ank=20220607;20220608076632

Årsredovisning

Särnmark Assistans AB

556506-3772

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed lämna sin redogörelse för bolagets utveckling under räkenskapsåret 2021-01-01 - 2021-12-31

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING SIDA

- Förvaltningsberättelse	2 - 31
- Hållbarhetsredovisning 2021	3 - 30
- Resultaträkning	32
- Balansräkning	33-34
- Kassaflödesanalys	35
- Tilläggsupplysningar	36-39
- Underskrifter	40

Styrelsens säte: Stockholm

FASTSTÄLLELSEINTYG

Undertecknad verkställande direktör i Sämmark Assistans AB intygar att resultaträkningen och balansräkningen i årsredovisningen har fastställts på årsstämma 2022-05-20. 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 2022-05-20

Marika Philipsson

ank=20220607;20220608076333

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Årsredovisning

Särnmark Assistans AB

556506-3772

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed lämna sin redogörelse för bolagets utveckling under räkenskapsåret 2021-01-01 - 2021-12-31
Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i heltal kr (sek).

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	SIDA
- Förvaltningsberättelse	2 - 31
- Hållbarhetsredovisning 2021	3 - 30
- Resultaträkning	32
- Balansräkning	33 - 34
- Kassaflödesanalys	35
- Tilläggsupplysningar	36 - 39
- Underskrifter	40

Styrelsens säte: Stockholm
Företagets redovisningsvaluta: Svenska kronor (SEK).
Alla belopp redovisas, om inte annat anges, i kronor (kr).

ank=20220607-20220608076634

Särnmark Assistans AB
556506-3772

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2021-01-01 - 2021-12-31.

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 arbetsmiljöansvaret för den miljö där de personliga assistenterna är verksamma. Särnmark Assistans har kontor i Solna, Uppsala, Visby, Gävle, Karlstad, Linköping, Kinna, Höör, Sundsvall 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 IL 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
Koncernen har under 2021 fortsatt att präglas av rådande pandemi som har påverkat både kunder, assistenter och tjänstemän. Covidgruppen, som etablerades tidigt 2020, har fortsatt sitt arbete med att göra riskanalyser, informera samtliga Särnmarks intressenter samt utveckla och implementera policys och regelverk för att minimera smitta, sjukdom och dämpa oro inom organisationen.

Koncernen har fortsatt att utvecklas under 2021 med ett starkt fokus på kvalitén i verksamheten och varumärkesbyggnad för att öka kännedomen om Särnmark i hela Sverige. Ett kontinuerligt arbete med att öka och förbättra kvalitén för våra befintliga och nya kunder har, trots påverkan av covid-19, inneburit ett positivt resultat för koncernen och år 2021 blev resultatmässigt ett bra år för Särnmark.
En bidragande anledning till den förbättrade kostnadstäckningen i koncernen 2021 är att den statligt fastställda schablonen, dvs den timersättning *som erhålls för varje levererad och godkänd assistanstimme, steg med 3,5% för 2021, att jämföras med 1,5% för de senaste åren. För 2022 har vi* återigen en ökning med endast 1,5%. Inräknat schablonökningen så uppgick tillväxten för 2021 till 4,8%. Detta innebär att Särnmark har haft en liten men ändå tydlig fortsatt organisk tillväxt under 2021.

Särnmark har idag ett kontorsnät över hela Sverige och lokalkontoren utökades i december 2020 med ett nytt kontor i Uddevalla. 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. Även om verksamheten i Särnmark har påverkats av pandemin så har det sett olika ut i olika regioner. De olika kontoren har genom sin lokala förankring kunnat hantera utmaningarna på ett föredömligt sätt.

Varje år och så även 2021 genomför Särnmark en kundundersökning och under året har verksamheten arbetat med resultatet 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 mycket hög nivå, NKI uppgick till 73 (t.g. år 75) 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.

Även om Särnmark har varit relativt förskonade av negativa ekonomiska effekter av pandemin så har pandemin påverkat verksamheten. Under året har det exempelvis inneburit ett fokus på informationsinsatser till kund och medarbetare och säkerställande av skyddsutrustning för medarbetare ute hos kund. Ett arbete som har inneburit snabba omställningar och anpassningar som periodvis varit intensivt. Pandemin har även påskyndat digitaliseringen i våra kundkontakter där digitala möten och utbildningar numera har blivit allmänt vedertagna.

Avtalsförhandlingarna flyttades fram under 2020 på grund av den då rådande pandemin. Nytt avtal om lön och allmänna villkor för bransch Personlig Assistans tecknades den 27 januari 2021. Avtalet gäller för perioden 1 januari 2021 till 30 juni 2023. Avtalet innehåller två lönerevisionstillfällen. Den första lönerevisionen skedde den 1 februari 2021 och den andra revisionen sker 1 juli 2022. Avtalet innehöll inga retroaktiva löneökningar för 2020.

Förväntad framtida utveckling
Inför 2022 fastställdes en höjning av assistansersättningen med 4,72 kronor (ca 1,5 %), vilket innebär en ersättning om knappt 320 kr per timma. Ersättningsökningen är därmed tillbaka på den låga nivån där den, med undantag för 2021, legat sedan 2015. Detta kommer återigen att innebära *utmaningar med att balansera ersättningen mot kostnadsökningarna som är kopplade till utförandet av den personliga assistansen och pressa ner den* förväntade lönsamheten för 2022. Fortsatta strukturförändringar, automatisering och digitalisering kommer att ske löpande för att stärka och anpassa organisation efter utvecklingen och faktorer i vår omvärld. Även vid dessa strukturförändringar kommer fokus vara på att säkerställa en god marginal då det borgar för en stabil och trygg verksamhet.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607;20220608076



Det här är Särnmark Assistans

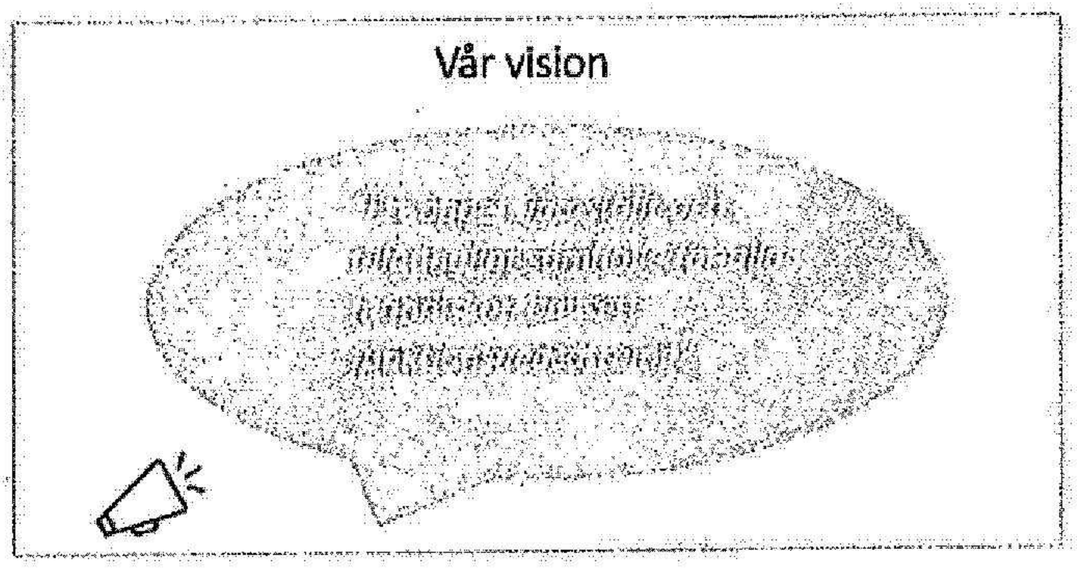
Särnmark startade 1992. När vi nu gått in i 2022 fyller Särnmark 30 år och är därmed en av Sveriges äldsta assistansanordnare. Våra grundare äger fortfarande verksamheten och har själva erfarenheter av personlig assistans. Mikael Särnmark genom sin förvärvade funktionsnedsättning och Cecilia Ekholm som personlig assistent. Vårt sätt att anordna personlig assistans bygger på tilltro och respekt för den enskilda människan, hos såväl kunder som medarbetare.

Vi skapar värde i varje möte med våra kunder. Särnmark vill vara det bästa alternativet inom personlig assistans för våra kunder. Idag är vi på Särnmark en väletablerad assistansanordnare med kontor runtom i Sverige. Vi som jobbar på Särnmark är övertygade om att vi kan fortsätta det arbete för funktionsnedsatta som ligger till grund för att Särnmark startade för nästan 30 år sedan. Tack vare att vi har både kollegor och kunder med funktionsnedsättning vet vi att det fortfarande verkligen behövs.

Särnmark.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607;20220608076360



"Vår personliga assistans ska ge människor med funktionsnedsättning stöd och möjlighet att leva ett så fritt och aktivt liv som möjligt. Vi tycker att det är en mänsklig rättighet att kunna leva, inte bara överleva".

Året som gått

Det är svårt att beskriva verksamheten 2021 utan att beröra pandemin. Sverige och vår omvärld har under året fortsatt påverkats av pandemin och dess konsekvenser. Hos oss har verksamheten pågått och anpassat sig till en ny vardag. Särnmarks organisation har i denna nya kontext visat sig kunna välkomna nya medarbetare, kunder och assistenter till Särnmark och fortsatt leverera assistans med hög kvalitet. Särnmarks särskilda krisgrupp för covid-19 har fortsatt varit aktiv under hela året och säkerställt information utifrån Folkhälsomyndighetens rekommendationer till organisationen, kunder och assistenter.

Våra intressenter

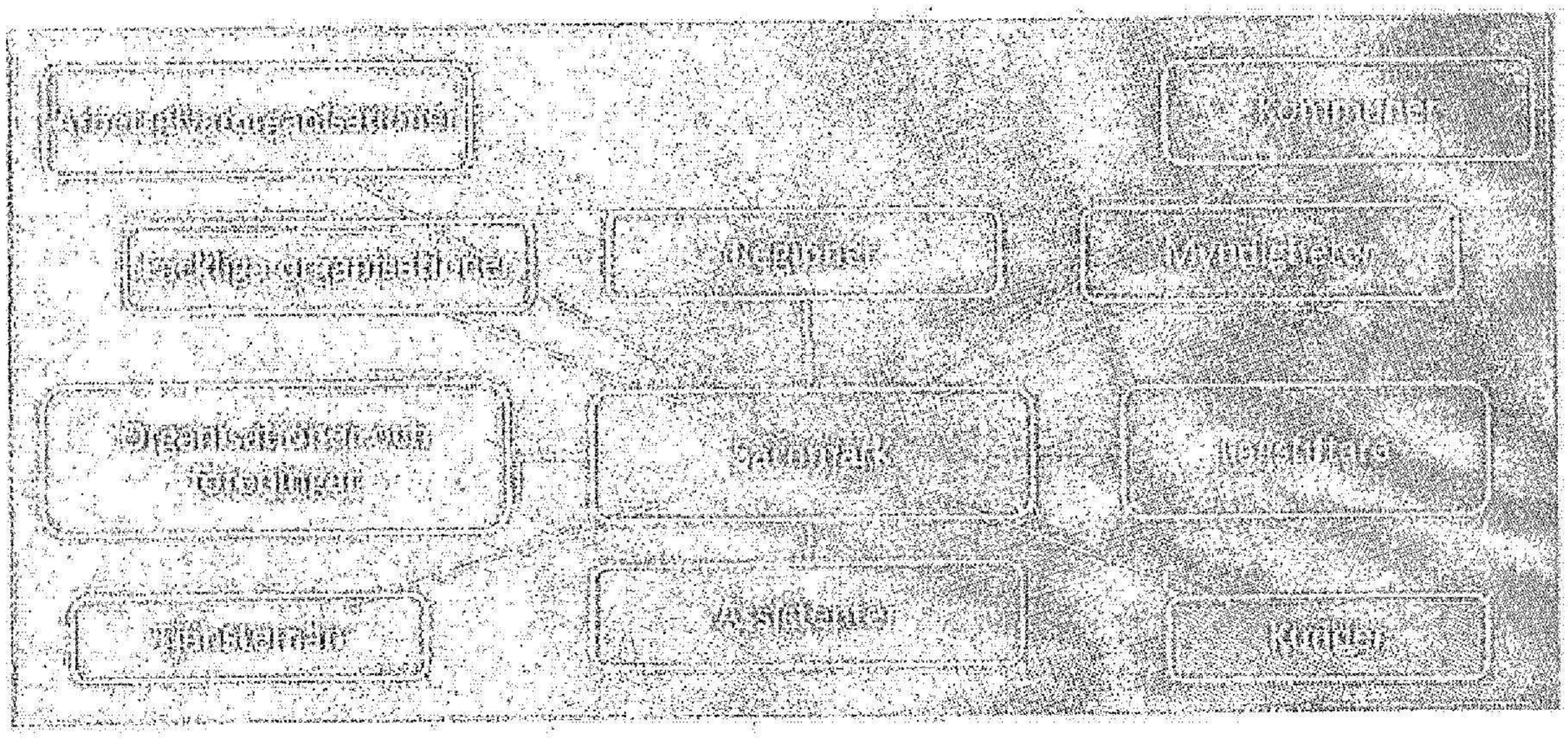


Bild: Ovan visas de intressentgrupper som genom dialog bidragit i Särnmarks hållbarhetsarbete

Många enskilda individer, organisationer och företag påverkas av hur Särnmark agerar i olika frågor. Affärsrelationer med kunder, hur vi agerar som arbetsgivare, samtal med våra leverantörer och möten med olika föreningar och organisationer är exempel på intressentdialoger. De påverkas av och har påverkan på hur vi bedriver vår verksamhet. För oss betyder ansvarsfullt företagande att vi lever upp till dessa intressenters förväntningar och agerar på ett sådant sätt att de känner ett fortsatt

ank=20220607-20220608076637

förtroende för oss som assistansanordnare. Särnmarks huvudsakliga intressenter är kunder, medarbetare, ägare, samt samhället i övrigt, vilket inkluderar till exempel intresseorganisationer, myndigheter, fackliga organisationer och lagstiftare. Särnmarks huvudintressentgrupper har identifierats utifrån att de väsentligt antingen påverkas av eller påverkar vår verksamhet.

Särnmark för även en kontinuerlig dialog med andra intressentgrupper, till exempel arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, branschorganisationer, nätverk, kommuner, regioner och landsting.

Genom en aktiv dialog kan Särnmark bättre förstå vilka förväntningar, synpunkter och krav som intressentgrupperna har på oss och det sätt vi bedriver vår verksamhet. På så sätt kan vi fatta välgrundade beslut och göra bättre prioriteringar i hållbarhetsarbetet.

Väsentlighetsanalysen visar vägen

Syftet med vår väsentlighetsanalys är att identifiera de hållbarhetsfrågor där Särnmark har störst påverkan på omvärlden utifrån ett ekonomiskt, miljömässigt samt socialt intressentperspektiv. Med väsentlighetsanalysen som utgångspunkt definierar vi de viktigaste hållbarhetsfrågorna som vi ska prioritera, rapportera och kommunicera kring. De identifierade väsentliga hållbarhetsfrågorna grupperades i följande fem områden: • Kvalitetsansvar • Medarbetaransvar • Socialt ansvar • Ekonomiskt ansvar • Miljöansvar. Väsentlighetsanalysen grundar sig på en intressentdialog i form av en enkätundersökning som skickats till Särnmarks intressenter.

Inom samtliga fokusområden har vi tydliga mål för att främja hållbarhetsarbetet och kan på ett enkelt sätt visa upp resultat för samtliga intressenter. Särnmark anser även att det är viktigt i relation till sina medarbetare att visa upp resultat då det skapar engagerade och inspirerade medarbetare som kan växa i sin yrkesroll.

Särnmarks Kvalitetsansvar

Vad tycker våra intressenter?

