

Årsredovisning

Särnmark Assistans AB

556506-3772

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed lämna sin redogörelse för bolagets utveckling under räkenskapsåret 2022-01-01 - 2022-12-31

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	SIDA
- Förvaltningsberättelse	2 - 37
- Hållbarhetsredovisning 2012	4 - 36
- Resultaträkning	38
- Balansräkning	39 - 40
- Kassaflödesanalys	41
- Tilläggsupplysningar	42 - 47
- Underskrifter	47


Styrelsens säte: Stockholm

FASTSTÄLLELSEINTYG

Undertecknad verkställande direktör i Särnmark Assistans AB intygar att resultaträkningen och balansräkningen i årsredovisningen har fastställts på årsstämman 2023-05-26. Årsstämman beslutade att godkärna styrelsens förslag till hur vinsten ska fördelas.

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

Stockholm 2023-05-26


Marika Philipson

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837508

Årsredovisning

Särnmark Assistans AB

556506-3772

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed lämna sin redogörelse för bolagets utveckling under räkenskapsåret 2022-01-01 - 2022-12-31

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	SIDA
- Förvaltningsberättelse	2 - 37
- Hållbarhetsredovisning 2021	4 - 36
- Resultaträkning	38
- Balansräkning	39 - 40
- Kassaflödesanalys	41
- Tilläggsupplysningar	42 - 47
- Underskrifter	47

Styrelsens säte: Stockholm

Företagets redovisningsvaluta: Svenska kronor (SEK).

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

Särnmark Assistans AB
556506-3772

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Styrelsen och verkställande direktören för Särnmark Assistans AB får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2022-01-01 - 2022-12-31.

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 beslutet kring den dagliga assistansen och har även tillgång till återrapportering via "mina sidor". Särnmark är arbetsgivare åt de personliga assistenterna och har ett tydligt och uttalat arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar för den miljö där de personliga assistenterna är verksamma. Särnmark Assistans har kontor i Solna, Uppsala, Visby, Gävle, Karlstad, Linköping, Kinna, Malmö, 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

Särnmark fortsatte att präglas av den rådande pandemin under den första delen av 2022. Under sensvåren avtog dock påverkan främst på grund av den goda vaccinstäckningen som man uppnått i Sverige. Påverkan har dock varit stor både på assistenter, tjänstemän och kunder. Covidgruppen, som etablerades tidigt 2020, upplöstes under sensvåren efter 2 års intensivt arbete med riskanalyser, utveckla och implementera policys och regelverk för att minimera smitta, sjukdom och dämpa oro inom organisationen.

Särnmark har fortsatt att utvecklas under 2022 med ett starkt fokus på fortsatt effektivisering av verksamheten genom digitalisering. Under våren upphandlades ett nytt tidredovisningssystem (Tidvis) med målet att vid årsskiftet ersätta befintligt system Tempus från AiAi. Det nya systemet kommer att fungera mer som ett verksamhetssystem än ett renodlat tidredovisningssystem och merparten av Särnmarks tjänstemän kommer att arbeta i systemet. Implementationen av systemet har skett under hösten och tagit stora resurser i anspråk vad gäller både personal och tid. Tidvis beräknas vara helt implementerat med samtliga kunder och assistenter inlagda i systemet under våren 2023. Tidvis kommer innebära bättre kontroll, effektivisering och besparingar i verksamheten.

2022 återgick regeringen till att endast höja den fastställda schablonen, dvs den timersättning som erhålls för varje levererad och godkänd assistanstimme, med 1,5% från att under 2021 ha höjt den med 3,5%. Detta innebär ett stabilt positivt resultat men ett sämre resultat än för 2021. Inräknat schablonökningen så uppgick tillväxten för 2022 till 2,9%. Detta innebär att Särnmark har haft en liten men ändå tydlig fortsatt organisk tillväxt under 2022.

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 genomför Särnmark en kundundersökning och under året har verksamheten arbetat med resultatet från undersökningen som genomfördes under våren 2022 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 71 (f.g. år 73) 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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Förväntad framtida utveckling

Inför 2023 fastställdes en höjning av assistansersättningen med 4,8 kronor (1,5 %), vilket innebär en ersättning om 324,50 kr per timma. Ersättningsökningen är därmed tillbaka på den låga nivån där den, med undantag för 2021, legat sedan 2015. Detta innebär att Särnmark måste fortsätta med ett allt intensivare digitaliserings- och effektiviseringsarbete för att bibehålla kvalitet och lönsamhet. Fokus kommer att vara att säkerställa en god marginal då det borgar för en stabil och trygg verksamhet.

Under våren 2023 inleds avtalsförhandlingarna med Kommunal om nytt kollektivavtal. Märket är satt till 7,4 % över en 2-årsperiod vilket är långt över schablonhöjningen om 1,5%. Nytt kollektivavtal ska gälla från och med den 1 juli 2023.

Den statliga utredningen stärkt rätt till personlig assistans som presenterades under våren 2022 har lett till lagändringar som gäller från och med den 1 januari 2023. Lagändringarna innebär att fler får rätt till assistans, och många som förlorat sin assistans kan få den beviljad igen. Två nya grundläggande behov, "förebyggande stöd" och "medicinsk tillsyn" har införts i LSS. Kvalificerade aktiverings- och motiveringsinsatser som en person på grund av en psykisk funktionsnedsättning behöver ska räknas in i de grundläggande behoven. Den personliga assistansen för barn stärks genom att bedömningen av föräldraansvaret görs med ett schablonavdrag. Det grundläggande behovet ingående kunskaper har tagits bort. Lagändringarna kan innebära att så många som 2 500 personer får rätt till personlig assistans.

