnad av kundernas liv och hälsa. Ett företag som Särnmark som strävar efter högt uppsatta mål och kvalitetssäkring för att påvisa att vi är en seriös aktör i branschen. Det gör vi bland annat genom egenkontroller, dokumentation och annan typ av kvalitetsuppföljningar.

Särnmark är tillsammans med Vårdföretagarnas nätverk engagerade i påverkansarbetet för att löneökningarna ska stå i proportion till intäktsökningarna.

Särnmarks VD arbetar aktivt i Vårdföretagarnas arbetsgrupp för att överenskommelsen med Kommunal om tillämpningen av arbetstidsdirektivet, ska

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700092

svårare att rekrytera assistenter, då det har varit en attraktiv möjlighet för många att kunna arbeta koncentrerade dygnspass. Kunder har upplevt att dygnspassen ger större trygghet och kontinuitet i assistansen. Risk finns därför även att kunder upplever ökad otrygghet och sämre kvalitet i assistansen då reglerna ska införas.

Återkrav och anmälningsplikt

Sedan Försäkringskassans s.k. tvåårsomprövningarna av beslut stoppades för några år sedan har Försäkringskassan hittat andra anledningar till att göra omprövningar av den assistansberättigades beslut. En av de största riskfaktorerna är Försäkringskassans ökade återkrav. Anmälningskyldigheten för ändrade förhållanden kring den assistansberättigade och de personliga assistenternas (ålder, arbetsförmåga etcetera) övervakas och hanteras på ett sätt som inte tidigare har skett.



bli så bra som möjligt för Särnmark och andra privata assistansanordnare.

Särnmark arbetar aktivt för att minimera risken för återkrav på olika sätt. Dels genom uppföljningar på kunders beslut och schemaläggning, dels utifrån ekonomiska rapporters uppföljningar. Det nya verksamhetssystemet medför ökad kontroll. Kundensvariga och Kontorschefer ges fortbildning i att säkerställa insatsen för kund och tidigare kunna uppmärksamma "ändrade förhållanden" hos kund. Särnmark diskuterar även risker för återkrav via Vårdföretagarnas juridiska nätverk och via Vårdföretagarnas näringspolitiska expert.

IT-säkerhetsrisker

Det föreligger ett generellt försämrat omvärldsläge sedan en längre tid. Den uppdaterade hotnivån förväntas bestå under en längre tid. Särnmark ser att det finns ökad risk för cyberattacker och desinformation.



Särnmark har därför 2023 sett över säkerhetsskyddet och förbättrat IT-säkerheten bland annat genom externa back-up tjänster, förstärkta login-konton, säkerställt att alla datorer har uppdaterade operativsystem och virussydd. Vidare har Särnmarks servermiljö säkrats för att förhindra överbelastningsattacker.

Till sist...

Med avstamp i väsentlighetsanalysen konstaterar Särnmark att hållbarhetsarbete är ett prioriterat område för såväl företaget som för dess intressenter. De områden intressenterna har skattat högst utifrån väsentlighetsanalysen är kvalitetsansvar och arbetsgivaransvar vilket också är områden Särnmark särskilt fokuserar på under 2024. Kvalitetssäkring samt Särnmarks ansvar som arbetsgivare är två områden som även företagets styrelse och ledning anser är avgörande för en långsiktig och hållbar verksamhet och företagets kommande utveckling inom detta område.

Framöver kommer det att ställas högre krav på företagens hållbarhetsarbete och hållbarhetsrapportering i samband med införandet av CSRD och Särnmark förbereder nu detta arbete genom att integrera hållbarhetsaspekter som en naturlig del i det dagliga arbetet i högre utsträckning.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700093

I arbetet med hållbarhetsrapporten och utifrån väsentlighetsanalysen har det utkristalliserat sig att Särnmark har prioriterade områden att arbeta med. Vi bedömer att detta behövs för att förstärka vårt hållbarhetsarbete och tydliggöra kvalitetsarbetet. Följande huvudaktiviteter ska prioriteras under 2024:

- Säkerställa assistansen – noggrann kontroll och uppföljning av kunders assistansbehov, beslut och utförd assistans.
- Utveckla verksamhetens kvalitetssäkring bland annat genom utökade egenkontroller.
- Skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling och deltagande via digitala utbildningar.
- Fortsatt implementering av verksamhetssystemen för att kvalitetssäkra och säkerställa en likvärdig introduktion samt säkerställa att rutinerna efterföljs då arbetssättet förändrats.
- Att synliggöra för verksamheten hur Särnmark berörs av och arbetar med FN:s globala hållbarhetsmål.
- Aktivt arbeta med resultatet av kundundersökningen i hela verksamheten för ökad kundnöjdhet samt synliggöra för kunderna hur vi tar tillvara deras förbättringsförslag.
- Fortsätta att engagera oss i den intressepolitiska debatten och följa branschens utveckling
- Fortsatt implementering av verksamhets- och lönehanteringssystemen vilka framledes kommer ge en mer detaljerad bild av företagets miljöpåverkan och tydligare planering av assistansekonomierna för varje kundansvarig.
- Ökat fokus på krisberedskap utifrån myndigheternas uppmaning för att säkerställa en fungerande verksamhet även under eventuella kriser.