Frågorna inom ansvarsområdet Kvalitetsansvar handlade om hur viktigt det är att Särnmark arbetar kring transparens, tillgänglighet, bemötande samt arbetar systematiskt med kvalitetsfrågor. Samtliga intressenter skattade bemötande allra högst och därefter transparens och öppenhet. Intressegruppen kunder skattade generellt samtliga frågor högre än de andra intressenterna, men överlag fick alla frågor höga värden. Tittar vi tillbaka det senaste två åren får bemötandefrågan högst värde, vilket medför till att Särnmark fortsätter att arbeta för att ha en kontinuerlig kontakt med kunder och assistenter. Närvaro, tät dialog och ett gott bemötande är viktiga delar för att säkra kvaliteten och något vi ständigt strävar efter.

Kontinuitet ger hållbarhet

Vår personliga assistans ska ge individer med funktionsnedsättning stöd och möjlighet att leva ett så fritt och aktivt liv som möjligt. Efter så många år inom branschen vet vi att de viktigaste delarna för en väl fungerande personlig assistans är trygghet, ekonomisk transparens samt att ha ett tydligt individperspektiv där vi involverar varje individ på ett genomtänkt sätt. Det gör vi bland annat genom att upprätta en individuell genomförandeplan som följs upp årligen där kunden eller dennes företrädare är delaktig.

ank=20220607;20220608076638

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Kontinuitet och stabilitet står även Särnmark för genom våra medarbetare som trivs, utvecklas och stannar länge hos oss. Det gör i sin tur att vi kan bygga starkare relationer med våra kunder och intressenter, vilket gör oss till en långsiktig partner. Utöver ett gott professionellt bemötande ligger också fokus på tillgängligheten i form av anpassade lokaler, hemsida, kontaktvägar samt att det ska vara enkelt att nå rätt person. Det är generellt viktigt inom många företag men i synnerhet företag som arbetar med och för människor med olika typer av funktiondesättningar.

Betydelsen för ett fungerande kvalitetsledningssystem

Affärsmodellen i vår verksamhet följer ett hållbarhets- och kvalitetsarbete för individer och samhället. Det är en central del i verksamheten och vi arbetar ständigt för att förbättra det. Som stöd för Särnmarks kvalitetsarbete har vi ett kvalitetsledningssystem (KLS), vilket administreras via vårt dokumenthanteringssystem samt intranät (Arken). Systemet håller en funktion som krävs för att kunna planera, genomföra, följa upp, analysera samt utvärdera och förbättra kvalitén inom verksamheten. Det kan också snabbt visa en överblick av samtliga avvikelser och upprättade av Lex Sarah anmälningar som är pågående eller hanterade. Det lätthanterliga och strukturerade systemet gör det enkelt att navigera sig i de olika processerna och hitta den aktivitet som ska göras i varje steg. 2021 låg fokus på att fortsätta utveckla systemet och bygga vidare på processerna som tidigare skapats. Rutingruppen som implementerades redan 2020 har haft regelbundna möten varannan vecka under hela 2021, där huvudprocesserna och dess rutiner varit i fokus att revidera.

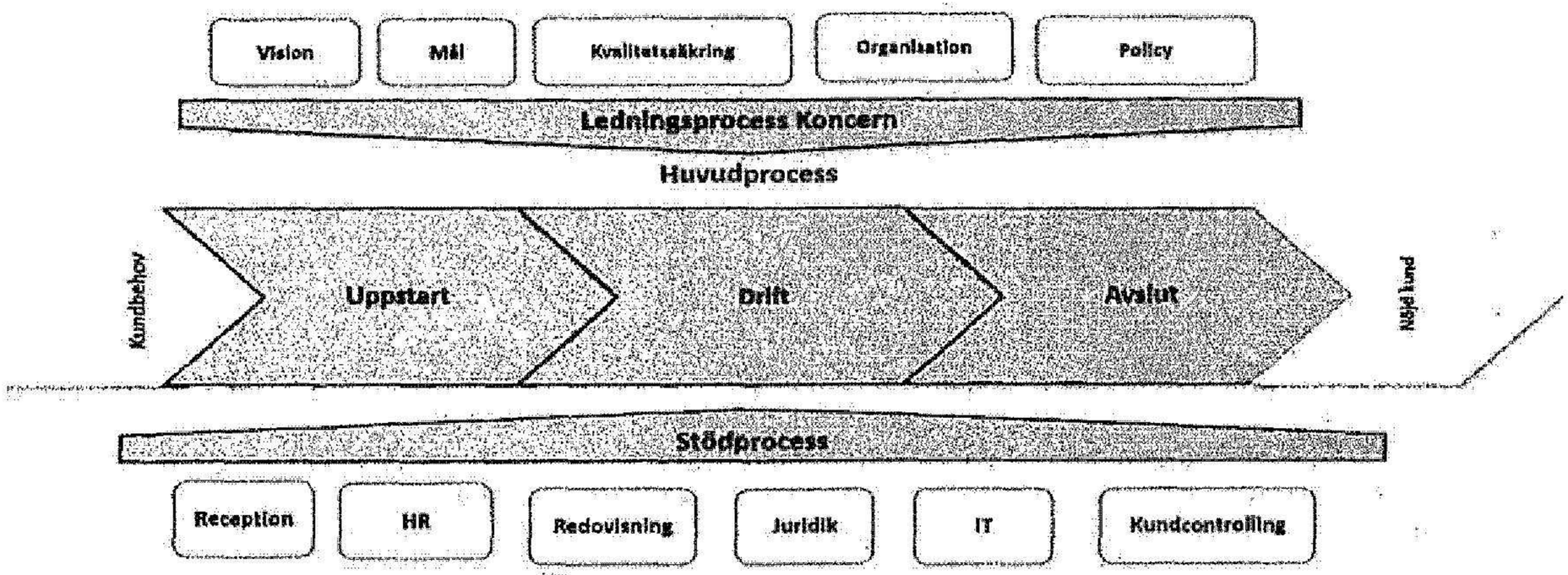


Bild: Ovan visas en översiktlig grafisk bild på hur KLS i Särnmark är uppbyggt för att leverera kvalitativa tjänster till nöjda kunder

Avvikelser och verksamhetsförbättringar

Särnmarks kvalitetsarbete ska främst bidra till att minska risken för avvikelser i verksamheten. Det är därför viktigt att vara transparent och kunna redovisa genomförandeplaner, allvarliga avvikelser, och Lex Sarah anmälningar. Medarbetare uppmuntras att anmäla avvikelser så att händelser kan analyseras och att fel inte upprepas. Vid varje Lex Sarah-utredning som aktualiserats inom Särnmark har en bedömning gjorts huruvida händelsen ska bedömas som ett allvarligt missförhållande eller inte. Under året som gått har vi haft forum och utbildningar inom området för att upprätthålla den kunskap och transparens inom verksamheten som vi menar att vi har. Kvalitén på vårt arbete redovisas årligen i kvalitetsberättelsen

ank=20220607;20220608076639

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Särnmarks visselblåsarfunktion

Särnmark ska vara en professionell och handlingskraftig verksamhet med ett stort förtroende hos kunder och medarbetare. Medarbetarnas agerande ska utgå ifrån vår värdegrund, följa våra policy samt lagar och regler. Omoraliskt och olagligt beteende skadar verksamheten och ska rapporteras och åtgärdas omedelbart. Normalt ska faktiska förseelser hanteras av utsedda chefer men om det finns omständigheter där anmälaren önskar vara anonym ska det finnas möjlighet till att rapportera ändå, genom att verksamheten erbjuder andra kanaler för anmälan. Som komplement till dialog med utsedda chefer har Särnmark en visselblåsarfunktion. Sedan funktionen blev aktuell 2019, via Särnmarks hemsida, har ärenden rapporterats och Sårnmark har fått möjlighet att agera snabbare än vad som varit möjligt tidigare. För att tillgodose det nya visselblåsardirektivet som träder i kraft i juni 2022 har Särnmark anlitat en extern part för att garantera anonymiteten hos anmälaren. Funktionen är avsedd för allvarliga förseelser och hanteras av en liten utsedd grupp personer som arbetar utifrån en fastställd process.

Särnmarks Kundråd

Under 2021 startade Särnmark ett kundråd vars syftet är att bli en mer lyssnande assistansanordnare. Genom att löpande lägga örat mot rälsen är tanken att förbättra våra möjligheter att tillhandahålla personlig assistans på ett vis som tydligt speglar vad våra kunder själva tänker, tycker eller kräver av en assistansanordnare av idag. Kundrådet har hittills satt fokus på att förbättra hur vi kommunicerar via exempelvis hemsidan. Hur man i allmänhet vill ta del av information, och vad som krävs för att existerande och potentiella nya kunder till Särnmark ska kunna göra ett välavvägt val av assistansanordnare. Under 2022 kommer kundrådet fortsatt att lyfta frågor som berör personer med funktionsnedsättning, för att kunna fortsätta utveckla och säkerställa en fortsatt hög kvalité.

Aktiviteter under en pandemi

Under 2021 har Särnmark utöver ordinarie samlingar såsom utbildningar, underhållning, tävlingar, hälsa och kunskapshöjning även genomfört aktiviteter som syftar till att utmana normer och belysa orättvisor som personer med funktionsnedsättning är ställda inför. Ett exempel är "Festkläder för funktionsnedsatta" där Särnmark funktionsanpassat och sålt second hand-finkläder i samarbete med Myrorna. Målet har varit att fler funktionsnedsatta ska ha samma möjligheter som alla andra att kunna klä upp sig och smälta in när det vankas fest. Vid sidan av att bidra till att det överhuvudtaget finns ett utbud av funktionsanpassade festkläder har aktiviteten haft som syfte att belysa det orättvisa i att en så stor del av befolkningen saknar en så självklar sak som att kunna uttrycka sin personlighet och delta i festliga sammanhang på lika villkor. För Särnmark handlar detta om att återgå till kärnan till varför vi startades för 30 år sedan. Vi finns till för att ge personer med funktionsnedsättning möjligheter att kunna leva det liv de själva vill.

Generellt har deltagandet av aktiviteter ökat under pandemin eftersom det varit lättare att delta genom sin dator eller telefon i stället för att behöva ta sig kommunalt, med färdtjänst eller i egen bil till en fysisk plats. Det har i viss mån minskat anställda och kunders klimatavtryck, men framför allt

ank=20220607;20220608076 40

varit viktigt ur ett psykosocialt perspektiv i en tid som kännetecknats av minskad kontakt med nära och kära.

Fortsatt mycket nöjda kunder

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 redovisades i april 2022 men avser kundernas upplevelser under 2021. Resultatet visar på mycket nöjda kunder och uppnår ett NKI på 71 på en skala 0–100 vilket är en liten nedgång mot 2020.

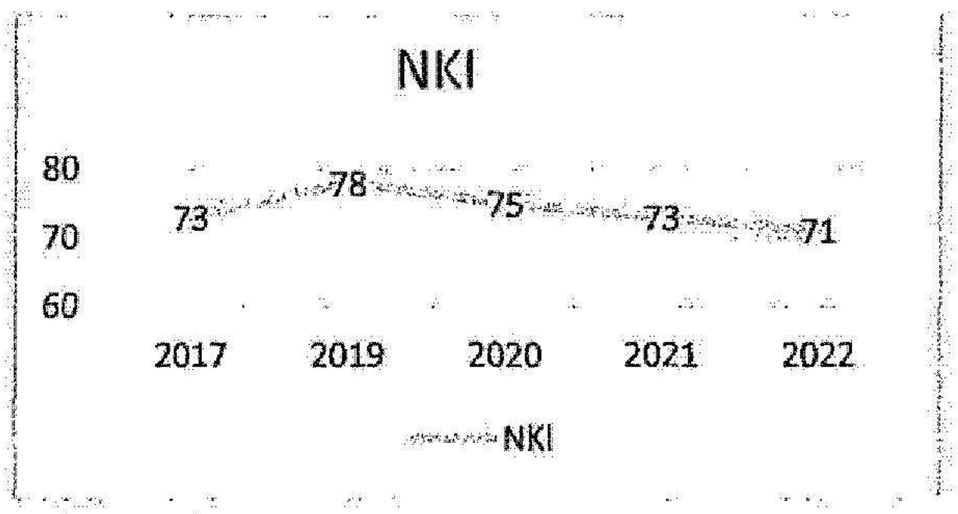


Bild: Särnmarks utveckling av NKI

Effektivitet för ökad kvalité

Särnmark tror på att investera i IT- system för att driva på effektiviseringen av företaget. Under 2021 påbörjades och togs det beslut att under 2022 köpa in och implementera ett nytt webbaserat verksamhetssystem som tillsammans med Särnmarks lönesystemet ska garantera kvalitén och öka effektiviseringen. Systemet kommer att tillföra värde för både kunderna och medarbetarna genom bland annat förbättrade rapporterings- och kommunikationskanaler. Vi förväntar oss också att det kommer förbättra våra arbetsmetoder och driva verksamheten till ett positivt ekonomiskt resultat. Under det kommande året kommer Särnmark fortsätta med arbetet kring systemet och har involverat samtliga avdelningar och utnämnt en projektgrupp som kommer ha det övergripande ansvaret.

Vårdföretagarnas Kvalitetsdeklarationen

Särnmark har sedan 2020 varje år valt att kvalitetsdeklarera för att skapa möjlighet för människor att göra välgrundade 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 dem delarna i. Delarna 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

ank=20220607;20220608076417

Särnmark Assistans AB
556506-3772

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

Särnmarks Medarbetaransvar

Vad tycker våra intressenter?
Medarbetaransvar är ett av de områden som skattas mycket högt av våra intressenter. Det handlar om att det är viktigt för intressenterna att Särnmark arbetar med kompetensutveckling, hälsa och arbetsmiljö samt har kollektivavtal för sina medarbetare. 2020 låg "medarbetaransvar" allra högst men för 2021 har kvalitetsansvar och socialt ansvar bedömts än viktigare av våra intressenter, även om skillnaden är marginell.

En attraktiv arbetsgivare
För att Särnmark ska ha de medarbetare som har störst engagemang och trivs bäst av alla i branschen behöver Särnmark kunna anställa, behålla och inspirera kvalificerad arbetskraft. Det handlar om att ge medarbetarna möjlighet att utvecklas så att de trivs med sina jobb, är engagerade och känner att de medverkar till företagets utveckling och resultat. Fortsatt framgång grundar sig på att medarbetarnas fulla potential tas tillvara genom personalutveckling och en lärande miljö. De medarbetare som verkar hos oss är personer som delar vår värdegrund och som har respekt för våra kunders perspektiv och självbestämmande.

Det är viktigt med en välkomnade företagskultur där all personal aktivt bidrar till att stärka bolagets varumärke och samtidigt får medarbetarna att känna att de har en arbetsgivare de är trygga med. Medarbetarna ska känna att de upplever att de har stöd i sin yrkesroll från sin arbetsgivare och kollegor. Särnmark respekterar sina medarbetare och värdesätter ansvarstagande, lojalitet, och öppenhet. Genom detta skapar bolaget goda ambassadörer som kan rekommendera oss som arbetsgivare och assistansanordnare och därmed bidra till vår tillväxt. För att säkerställa att de långsiktiga målen uppfylls krävs fortsatta mätningar av NMI och NKI samt utveckling av pulsmätningar för våra assistenter.

Särskilt för personliga assistenter
Särnmark kommer fortsättningsvis att arbeta med pulsmätningar för assistenterna. Speciellt angeläget är det att ta reda på hur de personliga assistenterna upplever sin arbetstrivsel och om de upplever att deras arbetsuppgifter känns meningsfulla och givande.

Alla ska känna att deras bidrag är viktigt och har stor betydelse för organisationen och för Särnmarks kunder. Våra personliga assistenter ska vara stolta medarbetare på Särnmark.

Särnmark har sedan pandemin började, erbjudit digitala utbildningar till samtliga assistenter för att de ska kunna möta kraven bolaget ställer samt att kunna leva upp till lagstiftningens krav på att personliga assistenter ska ha kunskap och kompetens om och i sitt arbete. Att anordna utbildningar digital är hållbart och möjliggör att fler assistenter runt om i landet tar del av utbildningarna och får den kunskap som eftersträvas vilket är en framgångsfaktor.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607-20220608007642



Systematisk arbetsmiljö



Det övergripande målet med arbetsmiljöarbetet på Särnmark är att främja friskfaktorer. Genom ett förebyggande arbete ska vi upptäcka och åtgärda risker för att förhindra arbetsskador såsom olycksfall och sjukdom relaterat till arbetet. Arbetet omfattar såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utöver lagstadgade krav som anges i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter, strävar vi efter en trevlig och välkomnande arbetsmiljö som inspirerar till goda samarbeten, hög effektivitet och kvalitet i vårt arbete och som möjliggör utveckling för alla medarbetare. Arbetsmiljöarbetet är systematiskt och ingår som en naturlig del av vår verksamhet genom att uppsatta rutiner för att löpande undersöka, riskvärdera, åtgärda och följa upp arbetsmiljöarbetet följs. Arbetet sker i samverkan med medarbetarna.