2023062897511

Hållbarhetsredovisning Särnmark Assistans 2022.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Det här är Särnmark Assistans



Särnmark startade 1992 och är därmed en av Sveriges äldsta assistansanordnare. Våra grundare äger fortfarande verksamheten och har själva erfarenheter av personlig assistans.

Mikael Särnmark genom sin förvärvade funktionsnedsättning och Cecilia Ekholm som personlig assistent. Vårt sätt att anordna personlig assistans bygger på respekt och tilltro till den enskilda människan, hos såväl kunder som medarbetare.

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 drygt 30 år sedan. Eftersom vi har både kollegor och kunder med funktionsnedsättning vet vi att det fortfarande verkligen behövs.

"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".



Vår vision

En öppet, jämställt och tillgängligt samhälle för alla människor oavsett funktionsnedsättning

Särnmark

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Året som gått

Särnmark håller stadig kurs trots en orolig omvärld

Det var länge sen Sverige befann sig i en så orolig omvärld som nu. Det pågår ett krig i vår närmiljö, postpandemi, stigande bränslepriser, elpriser, matpriser och inflation. Trots det har Särnmark Assistans haft ett år med en relativt bra kundtillväxt och verksamheten har tagit emot flera nya kunder runtom på våra kontor. Senaste medarbetarundersökningen för tjänstemän visar på ett fantastiskt resultat – ett kvitto på medarbetarna trivs på Särnmark. Enligt Kantar Sifo som genomförde den oberoende medarbetarundersökningen visar Särnmarks resultat på ett av årets bästa bland samtliga genomförda medarbetarundersökningar 2022.

Efter flera år av nedåtgående utveckling inom personlig assistans där allt färre omfattas av insatsen så spås nu en något ljusare framtid mycket tack vare den lagändring som trätt i kraft vid årsskiftet 2022/2023 som möjliggör att fler personer kan omfattas av personlig assistans.

Våra intressenter

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.

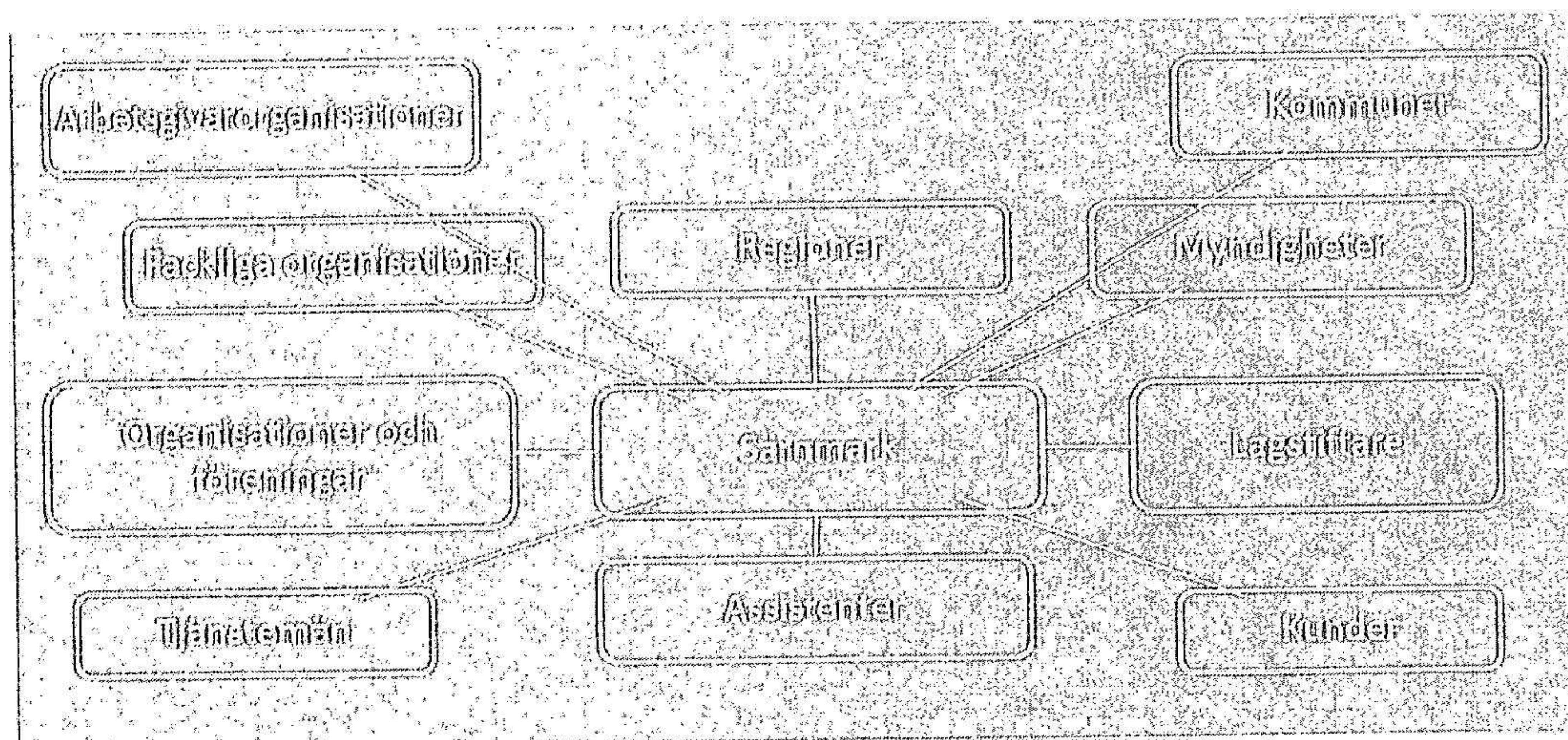


Bild: Ovan visas de intressentgrupper som genom dialog bidragit i Särnmarks hållbarhetsarbete

Särnmark Assistans AB
556506-3772

För oss betyder ansvarsfullt företagande att vi lever upp till dessa intressenters förväntningar och agerar på ett sådant sätt att de känner ett fortsatt 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. 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. Vi redovisar relevanta delar av intressentanalysen under varje område (Miljöansvar, Kvalitetsansvar, Medarbetaransvar, Social ansvar och Ekonomiskt ansvar).