Nyckeltal

Nedan finns översikt på Särnmarks nyckeltal för var och en av våra väsentliga ansvarsområden. Nyckeltalen bör ses som en kvalitativ representation av vårt hållbarhetsarbete och som ett verktyg för att mäta framsteg. Det vill säga att det inte omfattar samtliga nyckeltal av Särnmarks totala arbete inom organisationen.



Särnmark har begränsade möjligheter att inhämta data i frågan gällande antikorrupcion utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorrupcion bedöms vara begränsade med hjälp av rutiner, policy och attestordning. Särnmark har inga pågående ärende inom organisationen gällande mutor och korrupcion och har därför inga siffror att presentera.

Socialt ansvar	Avser år 2022	Avser år 2023	Måltal 2023
Equal Pay Index	100,2	100,05%	100%
Andel kvinnor (Personlig assistent)	70%	73%	50%
Andel män (Personlig assistent)	30%	27%	50%
Andel kvinnor (TJM)	77%	78,5%	50%

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2024061700094

Andel män (TJM)	23%	21,5%	50%
Andel kvinnor i ledningsgruppen	60%	62,5%	50%
Andel män i ledningsgruppen	40%	37,5%	50%
Andel kvinnor i styrelsen	50%	60%	50%
Andel män i styrelsen	50%	40%	50%
Medarbetare	Avser år 2022	Avser år 2023	Måltal 2023
NMI TJM (av max 100)	77	79	77
Sjukfrånvaro PA (Genomsnitt)	8,77%	6,58%	5%
Sjukfrånvaro TJM (Genomsnitt)	6,15%	3,14%	N/A
Anställningstid PA (Genomsnitt)	4	4	5
Kvalitet	Avser år 2022	Avser år 2023	Måltal 2023
NKI	70	67	78
Lex Sarah	2	3	N/A
Avvikelser	43	33	N/A
Miljö	Avser år 2022	Avser år 2023	Måltal 2023
Bil	33549 kg CO2	46326 kg CO2	N/A
Tåg	0,006 kg CO2	3,8 kg CO2	N/A
Flyg	1566 kg CO2	2951 kg CO2	N/A

Inga-Kari Fryklund

Inga-Kari Fryklund
Date: 2024-05-24 16:09 CEST
Role: Ordförande Särnmark
Signed via account: inga-kari@fryklundab.se

Niklas Hallberg

Niklas Hallberg
Date: 2024-05-24 16:09 CEST
Signed via account: niklas_lars.hallberg@fek.lu.se

Cecilia Ekholm

Cecilia Ekholm
Date: 2024-05-24 16:16 CEST
Signed via account: cecilia.ekholm@sarnmark.se

Bengt Eliasson

Bengt Eliasson
Date: 2024-05-24 19:12 CEST
Signed via account: bengt.af.eliasson@gmail.com

Marika Philipson

Marika Philipson
Date: 2024-05-24 20:38 CEST
Role: VD
Signed via account: marika.philipson@sarnmark.se

2024061700095



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Särnmark Assistans AB, org.nr 556506-3772

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 på sidorna 14 - 50 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, enligt datum som framgår av digital signering,

Grant Thornton Sweden AB

Annie Pyk Hammarqvist

Auktoriserad revisor

2024061700097



Document history

COMPLETED BY ALL:
24.05.2024 20:50

SENT BY OWNER:
Annie Pyk Hammarqvist • 24.05.2024 14:59

DOCUMENT ID:
Byg-HJM0XR

ENVELOPE ID:
BJLLHJFCQC-Byg-HJM0XR

DOCUMENT NAME:
RevR 12 Särnmark Assistans AB 2023-12-31.pdf
1 page

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIME STAMP (GMT)	METHOD	DETAILS
1. ANNIE PYK HAMMARQVIST annie.pyk.hammarqvist@se.gt.com	Signed Authenticated	24.05.2024 20:50 24.05.2024 20:49	eID Low	Swedish BankID (DOB: 1987/07/28) IP: 85.230.187.57

* Action describes both the signing and authentication performed by each recipient. Authentication refers to the ID method used to access the document.

Custom events

No custom events related to this document

Verified ensures that the document has been signed according to the method stated above.
Copies of signed documents are securely stored by Verified.

To review the signature validity, please open this PDF using Adobe Reader.



GDPR
compliant



eIDAS
standard



PAdES
sealed