Särnmark har det yttersta ansvaret för sina medarbetares arbetsmiljö och för att det ska fungera i praktiken har vissa arbetsuppgifter delegerats till medarbetsledaren. Arbetet utgår ifrån arbetsmiljöpolicyn och medarbetsledarnas uppgifter beskrivs i ett särskilt medarbetsledaravtal.

Under åren som gått har utmaningen varit större än tidigare år med anledning av Covid-19 som ställt samtliga medarbetare inför svåra utmaningar. Pandemins omfattning har krävt betydligt större fokus och insatser än vanligt. När det gäller medarbetarnas hälsa och säkerhet, handlade arbetsmiljöinsatserna framför allt om att hantera risker i den fysiska arbetsmiljön och den psykiska påfrestningen till följd av högre arbetsbelastning, minskad social kontakt samt stress och oro.

ank=20220607;20220608076

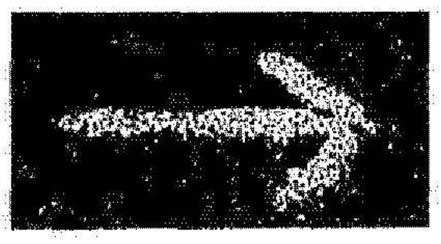
Särnmark Assistans AB
556506-3772

Särnmark har utvecklat och fördjupat rutiner som upprättades 2020 kopplat till Covid-19 samt förtydligat befintliga rutiner kring den systematiska arbetsmiljön.

För våra personliga assistenter är både den sociala och den fysiska arbetsmiljön kundens egna hem, vilket kan vara en rejäl utmaning många gånger. Kraven på att ha en god arbetsmiljö för de personliga assistenterna är precis samma som för tjänstemännen på kontoret men kräver så klart ett mer pedagogiskt och än mer professionellt tillvägagångssätt. Assistenterna ska därför känna att de har stöd i sin yrkesroll från sin arbetsgivare och kollegor. Med hjälp av rutiner där riskbedömningar och årliga skyddsronder ingår samt befintliga policy underlättar det för arbetsgivaren att hantera det systematiskt arbetsmiljöarbete.

För Särnmarks tjänstemän är samarbete och goda relationer i fokus när vi talar om den sociala arbetsmiljön. Under det gångna året har det fortsatt varit viktigt att diskutera hur vi kan bli bättre på att kommunicera internt då arbetet mellan medarbetare i huvudsak skett digitalt under året. För att tillgodose det sociala umgänget som blivit naturligt minskat under pandemin har företaget erbjudit och uppmuntrat medarbetarna till deltagande i olika forum och peptalk men också upprätthållandet av stora personalträffar, planeringsdagar och andra sammankomster digitalt.

Kollektivavtal
Särnmark är medlemmar i Vårdföretagarna och bundna av kollektivavtalet för bransch Personlig Assistans och Bransch Vård och Behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (tjm). Genom medlemskapet förbinder vi oss till att följa de etiska reglerna för branschen som innebär aktivt arbeta för en god arbetsmiljö och att gällande kollektivavtal efterföljs. De anställda ska garanteras rättvis behandling på arbetet utan urskiljning eller diskriminering. Det innebär också att Särnmark ska respektera de anställdas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar och ha en öppenhet i sin organisation så att missförhållanden kommer ledningen till kännedom.



Långsiktig satsning på ledarskap
Planen att utveckla ledarskapet inom organisationen fortlöper. Goda ledare har stor betydelse för medarbetarnas trivsel och förutsättningar att göra ett bra jobb. Ledarskapsfokuset startade redan 2019 med syfte att gemensamt verkar för att kommunicera målsättningar, förväntningar och ansvar till samtliga medarbetare. Att utveckla ledarskapet ses som ett naturligt steg för att uppnå ökad kontroll, bättre styrning och samtidigt ge förutsättningar för att Särnmark ska leverera mot uppsatta mål.

Under 2020 implementerades riktlinjerna för mentorskap i organisationen. Det innebär att alla nyanställda tjänstemän ska tilldelas en mentor av sin chef i samband med att anställningen påbörjas. Mentorns erfarenhet ska ge den nyanställde kompetensutveckling och färdigheter i sitt arbete samt bidra med en trygg start. Vi ser dock att mentorskapet inte nyttjats fullt ut framför allt i driftsorganisationen som haft ett tufft år med hög belastning och större personalomsättning än normalt. Kommande år kommer fokus att vara på att stärka befintlig organisation med sikte på att skapa en stabil och trygg driftsorganisation med ett närvarande ledarskap. Även senaste NMI belyser vikten av att stabilisera driftorganisation och fortsätta arbetet med ett närvarande ledarskap. Ett närvarande ledarskap skall verka för att de övergripande målen för bolaget följs och uppnås.

ank=20220607;20220608076444

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Kompetensutveckling är nyckeln

För att Särnmark ska ha de medarbetare som har störst engagemang och trivs bäst av alla i branschen behöver Särnmark kunna anställa, behålla och inspirera kvalificerad arbetskraft. Det handlar om att ge medarbetarna möjlighet att utvecklas och att ge rätt stimulans så att de trivs med sina jobb, är engagerade och känner att de medverkar till företagets utveckling och resultat. Fortsatt framgång grundar sig på att medarbetarnas fulla potential tas tillvara genom personalutveckling och en lärande miljö.

Kompetensutveckling upplevs, kanske självklart, som viktigast för assistenter och tjänstemän, men är även ett prioriterat område för våra kunder.
I samband med anställning genomgår samtliga medarbetare en introduktionsutbildning. Särnmarks assistenter erbjuds ett paket med grundläggande utbildning för yrket som personlig assistent, i form av en assistentutbildning i två steg. Förutom det erbjuder vi allt ifrån grundläggande arbetsmiljöutbildningar till mer praktiska utbildningar. Tillsammans ger dessa utbildningar våra assistenter en stadig grund i form av teoretisk och praktisk kompetens förutom att det ger möjlighet att träffa andra inom samma yrke och utbyta erfarenheter.
På Särnmark vet vi att kunskap är en av grundstenarna i en väl fungerande personlig assistans. I många fall helt avgörande. Därför är våra utbildningar en viktig och central del av vår verksamhet. Dessutom erbjuder Särnmark olika webbaserade utbildningar där tjänstemän utbildar sig inom områden som arbetsmiljö, LSS och den personliga assistentens roll. Särnmark har ställt om hela utbildningsförfarandet till digital form. Responsen har varit positiv och engagemanget stor från assistenterna. Deltagandet har varit högre än tidigare och tjänstemännen som varit utbildningsansvariga har också varit positivt inställda och framfört att det gick bättre än förväntat. Digitala utbildningar kommer att vara en del av "bas-paketet" av utbildningar inom organisationen. Arbetsplatsträffar har även varit i digital form vilket också har fungerat bra, dock ser man ett behov av fysiska träffar när pandemin är över.
HR, Juridik och Kvalitetsavdelningen har även erbjudit olika kompetenshöjande utbildningar inom Kollektivavtalet, Arbetsmiljölagen, Förändrade förhållanden, Riskanalyser, Avvikelser och kundklagomål samt Social dokumentation. HR har även skapat en "lärplattform" på intranätet med digitala utbildningar. Särnmark har också samarbetet med ett externt utbildningsföretag som erbjuder en rad webbaserade utbildningar som är riktar sig till alla tjänstemän inom organisationen.

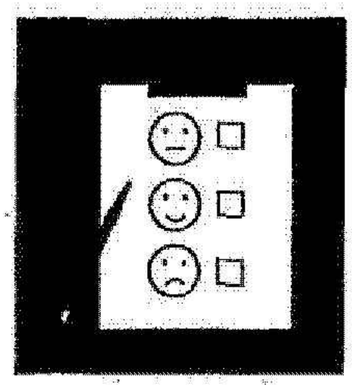
Hela rekryteringskedjan

Rekryteringskedjan är inriktad på att få den bästa möjliga personalen med det bästa möjliga förutsättningarna för att göra ett bra arbete. Dvs från ansökan till anställning och sen introduktion till feedback. Målet är att alltid ha en personalstyrka som har en tillräcklig och god kompetens och som är anpassad till behovet enligt principen rätt person på rätt plats. I samband med nyanställning får samtliga assistenter gå igenom och signera vår medarbetarpolicy. Den syftar till att tydliggöra ansvar och förväntningar i relationen mellan medarbetare och arbetsgivare. Den tar även upp arbetsmiljöaspekterna som innebär att man som personal har en skyldighet till att bidra till en god arbetsmiljö men också att anmäla om något inte är bra.

Särnmark rekryterar gärna internt när vi tillsätter nya tjänster. Det är ett sätt för oss att få behålla personal som har ett genuint intresse och lång erfarenhet av personlig assistans att stanna kvar hos

ank=20220607-20220608076645

oss. Vi tror på hållbara relationer, inte bara med våra kunder utan även med våra medarbetare.



Resultatet från medarbetarundersökningen NMI

Särnmark har valt att fortsätta göra den årliga medarbetarundersökningen för tjänstemän med hjälp av en extern part, Kantar Sifo. Årets medarbetarundersökning visar på en nedgång i NMI (Nöjd medarbetarindex) från 72 föregående år till 67 på en hundragradig skala. Förutom en övergripande minskning som i första hand troligtvis speglar den målförvirring och minskad känsla av eget ansvar medarbetarna upplever ser vi många positiva delar i resultatet. Vi ser till exempel att lärandet och kompetensen har höjts hos tjänstemännen samtidigt som vi ser en ökad motivation och starkt engagemang. Det visar på enorm kraft att driva företaget framåt.

För att nå våra långsiktiga mål att Särnmarks tjänstemän ska ha den mest adekvata utbildningen och möjlighet till kompetensutveckling ska Särnmark fortsätta fokusera på interna och externa utbildningar. Vi ser att det gångna årets satsning på kompetensutveckling har gett ett tydligt resultat och medarbetarundersökningen bekräftar att vi är på rätt väg.

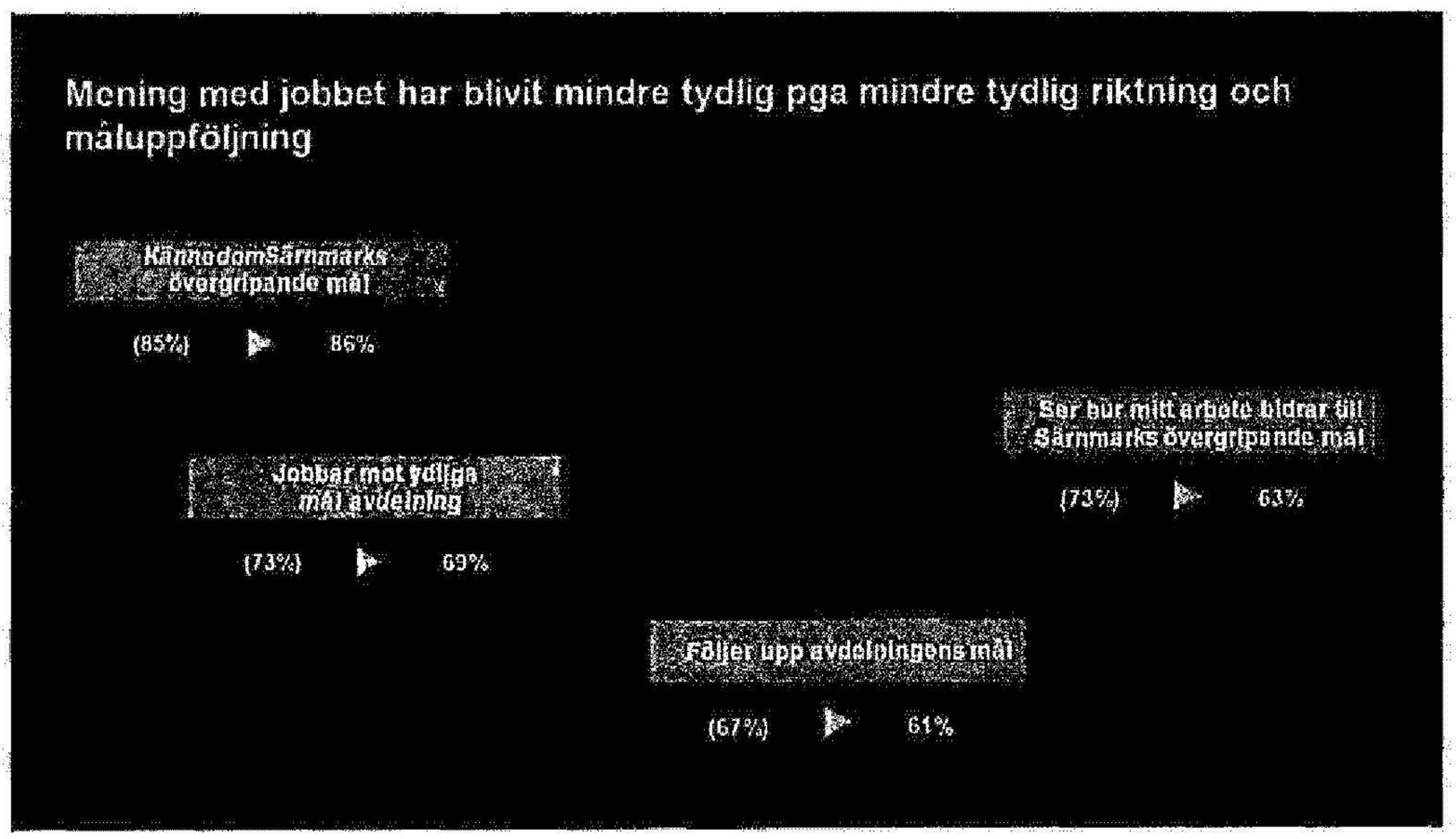


Bild: Ovan visas fjolårets resultat inom parentes och årets resultat till höger i kolumnerna.

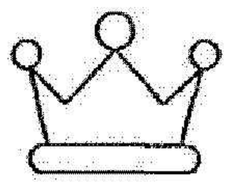
Precis som de flesta verksamheter har även Särnmark haft både direkta och indirekta konsekvenser från pandemin. Det har varit en utmaning både för tjänstemän och chefer att leda och verka på distans. Vi ser en tydlig koppling mellan att tjänstemännen arbetat på distans och att målbilden på den egna avdelningen beskrivs som otydligare och verksamheten upplevs som mer "rörig". Den närmsta chefen har inte på ett tillräckligt bra sätt lyckats hålla avstämningar och uppföljningar. För att kunna fortsätta med hybrida arbetsplatser är ett gemensamt fokus och tydliga mål helt avgörande.

ank=20220607;20220608007646

Särnmark Assistans AB
556506-3772

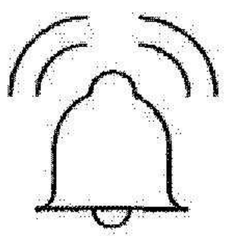
Sammanfattning 2021

Att bygga vidare på



Motivation	Motivationen har ökat rejält bland medarbetarna och engagemanget är fortsatt mycket högt även om chefer är mer frustrerade i år. Det visar på en enorm gemensam kraft att tillsammans ta Särnmark framåt.
Kärnvärdet lärande	En av de största ökningarna syns inom lärande. Förra årets fokusområde att hitta den information som behövs i arbetet har utvecklats mest. En viktigt grund för eget lärande och att kunna gör ett bra arbete.
Stolt medarbetarskap	Förtroendet för de närmaste cheferna har ännu starkare i år. Detta säger mycket om hur ni har lyckats hanlera läget under året med alla svårigheter och oro som pandemin fört med sig för kunderna såväl som medarbetarna.