Särnmarks Kvalitetsansvar

Vad tycker våra intressenter?

Frågorna inom ansvarsområdet Kvalitetsansvar handlar om hur viktigt det är att Särnmark arbetar kring transparens, tillgänglighet, bemötande samt arbetar systematiskt med kvalitetsfrågor. Samtliga intressenter skattade bemötande allra högst (4,9 av 5). Därefter kom transparens och öppenhet följt av avvikelshantering och kvalitetskontroller med 4,6 av 5. Över lag fick alla frågor inom "Kvalitetsansvar" höga värden. Tittar vi tillbaka de senaste åren skattas bemötandefrågan högst, vilket gör att Särnmark fortsätter att arbeta

Särnmark Assistans AB
556506-3772

aktivt med bemötandefrågor, göra mätningar i form av enkätundersökning och avvikelshantering för att ständiga förbättra verksamheten.

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 kundfokus där vi involverar varje kund. Det gör vi bland annat genom att upprätta en individuell genomförandeplan som följs upp årligen där kunden eller dennes företrädare är delaktig.

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 engagemang och professionellt bemötande ligger fokus på tillgänglighet i form av anpassade lokaler, hemsida, kontaktvägar samt att det ska vara enkelt att nå rätt person. Tillgänglighet är viktigt för de flesta företag men särskilt för företag som arbetar med och för människor med olika typer av funktionsnedsättningar.

Betydelsen av ett fungerande kvalitetsledningssystem

Kvalitet är en central del i verksamheten och vi arbetar med ständiga förbättringar. Som stöd för arbetet har vi ett kvalitetsledningssystem (KLS) som är publicerat på intranätet (Arken). Systemet gör det möjligt att planera, genomföra, följa upp, analysera samt utvärdera och förbättra kvaliteten i verksamheten. Det kan också snabbt visa en överblick av samtliga avvikelser och upprättade av Lex Sarah anmälningar som är pågående eller hanterade. Kvalitetsledningssystemet har utvecklats för att vara användarvänligt och lätt kunna ge en överblick av aktuella processer och rutiner. Även 2022 låg fokus på att fortsätta utveckla kvalitetssystemet och bygga vidare på processerna som tidigare skapats.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837316