Utmaningar att stärka upp



Riktning och måluppföljning	Särnmarks övergripande mål är fortsatt mycket tydligt men lokalt på avdelningsnivå är det inte lika klart i år som tidigare år. Det bidrar till att verksamheten blir lite "rörigare". Samtidigt minskar uppföljning vilket är ett viktigt verktyg för att att visualisera mål, aktiviteter och utveckling. Mål är och har alltid varit grundläggande i varje verksamhet men en hybrid arbetsmiljö är tydlig gemensam riktning helt avgörande.
Ansvar och delegation	Ett minskad känsla av ansvar, initiativ och eget beslutsfattande kan vara ett pandemiskt resultat. Samtidigt är uppföljningar och kunddialoger svagare vilket ofta bidrar till osäkerhet. Det är dock avgörande att säkra upp för en lyhörd och trygg service till kunderna.

Frisknärvaro i stället för sjukfrånvaro

Särnmark vill fokusera på det positiva och väljer därför att mäta medarbetarnas frisknärvaro i stället för sjukfrånvaro. Det betyder inte att vi bortser från vårt arbetsmiljöansvar och tar fokus från de medarbetare vars sjukfrånvaro kräver insatser av oss som arbetsgivare. Men i en kontext som präglats av pandemi, hushållskarantän och sjukfrånvaro är det centralt att faktiskt visa på hur stor del av våra medarbetare som faktiskt varit friska och närvarande på arbetet. Under 2021 pågick fortfarande pandemin vilket vi tror har lett till en frisknärvaro som ligger i paritet med 2020. Ser man till den statistik som finns inom kommun, landsting och andra privata aktörer följer de samma kurva och har en ökad frånvaro där pandemin speglar sin tydliga roll.

Resultatet nedan beskriver de Personliga assistenternas frisknärvaro år 2021 i jämförelse med 2020. Diagrammet avspeglar pandemins framfart i samhället på ett väldigt tydligt sätt.

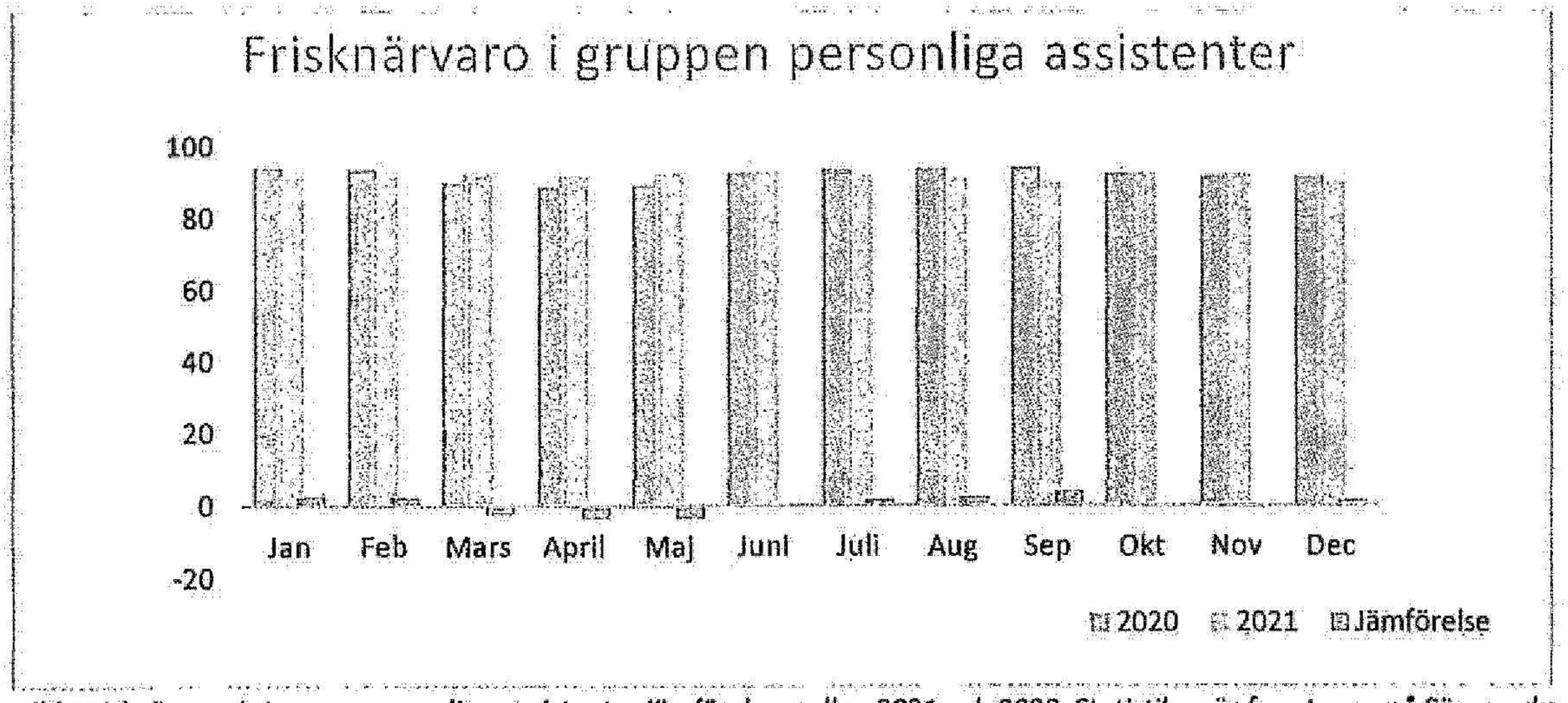


Bild: Frisknärvaro i gruppen personliga assistenter jämförelse mellan 2021 och 2020. Statistiken är framtagen på Särnmarks samtliga assistenter

ank=20220607-20220608076647

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Socialt ansvar

Vad tycker våra intressenter?

Utifrån väsentlighetsanalysen framkommer det att kunderna i högre utsträckning än de andra intressenterna tycker att det är viktigt att Särnmark fokuserar på arbetet kring mångfald, jämställdhet och mot diskriminering. Frågan gällande att arbeta intressepolitiskt för våra kunders möjligheter att leva som andra i samhället värderads lika högt av samtliga intressenter.

Särnmarks arbete för att förbättra sociala förhållanden för både kunder och medarbetare

Socialt ansvar handlar om att ta ansvar för hur vi påverkar samhället ur ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt perspektiv. Särnmark påverkar främst genom de tjänster vi levererar till våra kunder. Vi har förtroendet att tillhandahålla personlig assistans till ca 350 kunder och vara arbetsgivare till drygt 3 600 personliga assistenter. Särnmarks övergripande ambition är att bidra till att skapa ett bra liv för våra kunder. Ett liv där kunden själv kan styra sitt liv och kunna förbättra sina levnadsvillkor- så långt det går- är kärnan i Särnmarks verksamhet. Frågor gällande sociala förhållanden i den egna verksamheten är därför viktigt att hantera på ett ansvarsfullt sätt. Det gör vi genom att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering samt jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. I jämställdhets- och diskrimineringspolicy framgår det tydligt att Särnmark tar avstånd från alla typer av diskriminering, trakasserier, och kränkande särbehandling och accepterar inte att sådant förekommer på arbetsplatsen. Alla medarbetare har rätt till en god arbetsmiljö och för de fall vi har skäl att misstänka eller får kännedom om att detta påtalats finns det en tydlig handlingsplan att utgå ifrån.

Särnmarks lönepolicy är också en del av arbetet för att eliminera särbehandling. Samma principer för lönesättning ska gälla för både kvinnor och män, liksom för yngre och äldre medarbetare. Lönesättningen ska grundas på systematiska bedömningar av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar. Särnmark tror dock inte bara på att olika policydokument räcker för att motverka diskriminering utan ser arbetet som en ständigt pågående process, där det finns en tydlig handlingsplan 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 medarbetarundersökningarna 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 tar en aktiv roll i föreningen och medverkar emellanåt i olika arrangemang som föreningen arrangerar. Vårt främsta fokus vid dessa arrangemang är att lyfta och belysa frågor kring inkludering av människor med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

Diversity Charter Sweden

ank=20220607-20220608076488

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Mångfald och jämställhet

Enligt en studie från Sapio Research och Workday visar att Sverige och svenska företag är sämre än merparten av länder i Europa när det gäller jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen. Studien bygger på intervjuer med och information från HR-chefer och andra på 2 200 storföretag varav 106 svenska. Sverige hamnar först på elfte plats av 15 länder. Endast 26% av de svenska företagen menar att ledningen ser jämställdhet och inkludering som "vitally important for the company", att jämföra med genomsnittet i Europa på 36%. De svenska företagen är också mindre diversifierande gällande etnicitet och deras arbetsplatser är minder inkluderande gentemot människor med funktionshinder[1]. Nedan visar Särnmark sitt arbete kring frågan och vårt fokus för att främja jämställdhet och mångfald.

Medarbetare speglar befolkningen i stort

Särnmark vet att olikheter främjar kreativiteten och det gör att vi lättare kan lösa de utmaningar och behov våra kunder har. Särnmarks medarbetare speglar befolkningen i stort vilket vi är stolta över. Genom det aktiva mångfaldsarbetet kan vi därför inte bara skapa dynamik på arbetsplatsen, utan även tillfredsställa en bredare kundgrupp. I frågan om funktionsnedsättningar och arbetsliv är Särnmark en arbetsplats som är fullt anpassad oavsett funktionsnedsättning och har flera anställda som använder rullstol och andra hjälpmedel. Utöver den frågan gällande mångfald har Särnmark övervägande kvinnor i ledande positioner.

Minimal skillnad mellan kvinnor och män

För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män görs en lönekartläggning årligen. Skulle det påvisa på några märkbara skillnader skulle det behöva åtgärdas då det inte är förenligt med Särnmarks värdegrund. Resultatet för Särnmarks lönekartläggning där Equal Pay Index uppnådde till 101,4. Löneskillnaden visar på en minimal skillnad mellan kvinnor och män där kvinnorna har en högre medellön. Ju närmare 100 desto jämställdare löner. Medlingsinstitutet rapporterar att det svenska snittet är på 95,8 vilket Särnmarks assistenter ligger tydligt över.

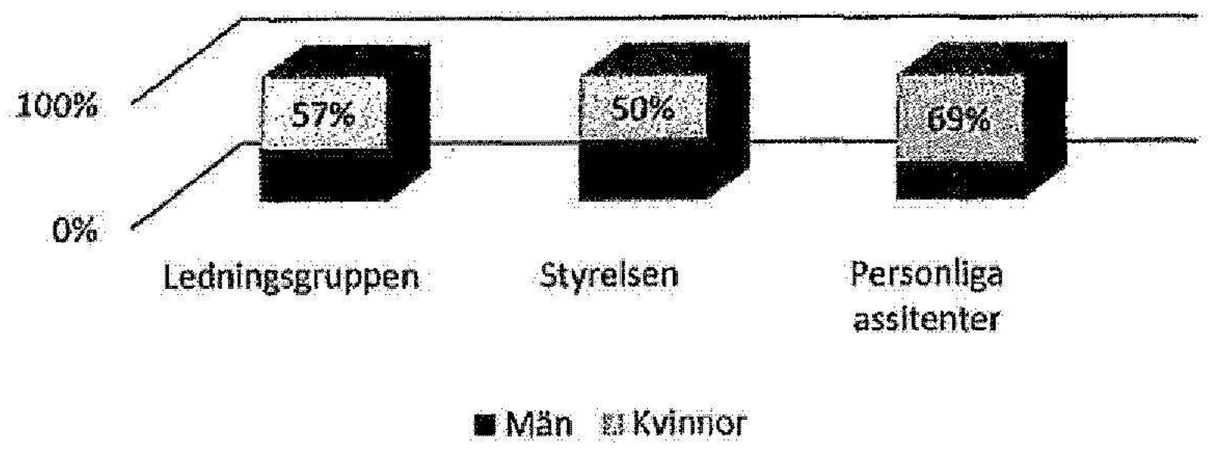
[1] Sara Hasbar 2021. Sverige i bottenligan för jämställdhet och mångfald. *Tidningen Chef*. 27 oktober. https://chef.se/sverige-bottenligan-jamstalldhet-och-mangfald/ (Hämtad 2021-03-14).

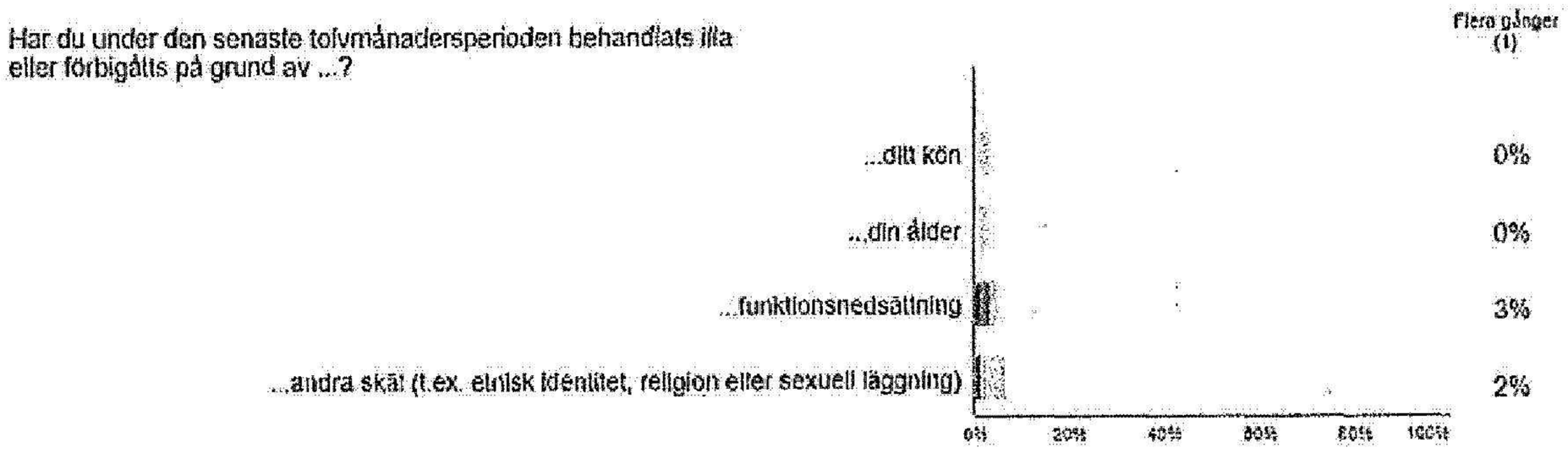
Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607;20220608076

Särnmarks statistik

Jämställdshetsstatisik





Intressepolitiskt arbete

När det gäller det intressepolitiska arbetet är Särnmark en känd aktör på marknaden genom sitt engagemang för assistans-reformen. Särnmarks grundare och ägare har lång erfarenhet från området och har båda varit verksamma i branschen. Särnmarks VD ingår i branschrådsstyrelsen för Personlig Assistans inom Vårdföretagarna. Tillsammans med andra styrelsemedlemmar inom Vårdföretagarna kommer de bedriva frågor i medlemmarnas intresse. Vårdföretagarna har även kontakt med politiker på riks- och kommunnivå, myndigheter, organisationer och andra aktörer som är viktiga för arbetet. De deltar även vid seminarium och driver opinion i press och på sociala medier.

ank=20220607;20220608076507650

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Särnmarks ekonomiska ansvar

Vad tycker våra intressenter?

Utifrån väsentlighetsanalysen framkommer det att samtliga intressenter tycker att det är viktigt att Särnmark arbetar aktivt mot korruption. Från föregående år har värdet ökat inte minst för intressegruppen leverantörer som inte tyckte det var lika viktigt eller svarade "vet ej". Frågorna gällande att arbeta för en långsiktig ekonomisk stabilitet skattades något högre än frågan kring en öppenhet och transparens kring bolagets ekonomi, vilket var något oväntat och skiljer sig från föregående år.

Marginal före tillväxt

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 fortsatta växa med en stabil lönsamhet och med bibehållen kvalitet.

Strategier för krympta marginaler

Branschens utveckling har sedan många år tillbaka kännetecknats av låga uppräckningar av ersättningsnivåer. Det har lett till att marginalerna har krympt då kostnader för tex assistanslöner i stället har ökat. Balansen blir ojämn vilket innebär att hållbara strategier och effektivitet krävs för att uppnå en långsiktigt hållbar lönsamhetsutveckling.
En strategi är att vara försiktig med större investeringar samtidigt som vissa investeringar måste genomföras för att leda till framtida intäkter. Som tidigare nämnts har verksamheten under 2021 påbörjat och fattat beslut om ett nytt webbaserat verksamhetssystem. Förutom att systemet ska underlätta för rapportering, transparens och följsamhet kommer det leda till en stabil lönsamhet.
En annan strategi för en hållbar ekonomisk lönsamhet är att Särnmark arbetar med budget och prognoser vars avsikt är att med hjälp av dessa kunna styra och korrigera verksamheten vid behov. Under 2021 låg fokus på att effektivisera rapporteringsprocessen genom digitala lösningar, vilket ledde till att få en tydlig bild och kontroll över sin egen samt koncernens lönsamhet och resultat.
Ett annat viktigt och prioriterad strategi är transparens i förhållande till kundernas ekonomi. Utgångspunkten är att följa de enskilda kundernas ekonomi samt varna och stödja verksamheten baserat på kundernas budgetar och nyttjande. Arbetet med att utveckla den ekonomiska redovisningen för kundens räkning har varit i fokus under de senaste åren och kommer att fortgå även under 2022.

En utdragen pandemi

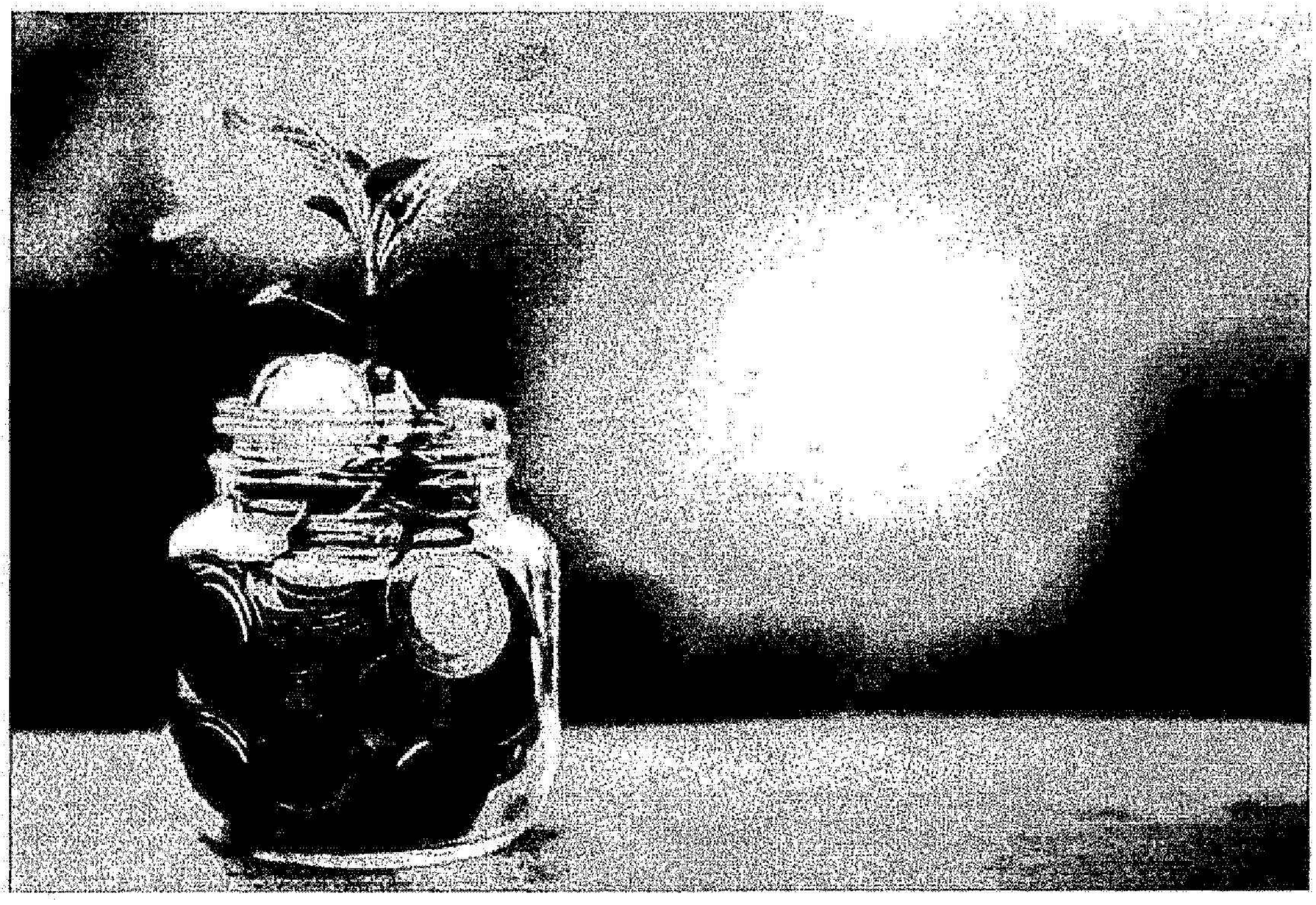
Under 2020 låg ett stort fokus på hanteringen av pandemin inom verksamheten vilket även påverkade resultatet. Under 2021 var pandemin fortfarande högst aktuellt men verksamheten har tagit lärdom från föregående år. Ökade kostnader för skyddsmaterial, som dock kompenserats av statligt stöd från Försäkringskassan, var inte lika hög. Under 2021 fanns inget behov av stöd för permitteringar eller

ank=20220607;20220608076S1

andra typer av stöd för att motverka effekterna från pandemin. Som ett statligt finansierat företag, genom assistansersättningen, har Särnmark alltid agerat utifrån förhållningssättet av att ha ett betydande ansvar för de medel som används i verksamheten. Detta är något som genomsyrar både ägardirektivet, företagets värdegrund och etiska riktlinjer.

En ny statlig myndighet

I september aviserade regeringen att de avser inrätta en ny statlig myndighet med uppdrag att förhindra bidragsfusk och välfärdsbrott inom skattefinansierad välfärd.[2] Verksamheten avser starta 2023 och ska ha en systemövergripande kontroll av utbetalningar från välfärdsystemen. Särnmark välkomnar initiativet och tror att det kan leda till en långsiktig hållbarhet inom branschen för personlig assistans.



[2] Socialdepartementet: Utbetalning av ersättning för personlig assistans endast vid tillstånd S2020/09872 2020-12-23, Försäkringskassans nyhetsbrev 2021-10-13 https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/10/utbetalning-av-ersattning-for-personlig-assistans-utan-tillstand-forbjuds/

ank=20220607;20220608076652

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Miljöansvar

Vad tycker våra intressenter?

Frågorna inom ansvarsområdet miljö och klimat berörde vikten av att arbeta aktivt för att främja digitalisering, ställa krav på leverantörernas hållbarhetsarbete samt arbetar med miljöfrågor så som grön el, källsortering och miljövänligt resande. Samtliga intressenter utom de personliga assistenterna skattade främjandet av digitaliseringen mycket högt. Kunderna skattade dessutom ställda krav på leverantörernas hållbarhetsarbete högt. För assistenterna var vikten av att arbeta med miljöfrågor så som grön el, källsortering och miljövänligt resande desto viktigare. Sammantaget skattade kunderna samtliga frågor mycket högt om man jämför med resterande intressenter.

Särnmarks bidrag till omställningen mot en hållbar utveckling

Världens länder enades om på klimatmötet (COP21) i Paris 2015 att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader Celsius. Det innebär att koldioxidutsläppen 2030 måste ha minskat med 40 till 60 procent jämfört med 2010.[3] För att uppnå den minskade uppvärmningen i linje med Parisavtalet kärvs det i grund och botten politiska åtgärder. Det hindrar dock inte att privata företag har en viktig roll att fylla. Med detta som utgångspunkt har Särnmark hållbarhetsarbete inbyggt i verksamheten vilket innebär att vi tillsammans tar ansvar för den energi och resursanvändning, transporter samt avfall och inköp som verksamheten har. Det innebär bland annat att gällande regler på miljöområdet alltid ska följas. Varor och material som kan medföra miljö- och hälsorisker ska undvikas. Särnmark påverkar miljön och klimatet framförallt genom biltransporter och genom drift av kontor. I driften ingår elförsörjning och uppvärmning. I Särnmarks resepolicy uppmanas ledare och medarbetarna att resa klimatsmart. Policyns syfte är att minimera våra resors miljöpåverkan och för att skapa förutsättningar för ett säkert och kostnadseffektivt resande. För medarbetare med förmånsbil är El-Hybrid aktuellt för att minska den negativa effekten på miljön. Förutom att minska resandet vill Särnmark i möjligaste mån underlätta distansarbete genom webbmöten för de tjänstemän som har arbetsuppgifter som är förenliga med det. Under pandemin har distansarbetet ökat. Under 2021 togs även beslut att medarbetarna i större utsträckning även efter pandemin har möjligheten att fortsätta arbeta på distans från kontoren. Då omställningen kommer att fortgå i framtiden bidrar det till att Särnmark ökar den positiva effekten av klimatförändringarna. Under 2021 minskade Särnmarks bilresande och flygresande till stor del förklarat av pandemin samt den flexibla möjligheten till att arbeta på distans.

Miljömedvetna val

Särnmarks inköp består främst av mindre delar av matförsörjning, IT, förbrukningsmaterial och konsulttjänster. Krav ställs och inköpsprocesserna utvärderas löpande för att uppnå kvalitet och konstadseffektivitet. Likaså ses avtalen över regelbundet, bland annat gällande energiavtal, tjänstebilar, förbrukningsartiklar och livsmedel. Samtliga kontor inom Särnmark strävar ständigt efter att jobba resurseffektivt för att minska miljöpåverkan och kostnader när det kommer till elförbrukningen. Särnmarks förbrukning av el för huvudkontoret i Solna är förnybar energi i form av

[3] Naturvårdsverket. *Parisavtalet*. https://www.naturvardsverket.se/amnesomraden/klimatomstallningen/det-globala-klimatarbetet/parisavtalet (Hämtad: 2022-03-27)

ank=20220607;20220608076S3

100% vattenkraft, vilket innebär att det har noll i koldioxidutsläpp. Fastigheten är en Miljöbyggnad som är certifierad enligt EU GreenBuildning. Certifieringen är ett bevis på att man arbetar med energifrågorna, 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. Inte minst angeatar det upp och binder luftföroreningar samt dämpar buller.

Tidigare år har Särnmark gjord många förbättringar för att minska klimateffekterna genom att bland annat;

- Införskaffa digitaliserade system.
- Implementering av robotisering för anställningsavtal och e-signering.
- Återvinningsstationer på lokalkontoren

Tillsammans med Vårdföretagarna, som interagerar med politiker och myndigheter till att digitalisera assistansräkningen från Försäkringskassan ser vi nu att arbetet äntligen är på gång.

Hållbarhet i Leverantörskedjan

Särnmark präglas av god affärssed, hög affärsetik, opartiskhet och hög ansvarskännande. Särnmarks etiska kompass och tydliga principer är viktigt för oss. Det är avgörande att var och en som företräder Särnmark agerar moraliskt i varje relation och situation för att undvika risker för mutbrott och annan olaglig påverkan. Genom våra policy 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 inte bara krav på sig själva utan ställer även krav på våra leverantörer och andra samarbetspartners för att undvika att medverka till missförhållanden, så som miljöförstöring, korruption och undermåliga arbetsförhållanden. Kraven är bland annat att leverantörerna ska ha tecknat kollektivavtal, ha registrering och F-skattbevis och ett aktivt miljöarbete. Särnmark tror nämligen att det främst är i leverantörskedjan som den största påverkan finns när det kommer till hållbarhet. En hållbar leverantörskedja hänger dessutom direkt ihop med riskminimering av säkerhet och rykte men också Särnmark som varumärke. Därför arbetar Särnmark med att förstå sin leverantörskedja genom att analysera vilka risker som finns och var leverantörerna finns. Leverantörerna jämförs med andra leverantörer på marknaden utifrån Särnmarks egna etiska riktlinjer och genomgår en bakgrundskontroll i form av referenstagning. Allvarliga avvikelser och missförhållanden kring detta kan rapporteras via visselblåsarfunktionen.

Nytt index påskyndar miljöarbetet

Särnmark driver en verksamhet med många möten mellan människor. Personaltransporter och resor är därför en av våra stora utsläppskällor. Med anledning av pandemin var antal resor och därmed utsläppen fortsatt lägre jämförelse med ett "normalt" år men i nivå med 2020. Särnmark redovisar utsläpp i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) tre så kallade Scope.

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

ank=20220607-20220608076S4

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Särnmark kommer att behöva börja mäta koldioxidutsläpp på ett mer effektivt sätt och kommer successivt att genomföra relevanta åtgärder i syfte att få en bättre kontroll och förståelse för att i sin tur kunna minska klimatavtrycket i scope 1 och 3.

Bilresor

Under 2021 körde anställda 23 6140 km i tjänsten. Någon helt säker beräkning av de utsläpp Särnmark förorsakar går inte att få fram då det saknas information om vilka bilar som körts för ersättningen (bensin/diesel/hybrid/el). Det vi kan göra är en uppskattning där vi kan använda oss av vad en genomsnittlig personbil i Sverige släpper ut enligt Trafikverkets schablon, vilket är 0,19kg koldioxid/km. Detta som beräkningsgrund skulle Särnmarks utsläpp genom bilresor under 2021 uppgå till 44866kg CO2. Detta är en minskning jämfört med 2020. I snitt släppte varje medarbetare som körde bil ca 500 kg CO2 2022

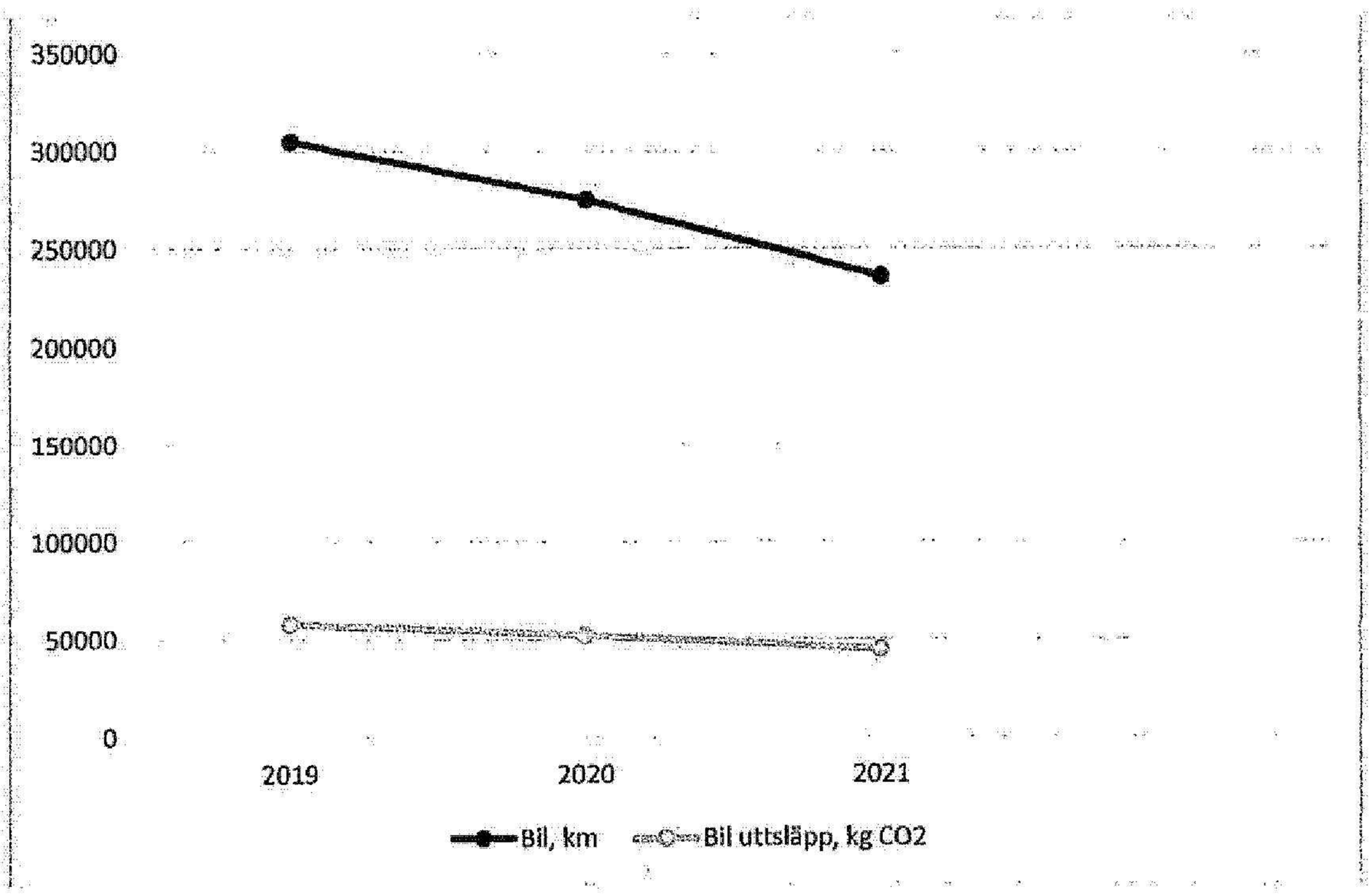


Bild: Särnmarks utsläpp för biltransporter

Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607-20220608076555

Flygresor

Majoriteten av flygresorna är inrikesresor och har minskat. Under 2021 flög Särnmark sammanlagt 9620 km och utsläpp genom flygresor beräknas uppgå till 1182 kg koldioxid.