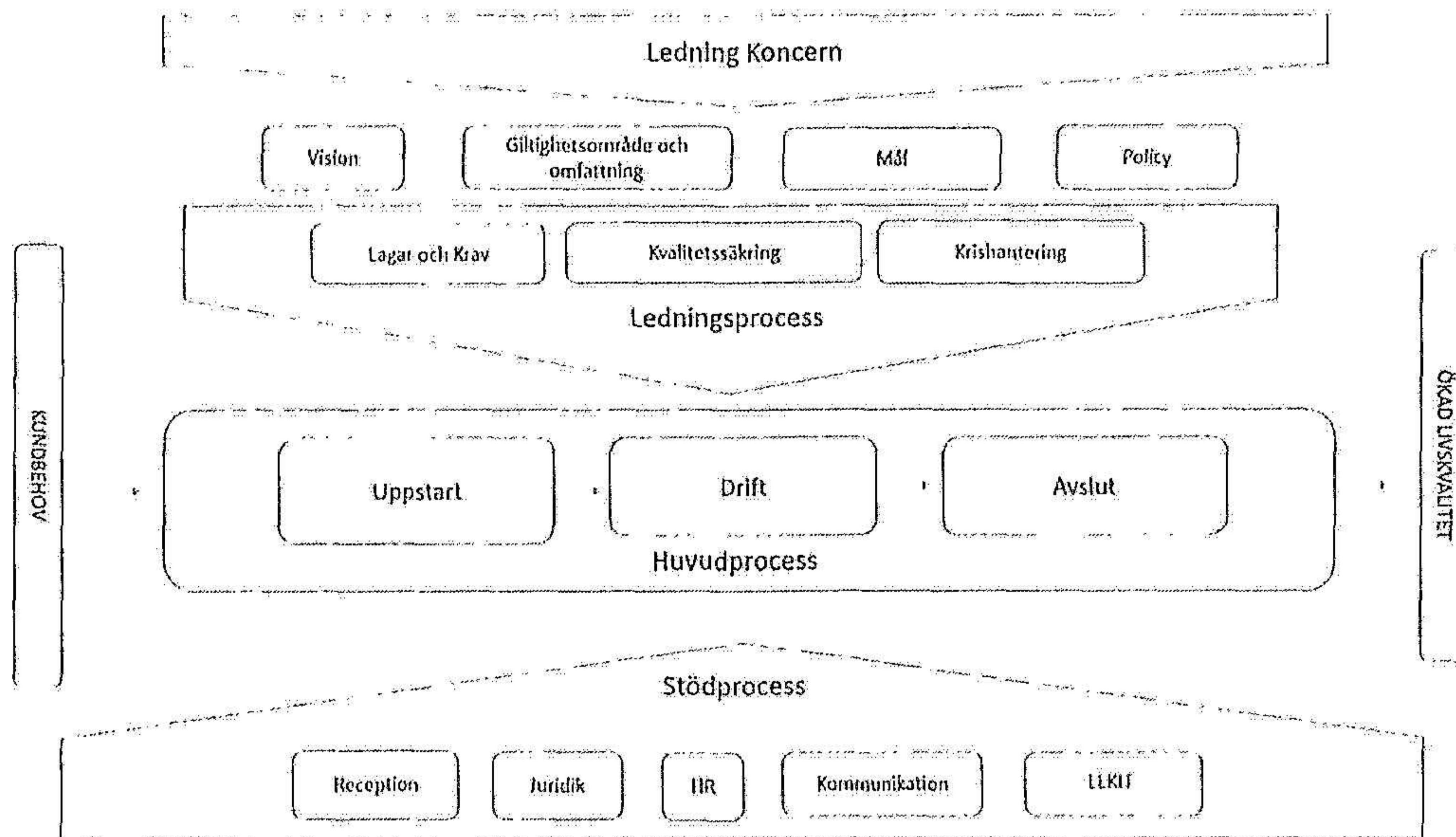


Bild: Ovan visas en översiktlig grafisk bild på hur KLS i Särnmark är uppbyggt för att leverera kvalitativa tjänster till nöjda kunder

Avvikelse och verksamhetsförbättringar

Särnmarks kvalitetsarbete ska främst bidra till att minska risken för avvikelser i verksamheten. Medarbetare uppmuntras att rapportera avvikelser så att de kan analyseras och att samma fel inte upprepas. Vi arbetar också sedan 2022 med att hitta grundorsaker till avvikelserna för att förbättra det förebyggande arbetet.

Under året som gått har vi haft forum och utbildningar inom området för att upprätthålla den kunskap och transparens inom verksamheten. Kvalitetsarbetet redovisas årligen i en kvalitetsberättelse.

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 lagar och regler och företagets policy. Oegentligheter 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

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837517

utsedda chefer har Särnmark en visselblåsarfunktion. Sedan funktionen blev aktuellt 2019, via Särnmarks hemsida, har ärenden rapporterats och Särnmark har fått möjlighet att agera snabbare än vad som varit möjligt tidigare. För att tillgodose det nya visselblåsar direktivet som trädde i kraft i juni 2022 har Särnmark anlitat en extern part för att garantera anonymiteten hos anmälaren. Funktionen är avsedd för allvarliga risker eller misstänkta oegentligheter och hanteras av en liten utsedd grupp personer som arbetar utifrån en fastställd process.

Särnmarks Kundråd

Särnmarks kundråd infördes med syftet att bli en mer lyhörd assistansanordnare. Genom att löpande lägga örat mot marken vill vi förbättra våra möjligheter att tillhandahålla personlig assistans på ett vis som tydligt speglar vad våra kunder själva tänker, tycker eller kräver av sin assistansanordnare. Under året har vi valt att komplettera fysiska möten med att löpande skicka frågor till kundrådet via mejl, eftersom deltagarna önskat en möjlighet att kunna dela med sig av sina åsikter enklare. Vi har särskilt fokus på "läget i assistansbranschen" för att fånga upp hur våra kunder ser på vår bransch och hur vi som en seriös assistansanordnare bör agera. Detta som en följd av att branschen, kanske mer än någonsin, omskrivs i negativa ordalag i media. Det övergripande syftet för kundrådet är fortsatt det samma: Att Särnmark ska kunna utveckla och säkerställa hög kvalitet på vår personliga assistans."

Fortsatt nöjda kunder-men en nedåtgående trend

Särnmark genomför årligen en extern kundundersökning. Syftet med undersökningen är att identifiera vad kunderna har för uppfattning om Särnmark samt att identifiera prioriterade förbättringsåtgärder. Senaste undersökningen redovisas i april 2023 men avser kundernas upplevelser under 2022. Resultatet visar på nöjda kunder och uppnår ett NKI på 70 på en skala 0–100. Det är en nedåtgående trend som Särnmark tar på stort allvar. När hela undersökningen finns tillgänglig kommer resultatet att analyseras och varje avdelning kommer att arbeta med handlingsplaner för att förbättra resultatet på den egna avdelningen och Särnmark i stort.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

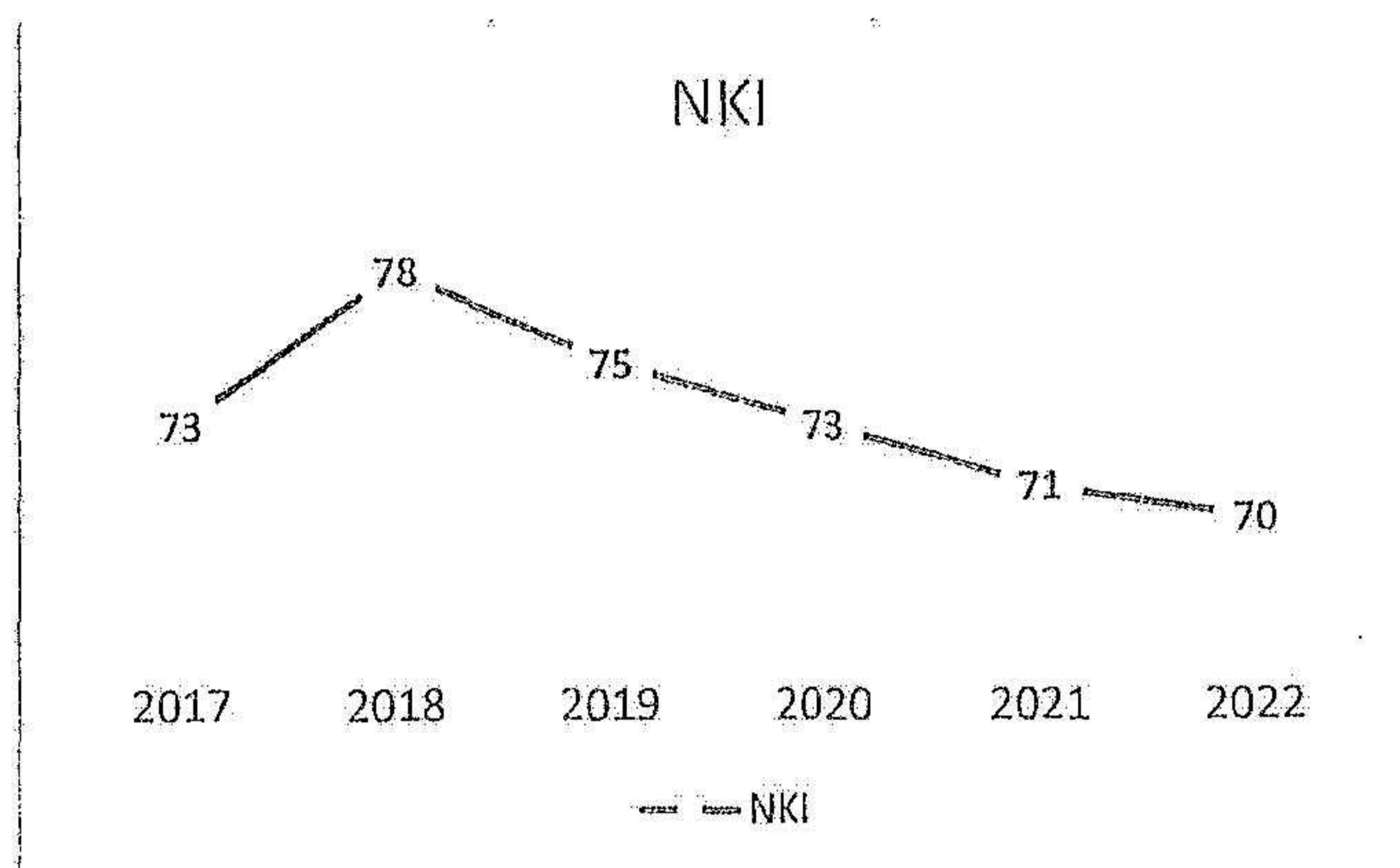


Bild: Särnmarks utveckling av NKI

Digitalisering för ökad hållbarhet

Särnmarks beslut att ytterligare digitalisera och effektivisera centrala processer och arbetsflöden går helt i linje med våra intressenters krav och önskemål.

I slutet av 2022 har ett nytt webbaserat verksamhetssystem implementerats och som tillsammans med ett kommande nytt löne- och HR-system ska öka effektiviseringen och i princip helt utesluta anställningsavtal, tidrapporter och assistansräkningar i pappersform. Systemet kommer att ge möjlighet till en ekonomisk kontroll av varje assistansuppdrag och göra uppföljningar betydligt lättare att genomföra. Genom förbättrade rapporterings- och kommunikationskanaler ser vi också möjligheter till ökad kontroll i varje uppdrag för att säkerställa att den personliga assistansen utförs enligt beslut.



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 dessa delar. Kvalitetsdeklarationen innehåller följande.

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

Särnmark Assistans AB
556506-3772

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

Särnmark Medarbetaransvar

Vad tycker våra intressenter?

Särnmark definierar "medarbetaransvaret" som relationen och ansvarsförhållandet mellan arbetsgivaren och anställda medarbetare. Inom medarbetaransvaret ryms frågor om hur viktigt intressenterna tycker det är att Särnmark främjar en god hälsa och arbetsmiljö, arbetar aktivt med kompetensutveckling samt attraherar och behåller medarbetare med rätt kompetens. I den senaste intressent-enkäten för år 2022 skattas vikten av medarbetaransvar som i genomsnitt 4,7 på en 5-gradig skala. Att främja en god hälsa och arbetsmiljö skattar intressenterna som allra viktigast (4,8) medan kompetensutveckling respektive attrahera och behålla rätt kompetens skattas något lägre (4,5 respektive 4,7).

En attraktiv arbetsgivare

För att Särnmark ska ha de medarbetare som har störst engagemang och trivs bäst av alla i branschen behöver vi kunna anställa, behålla och inspirera kvalificerade medarbetare. 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 kan vara trygga med. Medarbetarna ska uppleva att de har stöd i sin yrkesroll från sin arbetsgivare och kollegor. Särnmark 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 Nöjd Medarbetar Index (NMI) och Nöjd Kund Index (NKI) samt utveckling av pulsmätningar för våra assistenter.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837520



Systematiskt arbetsmiljöarbete för att främja god hälsa och arbetsmiljö



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

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

För våra personliga assistenter är både den sociala och den fysiska arbetsmiljön kundens hem och där kunden befinner sig i övrigt, och där arbetsmiljöarbetet kan vara en utmaning många gånger. Kraven på en god arbetsmiljö för de personliga assistenterna är precis lika viktiga som för tjänstemännen på kontoret men innebär ett mer pedagogiskt tillvägagångssätt. Assistenterna ska därför känna att de har stöd i sin yrkesroll från sin arbetsgivare och kollegor. Genom att involvera medarbetarna i riskbedömningar och årliga