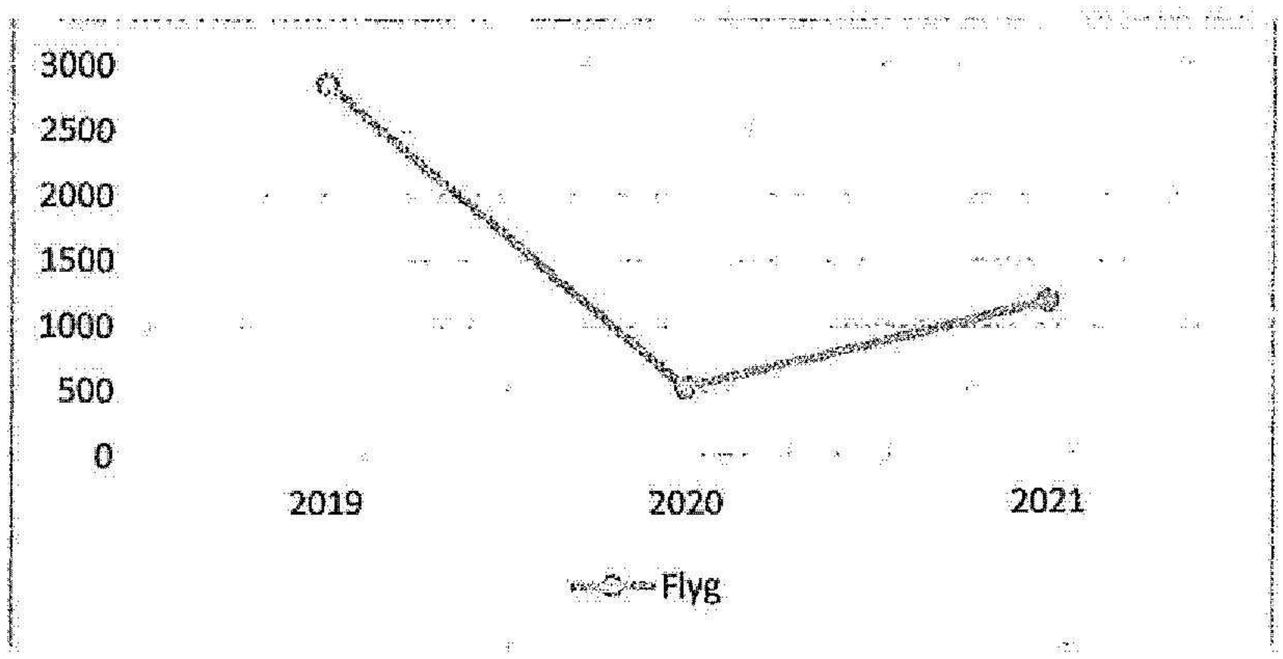


Bild: Särnmarks utsläpp för flygresor

Tåg

Under 2021 reste anställda 5117 km med tåg. Särnmarks utsläpp beräknas till 0,02 kg koldioxid. Det är en avsevärd minskning jämfört med 2019.

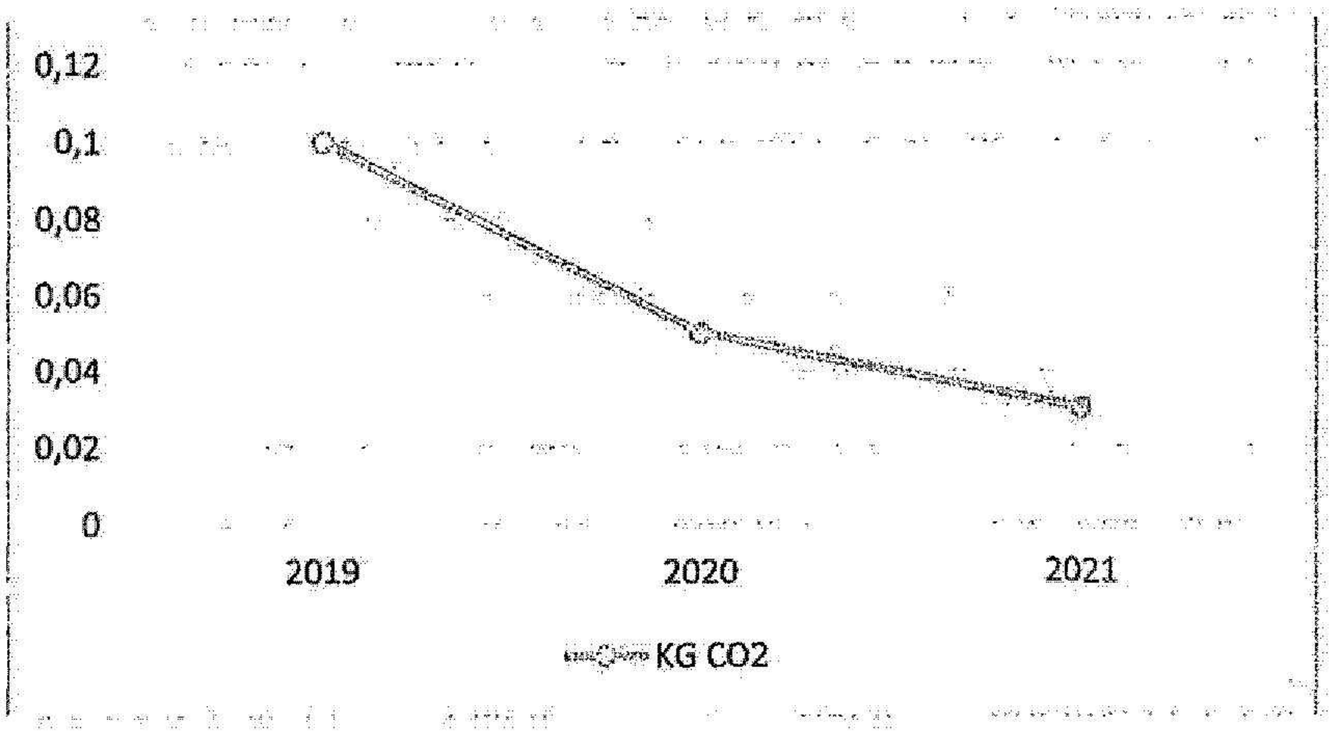
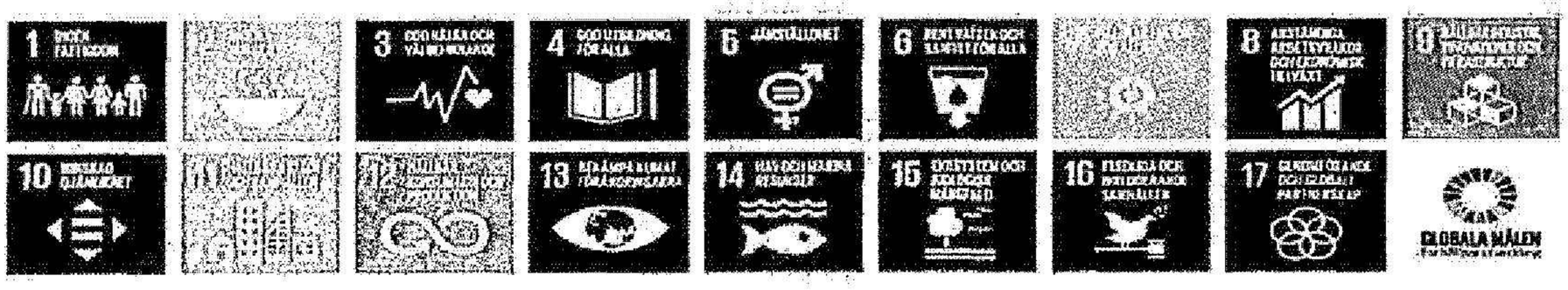


Bild: Särnmarks utsläpp för tågresor

ank=20220607;20220608076556

Särnmark Assistans AB
556506-3772



Särnmark och de globala målen

De Globala målen i FN:s Agenda 2030 handlar om ett gemensamt åtagande för att utrota hunger och fattigdom, förverkliga mänskliga rättigheter, uppnå jämlikhet och ett varaktigt skydd för planetens resurser. För att nå målen spelar företagen en avgörande roll i omställningen mot en socialt inkluderande och miljömässigt hållbar ekonomisk tillväxt. Vi går från att hållbarhet är en nisch till att alltmer bli standard i många sektorer och branscher. Hållbarhet och lönsamhet står inte i motsats till varandra utan går hand i hand. Särnmark har använt de Globala målen som utgångspunkt för hållbarhetsarbete och visar här nedan hur vi bidrar till de samtidigt som vi skapar värde för våra intressenter.



Fredliga och inkluderande samhällen

Särnmark utgår ifrån att alla människor som lever med någon form av funktionsnedsättning har samma rättigheter och delaktighet till samhället.

Särnmarks dagliga arbete:

. Vi arbetar för ökad transparens i allt vårt arbete

. Vi införde av Kundråd med representanter från Särnmarks kunder

. Vi har sedan tidigare en visselblåsarfunktion och arbetar för att uppfylla det nya visselblåsardirektivet från 2022

"Hållbarhet och lönsamhet står inte i motsats till varandra utan går hand i hand"



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Särnmark arbetar för ett hållbart arbetsliv. Vi tror att allt detta arbete är en förutsättning för ekonomisk tillväxt.

Särnmarks dagliga arbete:

- Kollektivavtal
- Årlig medarbetarundersökning och pulsmätningar
- Årliga medarbetarsamtal
- Systematisk arbetsmiljöarbete
- HR-avdelning som säkrar lag- och regelefterlevnad.



Minskad ojämlikhet

Särnmark driver ett aktivt arbete för att skapa ett inkluderande samhälle. Oavsett individuella förutsättningar strävar vi efter att varje individ ska ha rätt till en bättre livskvalité. Särnmark samarbetar även med andra kända varumärken för att belysa och stärka jämlikhetsfrågor inom modeindustrin.

Särnmarks dagliga arbete:

- Årlig lönekartläggning
- Medlemskap i Diversity Charter som tar ett tydligt ställningstagande för minskad ojämlikhet och mångfald.
- Öppet arbetsklimat där olika uppfattningar accepteras.

Särnmark Asslstans AB
556506-3772

ank=20220607;20220608076S7

Hållbar konsumtion och produktion
Särnmark arbetar för transparens och en hållbar konsumtionsnivå där vi sätter policyer för miljöarbetet centralt.

Särnmarks dagliga arbete:

- Vägledande hållbarhetspolicy kring miljöansvaret.
- Hållbar strategi genom hela leverantörskedjan.
- Hybridbilar minskar miljöpåverkan
- Minskad pappersförbrukning med hjälp digitaliseringen

Jämställdhet
Internt strävar Särnmark givetvis efter att vara en jämställd arbetsplats där vi tar tillvara på hela kompetensfältet.

Särnmarks dagliga arbete:

- Lika lön för samma arbete oavsett kön
- Medarbetare speglar samhället gällande kön, etnicitet, religion och funktionsnedsättning
- Bredd och mångfald vid nyrekryteringar
- Hållbart och jämställt ledarskap

Bekämpa klimatförändringarna
Särnmark arbetar för att minska klimatpåverkan av vår egen verksamhet.

Särnmarks dagliga arbete:

- Vägledande bilpolicy för att minska klimatpåverken.
- Underlättar distansarbete
- Källsorterar så långt som det är möjligt
- Minskat flygande

"Vi tar vara på hela kompetensfältet"

God utbildning för alla
Särnmark driver ett mycket aktivt arbete för att främja god utbildning som bidrar till friska arbetsplatser med högre kompetens och yrkesstatus.

Särnmarks dagliga arbete:

- Introduktionsutbildning
- Assistansutbildning i 2 steg
- Teoretisk och praktisk utbildning
- Årliga medarbetarsamtal
- Mentorskap
- Kompetenshöjande utbildningar

Hållbar energi för alla
Energianvändningen har en stor negativ klimatpåverkan där alla bolag i hela världen bidrar till. För att kunna minska den har Särnmark gjort smarta val.

Särnmarks dagliga arbete:

- Miljöbyggnad med EU GreenBuildning certifikat
- Lägre energiförbrukning jämfört med branschsnittet

ank=20220607;20220608076658

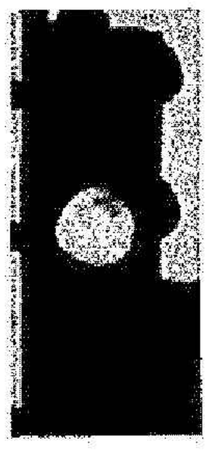
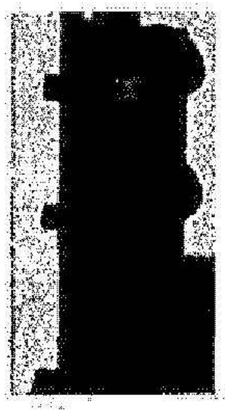
Särnmark Assistans AB
556506-3772

Bedöma och hantera risker- För att säkerställa kvalitet och förbättring

I alla affärsverksamheter är risker ett naturligt inslag som varje ansvarstagande företag behöver hantera på ett effektivt sätt. Hållbarhetsrisker innebär att Särnmark inte agerar i enlighet med de riktlinjer, åtaganden och ambitioner som ligger till grund för företagets hållbarhetsarbete. Det kan ytterst få ekonomiska konsekvenser för Särnmark men också skada vårt rykte inom assistansbranschen.

Hållbarhetsrisker finns inom många olika områden, till exempel arbetsvillkor, korruption och miljö. Särnmarks riskhantering syftar till att identifiera och värdera risker, identifiera de bakomliggande orsakerna och att föreslå åtgärder som minskar riskerna eller dess konsekvenser. Hur vi hanterar de risker som uppkommer är helt avgörande för allmänhetens förtroende för oss och för relationerna med våra kunder, anställda och ägare. Ett ansvarsfullt agerande är därmed en förutsättning för långsiktigt värdeskapande i Särnmark.

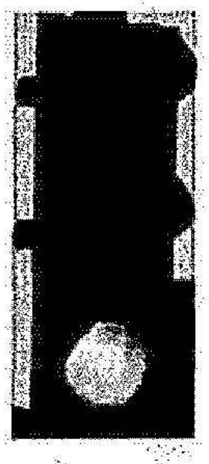
Särnmark har upprättat en lista för relevanta risker relaterat till hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Listan tar också upp frågan om sannolikheten för att en risk inträffar samt hur Särnmark planerar att hantera risken om den uppstår. Särnmark har valt att dela upp de identifierade riskerna i två riskkategorier; inre och yttre riskfaktorer.