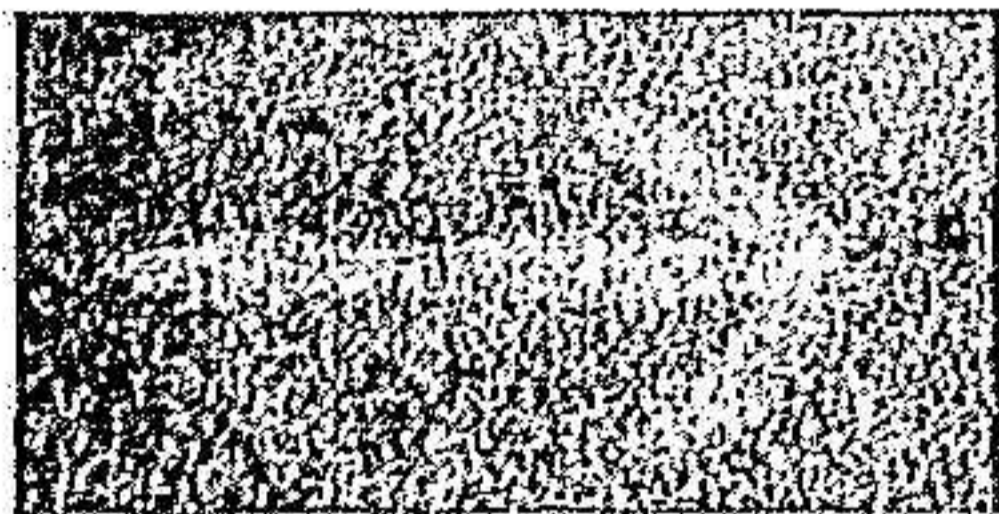
Särnmark Assistans AB
556506-3772

arbetsmiljöronder samt att uppmana dem att kontinuerligt rapportera funna risker och brister, kan Särnmark säkerställa att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt och är en naturlig del av det dagliga arbetet i assistansen hos kund.

Kollektivavtal

Särnmark är medlem i arbetsgivarorganisationen Vårdföretagarna och bundna av de kollektivavtal som de tecknat för tjänstemän respektive personliga assistenter. Genom medlemskapet i Vårdföretagarna förbinder sig Särnmark till att följa de etiska reglerna för branschen och att aktivt arbeta för en god arbetsmiljö och att gällande kollektivavtal efterföljs. De anställda ska garanteras rättvis behandling på arbetet utan diskriminering. Det innebär också att Särnmark ska respektera de anställdas rätt att bilda och gå med i de fackföreningar de själva önskar och att organisationen innehåller forum och kanaler för att eventuella 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 verka för att kommunicera målsättningar, förväntningar och ansvar till samtliga medarbetare. Att utveckla ledarskapet har som syfte att uppnå ökad kontroll, bättre styrning och samtidigt ge förutsättningar för att Särnmark ska leverera mot uppsatta mål. Under 2022 har ledningsgruppen initierat en plattform som kallas "chefsforum", där bolagets chefer för assistansverksamhet och supportfunktioner träffas minst två gånger per halvår för att diskutera och ventilera gemensamma strategier och ledarskapets utmaningar. Vid dessa träffar ges även föreläsningar/information inom ett relevant och angeläget område, till exempel tolkning av kollektivavtal eller annan arbetsrättslig fråga.

Kompetensutveckling

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. Fortsatt framgång grundar sig på att medarbetarnas fulla potential tas tillvara genom personalutveckling och en lärande miljö. Särnmark ställde under 2020–2021 om hela utbildningsorganisationen till digital form och denna utbildningsform är fortsatt vanligast i organisationen, både för assistenter och för tjänstemän. Att anordna utbildningar digitalt är hållbart och möjliggör att fler medarbetare

Särnmark Assistans AB
556506-3772

runt om i landet tar del av utbildningarna och får den kunskap som krävs, vilket Särnmark ser som en framgångsfaktor.

I samband med anställning genomgår samtliga personliga assistenter en digital introduktionsutbildning för yrket som personlig assistent i två steg. Förutom det erbjuder vi allt ifrån arbetsmiljöutbildningar och medarbetaledarutbildning till mer praktiska utbildningar fysiskt på plats. Introduktionen på arbetsplatsen tillsammans med kunden är naturligtvis en av de viktigaste insatserna för att assistenten ska ha rätt kompetens för arbete hos den aktuella kunden.

Särnmark har under ett par års tid arbetat intensivt för att skapa en lärande kultur bland tjänstemännen på våra kontor. Särnmark vill ha tjänstemän som känner att det finns möjlighet till kompetensutveckling och att de arbetar på ett företag som vill lyfta medarbetarnas kompetens och arbetsglädje. Sedan 2021 har Särnmark ett samarbete med Eduhouse som är en kompetensportal som alla tjänstemän har tillgång till. Den externa plattformen ger alla tjänstemän en möjlighet till att förkovra sig genom onlineutbildningar och webinarier. Särnmark kommer också att fortsätta hålla egna interna utbildningar och forum samt att stimulera tjänstemännen att ta eget ansvar för sitt lärande i arbetet, för att så långt som möjligt också kunna "lära av varandra".