Inre riskfaktor	Sannolikhet	Riskhantering
Kvalitetsbrist Risken för att medarbetare inte följer Särnmarks rutiner och processer och i stället utformar egna arbetssätt 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 lönsamheten och sårbarheten i verksamheten kommer att öka markant och små utmaningar blir per automatik stora.		För att minimera risken arbetar kvalitetsavdelningen med uppbyggnaden av kvalitetsledningssystemet i Arken som är Särnmarks portal. Färdigställandet av den kommer att leda till att samtliga medarbetare har det bästa förutsättningar för att ta till sig de processer och rutiner som ligger till grund för ett kvalitetssäkert arbete. 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). Särnmark har självklart även en visselblåsarfunktion som uppmärksammar saker som behöver förbättras.
Genomförande Missnöjda kunder som inte känner sig sedda eller lyssnade på kommer inte bli långvariga inom företaget. Assistenter 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.		En förutsättning för att skapa och bibehålla en hållbar och högkvalitativ assistans är att fokusera på att nå en hög kunskap kring kunderna och deras förväntningar. Det är av stor väsentlighet 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. Den interna kommunikationen mellan avdelningarna är också viktigt för att minimera missförstånd och felaktigt hanterande.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

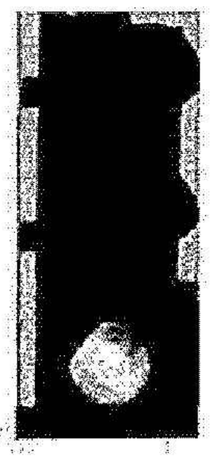
ank=20220607;20220608076S9

Bedrägeri och korruption
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 Särnmark ekonomiskt och rykte på marknaden.



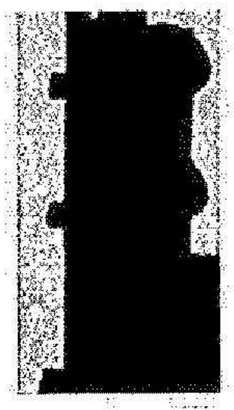
I Särnmarks hållbarhetspolicy och assistenthandbok framgår det tydligt att Särnmarks anställda inte får ta emot gåvor eller ersättningar från utomstående och kunder. Hållbarhetspolicyn understryker även att kontakterna ska kännetecknas av opartiskhet och följa god affärssed. Med hjälp av rutiner och attestregler arbetar Särnmark för att eliminera risker för bedrägeri och korruption. I samband med egenkontroller och uppföljning av avtal och godkännande av ekonomiska kostnader minskar riskerna. Särnmarks visselblåsarlinje finns till för samtliga som arbetar för Särnmark och som vill rapportera eventuella missförhållanden i verksamheten.

Miljörisk
Klimatet och miljön påverkas främst av Särnmark genom biltransporter men också genom el- och värmeförbrukning av samtliga kontor.



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. Varor och material som kan medföra miljö- och hälsorisker ska undvikas. Som ett led i miljöarbetet har Särnmark bland annat en resepolicy vars syfte är att minimera våra resors miljöpåverkan och för att skapa förutsättningar för ett säkert och kostnadseffektivt resande. Särnmark arbetar även för att underlätta distansarbete för de tjänstemän som har arbetsuppgifter som är förenliga med det.

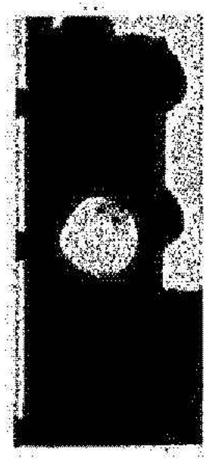
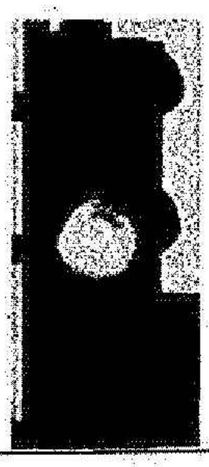
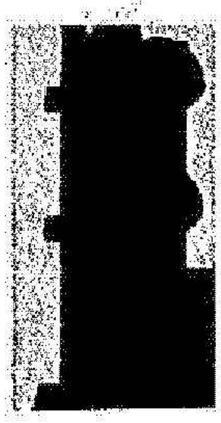
Arbetsmiljö och gott ledarskap
Brist på gott ledarskap riskerar att leda till sämre arbetsmiljö. Kundansvariga och övriga chefer har arbetsmiljölagen att utgå ifrån för att trygga medarbetarnas hälsa och säkerhet. Brister i att uppfylla detta kan leda till ekonomiska förluster för företaget. Under pandemin har riskerna för arbetsmiljön ökat.



För att hantera detta utgår Särnmark ifrån ett systematiskt arbetsmiljöarbete med handlingsplaner och skyddsronder. Samtliga chefer ska utgå ifrån Särnmarks arbetsmiljöpolicy. Många rutiner och checklistor uppdaterades under året. Utifrån tidigare års medarbetarundersökning fanns ett behov av förtydligande av ledarskapet inom organisationen. Under 2020 prioriterades detta och den senaste medarbetarundersökningen visade på ett bättre resultat. Det är dock fortsatt viktigt att ledare och chefer gemensamt verkar för att kommunicera målsättningar, förväntningar och ansvar till samtliga medarbetare. Inte minst är detta viktigt för att främja en fortsatt god arbetsmiljö. Arbetsmiljöfrågorna men även andra områden börjar i ledarskapet varför detta är fortsatt överordnat övriga interna risker.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607-20220608076607660

Yttre Riskfaktor	Sannolikhet	Riskhantering
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 kvalificera sig till rätten till assistans. Kunder drabbas av indragning av beslut alternativt neddragning av beslut men framförallt att det är svårare att uppfylla kraven för att överhuvudtaget få assistans. Dessutom ser vi längre utredningstider, utdragna personkrets-bedömningar och myndigheters ifrågasättande av läkarutlåtanden och ADL-bedömningar. Vid nyansökan beviljas majoriteten assistans enligt LSS vilket vanligtvis innebär betydligt färre timmar än besluten via Försäkringskassan. Risken för detta kommer att fortskrida är sannolikt.		Särnmark anser att hårdare och tydligare regleringar gynnar företag som är kvalitetsinriktade och seriösa inom branschen. Dock anser Särnmark att det givetvis inte får vara på bekostnad av kundernas liv. 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.
Avtalsförhandlingarna för löner Då Särnmarks intäktsnivå grundar sig i en statlig schablonersättning blir avtalsförhandlingarna för löner en riskfaktor då det finns en risk att lön och lönebikostnader höjs betydligt mer än den statliga ersättningen. Nuvarande kollektivavtal gäller från 1 januari 2021 och är på 29 månader.		Särnmark har konstaterat att avtalsförhandlingar mellan Vårdföretagarna och Kommunal är avgörande för hur det ekonomiska läget kommer att se ut för Särnmark på sikt. Särnmark är tillsammans med Vårdföretagarnas nätverk engagerade i påverkansarbetet för att löneökningarna ska stå i proportion till intäktsökningarna.
Återkrav och anmälningsplikt Bland de största riskfaktorerna som vi ser påverkar både Särnmark och andra anordnare i branschen är troligen Försäkringskassans ökade återkrav. Anmälningsskyldigheten för ändrade förhållanden kring den assistansberättigade och de personliga assistenternas (ålder, arbetsförmåga etc.) övervakas och hanteras på ett sätt som inte tidigare har skett.		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. Utbildning har hållits för samtliga Kundansvariga och Kontorschefer under hösten 2021 gällande att säkerställa insatsen för kund. Ansvariga för kundärenden har rutiner för att följa upp att risken för återkrav minimeras. Särnmark driver även frågan via Vårdföretagarnas juridiska nätverk och via Vårdföretagarnas näringspolitiska expert.

ank=20220607;20220608076611

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Prioriterade utvecklingsområden för Särnmark

Som utgångspunkt för hållbarhetsarbetet har Särnmark identifierat och prioriterat våra viktigaste hållbarhetsfrågor.

Detta har gjorts utifrån intressentenkäten, omvärldsbevakning och riktningarna som driver assistansbranschen framåt.
Särnmark har följande huvudaktiviteter för kommande period för att utveckla ett systematiskt hållbarhetsarbete som förstärker och samtidigt tydliggör det kvalitetsarbete som bedrivs.

- Fortsätta att bedriva personlig assistans professionellt och med högsta kvalité vilket också innebär ett stort fokus på följsamhet för och utveckling av Särnmarks kvalitetsledningssystem. Det innebär också noggrann kontroll och uppföljning av kunders assistansbehov och beslut
- Fortsätta mäta kunders och medarbetares åsikter genom externa leverantörer och utöka även för assistenterna
- Satsa än mer på webbaserade utbildningar med god kvalité som överensstämmer med vår värdegrund
- Erbjuda internutbildningar inom områdena kvalité och kundekonomi
- Erbjuda utbildning i hållbarhet som berör FN:s globala hållbarhetsmål
- Fortsätta att engagera oss i den intressepolitiska debatten och följa branschens utveckling.

ank=20220607-20220608076662

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Uppföljning av Nyckeltal

Nedan ser ni en 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 antikorruption utanför den egna verksamheten. Den egna verksamhetens konsekvenser i frågan antikorruption bedöms vara begränsade med hjälp av rutiner, policy och attestordning. Särnmark har inga pågående ärende inom organisationen gällande mutor och korruption och har därför inga siffror att presentera.

Socialt ansvar	2021	2020
Equal Pay Index	101,4	101,2
Andel kvinnor (Personlig assistent)	69%	67%
Andel män (Personlig assistent)	31%	33%
Andel kvinnor i ledningsgruppen	57%	71%
Antal män i ledningsgruppen	43%	29%
Antal kvinnor i styrelsen	50%	50%
Antal män i styrelsen	50%	50%
Resultat från medarbetarundersökningen	**2021**	**2020**
Medarbetarindex (av max 100)	67	72
Ledarskapsindex (av max 100)	78	81
Lärande (av max 100)	63	55
Mål NMI (av max 100)	70	74
Motivation (av max 100)	68	66
Medarbetare	**2021**	**2020**
Sjukfrånvaro	7,2	7,9
Snitt anställningstid män	4	5
Snitt anställningstid kvinnor	4	5
Kvalitet	**2021**	**2020**
NKI	71	73
Svarsfrekvens Kundundersökning	57,4 %	54%
Lex Sarah	4	3
Avvikelser	64	62
Miljö	**2021**	**2020**
Bil	44 866 kg CO2	52 323 kg CO2
Tåg	0,03 kg CO2	0,05 kg CO2
Flyg	782 kg CO2	523 kg CO2
Elförbrukning	31123kWh	33325kWh

ank=20220607;20220608076663

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets utgång
Effekterna av Covid-19 har minskat dramatiskt under våren 2022 framför allt beroende på de upprepade vaccinationerna i Sverige och resten av Europa. Pandemin har förklarats som avslutad och även om smittan finns kvar så verkar effekterna vara relativt milda. Under februari har tjänstemännen återgått till att tillbringa mer tid tillsammans på kontoren och vi kommer återigen att kunna möta våra kunder utan oro för smitta.

Under våren 2022 så kommer koncernen att påbörja ett stort arbete med att implementera ett nytt verksamhetssystem samt ett nytt lönesystem. Detta kommer att innebära en betydande påfrestning på organisationen under implementeringsfasen 2022 men på sikt så kommer det innebära bättre kontroll, effektivisering och tidsbesparingar i verksamheten.

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 uppräkningen av schablonbeloppet, d.v.s. den intäkt per timme som utgår från Försäkringskassan i ersättning för utförd personlig assistans, inte uppräknas i nödvändig omfattning. 2021 gjordes en högre höjning av assistansersättningen med 10,70 kronor (ca 3,5 %) än under de senaste åren. Detta var ett steg i riktning mot att balansera ersättningen mot kostnadsökningarna som är kopplade till utförandet av den personliga assistansen. Tyvärr så är ersättningsökningen för 2022 tillbaka på den låga nivån som rått sedan 2015. Schablonen ökade med 4,7 kronor, 1,5%. En annan osäkerhetsfaktor är att kommunerna har rätt att ersätta personlig assistans med ett lägre timbelopp än den statliga schablonen.

Pandemin har om något visat hur svårt det är att förutspå risker och osäkerhetsfaktorer i vår omvärld. Under 2020 och 2021 så påverkades hela samhället och världen av covid-19 på ett sätt vi inte hade kunnat förutse och som kommer att påverka samhällsutvecklingen under lång tid framöver.

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	2021	2020	2019	2018
Nettoomsättning (tkr)	607 758	578 412	450 649	407 185
Resultat efter finansiella poster (tkr)	19 922	10 417	1 591	3 111
Rörelsemarginal (%)	3%	2%	0%	1%
Kassalikviditet (%)	135%	137%	139%	142%
Balansomslutning (tkr)	136 791	140 823	107 585	84 879
Soliditet (%)	26%	25%	23%	29%
Antal anställda	*1098*	*1088*	*809*	*745*

Förändringar i eget kapital	Aktie-kapital	Reservfond	Balanserat resultat	Årets resultat	Totalt
Ingående balans 2021-01-01	*500 000*	*26 000*	*35 226 714*	*0*	*35 752 714*
Utgående balans 2021-12-31	**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	35 226 714
Årets resultat	0
Summa	***35 226 714***
Förslag till disposition:	
Balanseras i ny räkning	35 226 714
Summa	***35 226 714***

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

ank=20220607;20220608076644

Särnmark Assistans AB
556506-3772

RESULTATRÄKNING

	Not	2021-01-01 -2021-12-31	2020-01-01 -2020-12-31
	1		
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning		607 758 451	578 412 348
Övriga rörelseintäkter		480 872	1 005 446
Summa intäkter		***608 239 323***	***579 417 794***
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	2, 3, 4	-61 161 048	-55 568 995
Personalkostnader	5	-526 922 959	-513 184 993
Avskrivningar och nedskrivningar (samt återföring) av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8,9	-79 151	-81 628
Summa rörelsekostnader		-588 163 158	-568 835 616
Rörelseresultat		**20 076 165**	**10 582 178**
Resultat från finansiella poster			
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	6	178 346	254 633
Räntekostnader och liknande resultatposter	7	-332 474	-419 337
Summa finansiella poster		***-154 128***	***-164 704***
Resultat efter finansiella poster		**19 922 037**	**10 417 474**
Resultat till kommittenten		-19 922 037	-10 417 474
Årets resultat		**0**	**0**

ank=20220607:20220608076655

Särnmark Assistans AB
556506-3772

BALANSRÄKNING

	Not	2021-12-31	2020-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	8	79 739	144 251
Inventarier, verktyg och installationer	9	5 263	19 902
Summa materiella anläggningstillgångar		***85 002***	***164 153***
Summa anläggningstillgångar		**85 002**	**164 153**
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		23 196 646	31 727 842
Fordringar koncernföretag		10 932 996	30 961 421
Aktuella skattefordringar		1 952 232	2 585 473
Övriga fordringar		1 039 562	1 427 166
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	71 241 649	56 781 493
Summa kortfristiga fordringar		***108 363 085***	***123 483 395***
Kassa och bank			
Kassa och bank		28 343 357	17 175 263
Summa kassa och bank		***28 343 357***	***17 175 263***
Summa omsättningstillgångar		**136 706 442**	**140 658 658**
SUMMA TILLGÅNGAR		**136 791 444**	**140 822 811**

ank=20220607-20220608076666

Särnmark Assistans AB
556506-3772

BALANSRÄKNING

	Not	2021-12-31	2020-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Bundet eget kapital			
Aktiekapital	11	500 000	500 000
Reservfond		26 000	26 000
Summa bundet eget kapital		*526 000*	*526 000*
Fritt eget kapital	12		
Balanserat resultat		35 226 714	35 226 714
Summa fritt eget kapital		*35 226 714*	*35 226 714*
Summa eget kapital		**35 752 714**	**35 752 714**
Långfristiga skulder			
Skulder till kreditinstitut	13	0	2 663 612
Summa långfristiga skulder		*0*	*2 663 612*
Kortfristiga skulder			
Checkräkningskredit	14	0	0
Leverantörsskulder		1 021 603	4 292 086
Övriga kortfrista skulder till kreditinstitut		2 663 612	4 566 192
Skulder till koncernföretag		0	0
Övriga skulder		30 361 993	20 791 744
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	15	66 991 521	72 756 463
Summa kortfristiga skulder		*101 038 730*	*102 406 485*
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		**136 791 444**	**140 822 811**

ank=20220607;20220608076667

Särnmark Assistans AB
556506-3772

KASSAFLÖDESANALYS

	2021-01-01 -2021-12-31	2020-01-01 -2020-12-31
Den löpande verksamheten		
Rörelseresultat	20 076 165	10 582 178
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet		
Av- och nedskrivningar	79 151	81 628
Resultat till kommittent	-19 922 037	-10 417 474
Erhållen ränta	178 346	254 633
Erlagd ränta	-332 474	-419 337
Betald inkomstskatt	633 241	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten		
före förändringar av rörelsekapital	*712 392*	*81 628*
Förändringar i rörelsekapital		
Förändring av rörelsefordringar	14 487 069	-824 623
Förändringar av övriga korta skulder	534 825	69 291
Kassaflöde från den löpande verksamheten	**15 734 286**	**-673 704**
Investeringsverksamheten		
Infusionerade medel från koncernföretag	0	4 598 504
Kassaflöde från investeringsverksamheten	**0**	**4 598 504**
Finansieringsverksamheten		
Upptagna lån	0	4 517 000
Amortering av skuld	-4 566 192	-2 287 197
Förändring checkräkningskredit	0	0
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	**-4 566 192**	**2 229 803**
Årets kassaflöde	**11 168 094**	**6 154 602**
Likvida medel vid årets början	**17 175 263**	**11 020 661**
Likvida medel vid årets slut	**28 343 357**	**17 175 263**

ank=20220607;20220608076688

Särnmark Assistans AB
556506-3772

TILLÄGGSUPPLYSNINGAR

Not 1 ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

Redovisnings- och värderingsprinciper

Valt regelverk
Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1, Årsredovisningen och koncernredovisning (K3).
De viktigaste redovisnings- och värderingsprincipema som har använts vid upprättande av de finansiella rapporterna sammanfattas nedan. Tillämpade principer är oförändrade jämfört med föregående år.