Särnmark har även ett utbud av webbaserade utbildningar där tjänstemän och assistenter kan förkovra sig inom branschspecifika områden som systematiskt arbetsmiljöarbete, LSS och den personliga assistentens roll samt tystnadsplikt och sekretess. HR/Kvalitet samt Juridik-avdelningen fångar upp kompetensutvecklingsbehov och skapar därefter kontinuerligt utbildningar och digitala forum inom Kollektivavtal, Arbetsmiljölagen, förändrade förhållanden, fiskanalyser, avvikelser och kundklagomål samt social dokumentation. På företagets intranät finns en "lärplattform" med samlade digitala utbildningar och tips på webinarier och föreläsningar.

Vi kan se i resultatet från medarbetarundersökningen för 2022 att vi lyckats med satsningen på kompetensutveckling, då medarbetarna bland annat skattar att både den egna kompetensen och lärandet ökat jämfört med föregående år.

Rekrytering

Rekryteringen i Särnmark är inriktad på att få den bästa möjliga personalen med det bästa möjliga förutsättningarna för att göra ett bra arbete, från ansökan till anställning och vidare till introduktion.

Målet är att ha medarbetare som har en tillräcklig och god kompetens och som är anpassad till verksamhetens behov enligt principen rätt person på rätt plats. I samband med

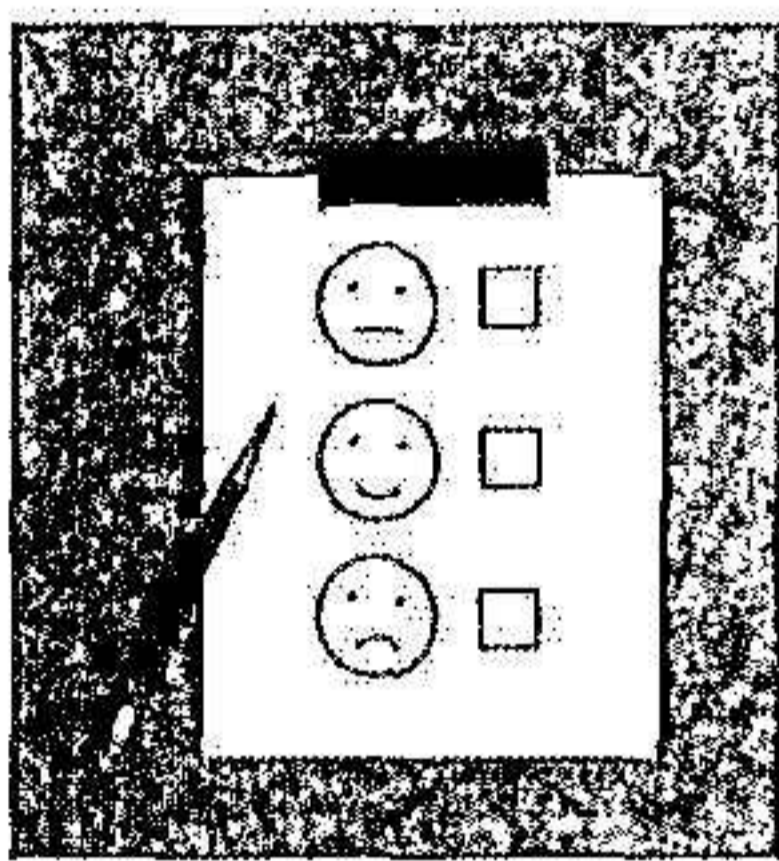
Särnmark Assistans AB
556506-3772

nyanställning får samtliga assistenter gå igenom och signera vår medarbetarpolicy. Den syftar till att tydliggöra ansvar och förväntningar i relationen mellan arbetsgivare och medarbetare. Den tar även upp arbetsmiljöaspekterna som innebär att man som personal ska bidra till en god arbetsmiljö men också att anmäla till arbetsgivaren om något inte är bra.

Under 2022 förstärktes medarbetarens rätt till information om anställningsvillkor enligt §6 LAS och det har Särnmark infört som en del av den skriftliga informationen vid nyanställning både för tjänstemän och personliga assistenter.

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

Resultatet från medarbetarundersökningen för tjänstemän



Särnmark genomför en årlig medarbetarundersökningen för tjänstemän med hjälp av en extern part, Kantar Sifo. Resultatet i årets medarbetarundersökning som genomfördes i september 2022 visade på en "all time high". Enligt Kantar Sifo har Särnmark bland de bästa siffrorna de har sett i samtliga medarbetarundersökningar för år 2022.

Årets NMI låg på 77 % i jämförelse med 67 % 2021. Förnyelseklimatet är det resultat som har ökat mest. Detta är extraordinärt då många andra företag har utmaningar med förnyelsekraften till följd av pandemin. Medarbetarna upplever att deras idéer får starkt stöd och nya metoder provas mer. Särnmark behöver den starka motivationen och drivkraften under 2023 för att kunna nå våra kort- och långsiktiga mål som till exempel byte av och implementering av nya system. Resultatet ger oss en enorm kraft att driva företaget framåt och vara en ledande part i branschen.