Värderingsprinciper resultaträkningen

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 huruvida det finns några utestående åtaganden för kvarstående assistansersättningar.

Ränteintäkter
Ränteintäkter redovisas i takt med att de intjänas.

Värderingsprinciper balansräkningen

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 av materiella anläggningstillgångar görs av tillgångens avskrivningsbara belopp över dess nyttjandeperiod och påbörjas när tillgången tas i bruk. Avskrivning görs linjärt. Nyttjandeperioden avseende förbättringsutgifter på annans fastighet motsvarar hyreskontraktets längd. Följande nyttjandeperioder tillämpas:

Typ	*Nyttjandeperiod*	*Procent*
Inventarier	5 år	20%
Förbättringsutgifter på annans fastighet	5 år	20%

Leasing
Leasingavtal klassificeras vid leasingavtalets ingående antingen som finansiell eller operationell leasing.

Finansiell leasing
Ett finansiellt leasingavtal är ett leasingavtal enligt vilket de ekonomiska riskerna och fördelar som finns förknippade med att äga en tillgång i allt väsentligt överförs från leasegivaren till leasetagaren.
När koncernen är leasetagare i den här typen av avtal redovisas rättigheter och skyldigheter som tillgång och skuld i koncernredovisningen. Tillgången och skulden redovisas vid leasingavtalets början till det lägsta av den leasade tillgångens verkliga värde och nuvärdet av minimileaseavgifterna. Minimileaseavgifter fördelas mellan ränta och amortering
Avskrivning av leasade tillgångar enligt finansiella leasingavtal görs över den beräknade nyttjandeperioden. Variabla avgifter kostnadsförs under det räkenskapsår de uppkommer.

Operationell leasing
Andra leasingavtal än finansiella leasingavtal utgör operationella leasingavtal. När koncernen är leasetagare kostnadsförs leasingavgifter avseende operationella leasingavtal linjärt över leasingperioden. Tillhörande kostnader såsom underhåll och försäkring kostnadsförs när de uppkommer.

Inkomstskatter
Inkomstskatt utgörs av aktuell skatt som redovisas i resultaträkningen. Aktuella skattefordringar och skatteskulder kvittas i de fall det finns en legal kvittningsrätt.

Likvida medel
Likvida medel består av kassamedel och disponibla tillgodohavanden hos banker och andra kreditinstitut och andra kortfristiga, likvida placeringar som lätt kan omvandlas till känt belopp och som är utsatta för obetydlig risk för värdefluktuationer. Sådana placeringar har en löptid på maximalt tre månader.

Ersättningar till anställda

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
Koncernen betalar fastställda avgifter till andra juridiska personer avseende flera statliga planer och försäkringar för enskilda anställda. Koncernen har inga legala eller informella förpliktelser att betala ytterligare avgifter utöver betalningar av den fastställda avgiften som redovisas som en kostnad i den period där den relevanta tjänsten utförs.

ank=20220607;20220608076969

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Uppskattningar och bedömningar
När finansiella rapporter upprättas måste styrelsen och den verkställande direktören i enlighet med tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper göra vissa uppskattningar, bedömningar och antaganden som påverkar redovisning och värdering av tillgångar, avsättningar, skulder, intäkter och kostnader. De områden där sådana uppskattningar och bedömningar kan ha stor betydelse för koncernen, och som därmed kan påverka resultat- och balansräkningarna i framtiden, beskrivs nedan.

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.

Fordringar, skulder och avsättningar
Om inget annat anges ovan värderas kortfristiga fordringar till det lägsta av dess anskaffningsvärde och det belopp varmed de beräknas bli reglerade. Långfristiga fordringar och långfristiga skulder värderas efter det första värderingstillfället till upplupet anskaffningsvärde. Övriga skulder och avsättningar värderas till de belopp varmed de beräknas bli reglerade. Övriga tillgångar redovisas till anskaffningsvärde om inget annat anges ovan.

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.

Not 2 Operationella leasingavtal	2021-12-31	2020-12-31
Förfallotid för framtida leasingavgifter		
Ska betalas inom 1 år	1 707 753	1 761 621
Ska betalas inom 1-5 år	2 876 244	1 203 945
Kostnadsförda leasingavgifter		
Leasingavgifter som kostnadsförs under räkenskapsåret	1 993 661	1 791 956

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	2021-12-31	2020-12-31
Grant Thornton Sweden AB		
Revisionsuppdraget	52 401	100 000
Summa arvode till revisorer	*52 401*	*100 000*

Not 4 Inköp och försäljning mellan koncernföretag	2021-12-31	2020-12-31
Andel av årets totala inköp som skett från andra företag inom koncernen	46 500 000	43 502 548
Andel av årets totala försäljning som skett till andra företag inom koncernen	178 346	252 718

Not 5 Löner och ersättningar till anställda	2021-12-31	2020-12-31
Löner och andra ersättningar		
Övriga anställda	393 991 390	380 171 152
Totala löner och andra ersättningar	*393 991 390*	*380 171 152*
Sociala kostnader och pensionskostnader		
Sociala kostnader	131 690 659	131 899 209
(varav pensionskostnader övriga anställda)	(13 538 900)	(15 647 039)
Totala sociala kostnader samt pensioner	*131 690 659*	*131 899 209*
Totala löner och andra ersättningar, sociala kostnader samt pensioner	**525 682 049**	**512 070 361**
Medelantantalet anställda		
Män	337	351
Kvinnor	762	737
Medelantantalet anställda	1 099	1 088
Könsfördelning i företagets styrelse		
Män	2	2
Kvinnor	2	2
Könsfördelning i företagets ledning		
Män	3	2
Kvinnor	4	5

Uppgifterna avser förhållandet på balansdagen.

ank=20220607-20220608076700

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Not 6 Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	2021-12-31	2020-12-31
Ränteintäkter från koncernföretag	178 346	252 718
Övriga ränteintäkter	0	1 915
	178 346	254 633

Not 7 Räntekostnader och liknande resultatposter	2021-12-31	2020-12-31
Räntekostnader och liknande resultatposter	-332 474	-419 337
	-332 474	-419 337

Not 8 Förbättringsutgifter på annans fastighet	2021-12-31	2020-12-31
Ingående anskaffningsvärden	300 000	0
Genom fusion	0	425 375
Försäljningar/utrangeringar	0	-125 375
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	300 000	300 000
Ingående avskrivningar	-155 749	0
Genom fusion	0	-220 375
Försäljningar/utrangeringar	0	125 375
Genom fusion	0	0
Årets avskrivningar	-64 512	-60 749
Utgående ackumulerade avskrivningar	-220 261	-155 749
Utgående redovisat värde	79 739	144 251

Not 9 Inventarier, verktyg och installationer	2021-12-31	2020-12-31
Ingående anskaffningsvärden	127 415	0
Genom fusion	0	454 128
Årets anskaffningar	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	-326 713
Omklassificeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	127 415	127 415
Ingående avskrivningar	-107 513	0
Genom fusion	0	-413 347
Försäljningar/utrangeringar	0	326 713
Omklassificeringar	0	0
Årets avskrivningar	-14 639	-20 879
Utgående ackumulerade avskrivningar	-122 152	-107 513
Utgående redovisat värde	5 263	19 902

Not 10 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	2021-12-31	2020-12-31
Upplupen assistansersättning	58 360 387	51 156 293
Upplupna intäkter	12 491 243	5 214 042
Förutbetalda hyreskostnader	328 648	315 960
Förutbetalda leasingkostnader	52 722	36 667
Övriga förutbetalda kostnader	8 649	58 531
Summa förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	71 241 649	56 781 493

Not 11 Aktiekapital	2021-12-31	2020-12-31
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.

ank=20220607;20220608076711

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Not 12 Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel	
Balanserat resultat	35 226 714
Årets resultat	0
Summa	**35 226 714**

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att	
Balanseras i ny räkning	35 226 714
Summa	**35 226 714**

Not 13 Långfristiga skulder	**2021-12-31**	**2020-12-31**
Förfaller mellan 1 och 5 år efter balansdagen		
Skulder till kreditinstitut	0	2 663 612
	0	**2 663 612**

Not 14 Checkräkningskredit	**2021-12-31**	**2021-12-31**
Beviljad kreditlimit uppgår till	15 000 000	15 000 000
(Varav utnyttjad kredit)	(0)	(0)

Not 15 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	**2021-12-31**	**2021-12-31**
Upplupna löner	33 047 963	40 759 139
Upplupna semesterlöner	20 804 230	18 122 266
Upplupna sociala avgifter	16 069 636	5 694 016
Upplupen löneskatt på pensionskostnader	3 692 335	3 453 757
Upplupna avtalskostnader	2 251 192	4 303 705
Övriga upplupna kostnader	704 273	423 581
Summa upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	**76 569 629**	**72 756 463**

Not 16 Ställda säkerheter	**2021-12-31**	**2021-12-31**
Avseende Skuld till kreditinstitut		
Företagsinteckningar	24 517 000	24 517 000
Spärrade medel (pantsatt konto)	0	0
Summa avseende ställda säkerheter	**24 517 000**	**24 517 000**
Summa ställda säkerheter	**24 517 000**	**24 517 000**

Not 17 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 18 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 19 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Under våren 2022 så har effekterna av Covid-19 minskat dramatiskt framför allt beroende på de upprepade vaccinationerna i Sverige och resten av Europa. Pandemin har förklarats som avslutad och även om smittan finns kvar så verkar effekterna vara relativt milda. Under februari har tjänstemännen återgått till att tillbringa mer tid tillsammans på kontoren och vi kommer återigen att kunna möta våra kunder utan oro för smitta. Under våren 2022 så kommer koncernen att påbörja ett stort arbete med att implementera ett nytt verksamhetssystem samt ett nytt lönesystem. Detta kommer att innebära en betydande påfrestning på organisationen under implementeringsfasen 2022 men på sikt så kommer det innebära bättre kontroll, effektivisering och tidsbesparingar i verksamheten.

Not 20 Nyckeltalsdefinitioner

Rörelsemarginal
Rörelseresultat i procent av nettoomsättningen

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

Kassalikviditet
Omsättningstillgångar i förhållande till kortfristiga skulder

Soliditet
Justerat eget kapital i procent av balansomslutning

TeamEngine Document E-Sign ID: FAA61224-E89E-4569-AAAF-9ADCC1E952AA, Page 39 of 41.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

ank=20220607;20220608076772

UNDERSKRIFTER

Stockholm den 20 maj 2022

Inga-Karl Fryklund
Styrelsens ordförande

Cecilia Ekholm

Niklas Hallberg

Pär Lager

Marika Phillpson
Verkställande direktör

Min revisionsberättelse har lämnats den 20 maj 2022

Lars-Åke Andreasson
Auktoriserad revisor

ank=20220607;20220608076 73

Inga-Kari Fryklund
Inga-Kari Fryklund
E-mail: inga-kari@fryklundab.se
Role: Ordförande Särnmark
Verified by Mobile BankID
2022-05-20 09:34 CEST

Pär Lager
Pär Lager
E-mail: par@parlager.se
Verified by Mobile BankID
2022-05-20 09:36 CEST

Marika Philipson
Marika Philipson
E-mail: marika.philipson@sammark.se
Role: VD
Verified by Mobile BankID
2022-05-20 09:47 CEST

Cecilia Ekholm
Cecilia Ekholm
E-mail: cecilia.ekholm@sammark.se
Verified by Mobile BankID
2022-05-20 10:33 CEST

Niklas Hallberg
Niklas Hallberg
E-mail: niklas_lars.hallberg@fek.lu.se
Verified by Mobile BankID
2022-05-20 10:39 CEST

Lars-Åke Andreasson
Lars-Åke Andreasson
E-mail: lars.ake.andreasson@se.gt.com
Role: Auktoriserad revisor
Verified by Mobile BankID
2022-05-20 12:45 CEST

ank=20220607-20220608076 74

REVISIONSBERÄTTELSE

Till bolagsstämman i Särnmark Assistans AB
Org.nr. 556506-3772

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Jag har utfört en revision av årsredovisningen för Särnmark Assistans AB för år 2021.

Enligt min uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Särnmark Assistans ABs finansiella ställning per den 31 december 2021 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Jag tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

Jag har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mitt ansvar enligt dessa standarder beskrivs närmare i avsnittet "Revisorns ansvar". Jag är oberoende i förhållande till Särnmark Assistans AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Jag anser att de revisionsbevis jag har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för mina uttalanden.

Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 3-30. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Mitt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och jag gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med min revision av årsredovisningen är det mitt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar jag även den kunskap jag i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om jag, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är jag skyldig att rapportera detta. Jag har inget att rapportera i det avseendet.

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

Mina 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 mina 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 jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag 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 mina 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 jag mig en förståelse av den del av bolagets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.

HygTMvtQDq-B1F1tKmvq

ank=20220607-20220608007675

• drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och verkställande direktören använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag 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 jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina 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 jag 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.

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

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver min revision av årsredovisningen har jag även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Särnmark Assistans AB för år 2021 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

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

Grund för uttalanden

Jag har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Mitt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet "Revisorns ansvar". Jag är oberoende i förhållande till Särnmark Assistans AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Jag anser att de revisionsbevis jag har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för mina 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

Mitt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed mitt 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.

Mitt mål beträffande revisionen av förslaget till dispositioner av bolagets vinst eller förlust, och därmed mitt 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 revisionssed 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 revisionssed i Sverige använder jag 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 min professionella bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att jag 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. Jag går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för mitt uttalande om ansvarsfrihet. Som underlag för mitt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har jag granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Stockholm den 20 maj 2022

Lars-Åke Andreasson

Auktoriserad revisor

HygTMvtQDq-B1F1tKmvq

ank=20220607;20220608076676



Document history

COMPLETED BY ALL:
20.05.2022 12:44

SENT BY OWNER:
Lovisa Brännström • 19.05.2022 11:00

DOCUMENT ID:
B1F1tKmvq

ENVELOPE ID:
HygTMvtQDq-B1F1tKmvq

DOCUMENT NAME:
Särnmark Assistans AB_RB 2021.pdf
2 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
1. Lars-Åke Andreasson	**Signed**	**20.05.2022 12:44**	**eID**	**Swedish BankID (DOB: 13/05/1964)**
lars.ake.andreasson@se.gt.com	Authenticated	20.05.2022 12:43	Low	IP: 88.131.44.131

* 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