Särnmark ser även att tjänstemännens motivation och uppfattningen om egen kompetens och befogenheter för sina arbetsuppgifter har ökat. Tjänstemännen ger också sina chefer ett högre betyg. Ledarskapsindex har ökat i 2022 års mätning till 84% från föregående års 78%. Särnmark bedömer att det gångna årens satsning på kompetensutveckling och ledarskap har gett ett tydligt resultat och medarbetarundersökningen 2022 bekräftar att vi är på rätt väg.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Övergripande resultat – positiv utveckling i alla områden

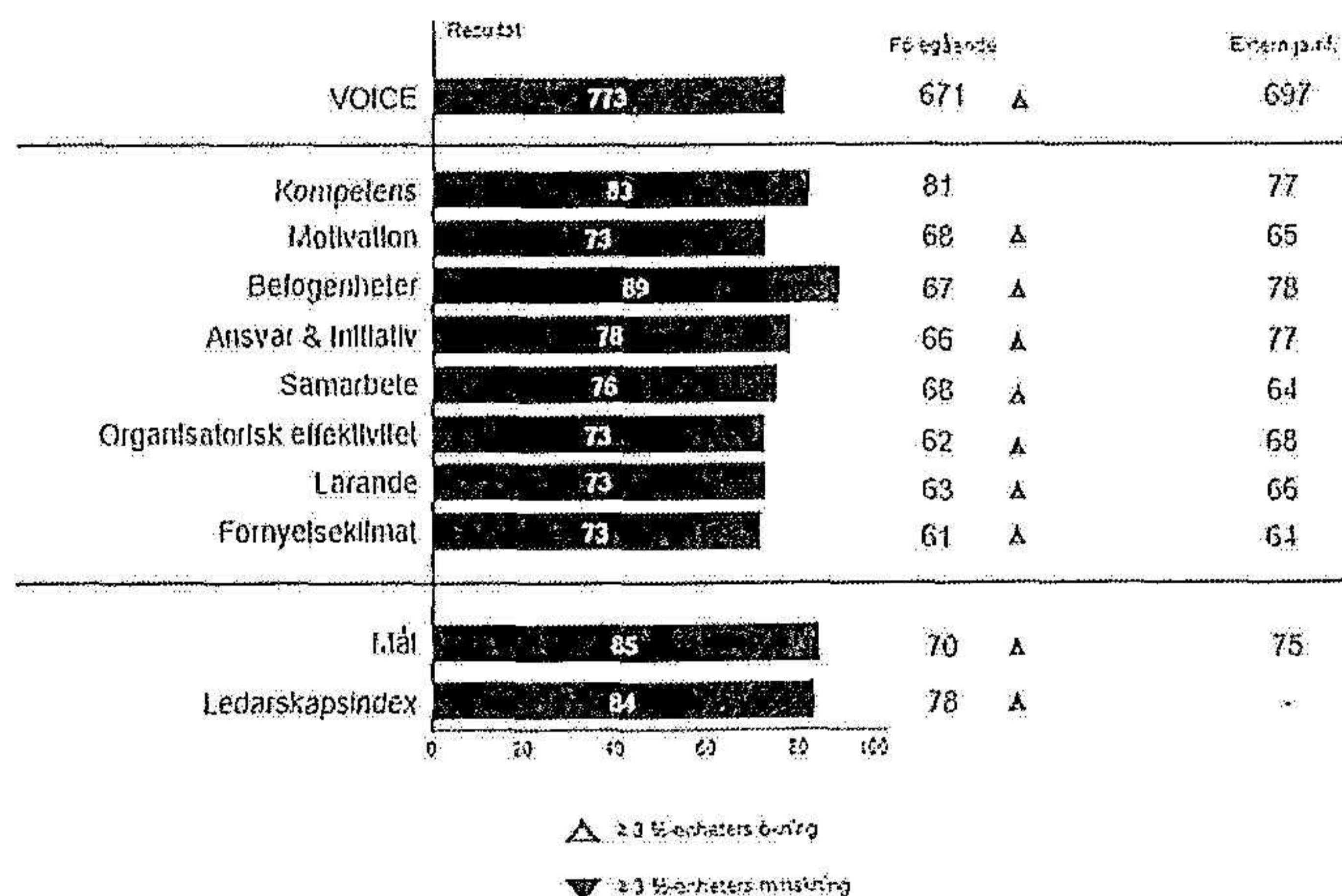
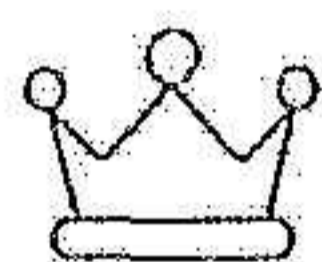


Bild: Ovan visas 2022 års övergripande resultat jämfört med föregående år samt extern jämförelse (benchmark)

Sammanfattning 2022

Att vara stolta över



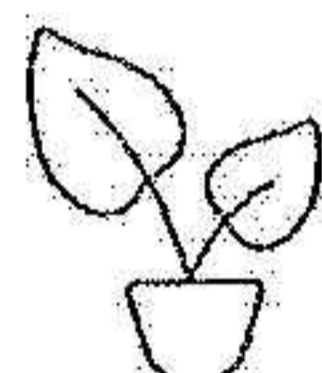
Största positiva förändring	Största positiva förändring
Stärkt ledarskap	Stärkt ledarskap
Förnyelsekraften	Förnyelsekraften

Största positiva förändring syns i eget ansvar och beslutfattande men man ser också att kollegor tar ansvar och initiativ. Även målorientering har stärkts rejält i år – målbilden har blivit mycket tydligare på övergripande nivå såväl som på avdelningsnivå, och flera ser hur man bidrar till Särnmarks övergripande mål. Målen följs upp i högre grad vilket bidrar till utvecklingen. Mycket befogenheter tillsammans med starkt målfokus ger Särnmark all kraft i samma riktning.

Det starka ledarskapet har stärkts ytterligare och tillit till ledningsgruppen har ökat. De flesta ledarskapsbehovanden har stärkts sedan förra året men största ökningarna syns framför allt i samarbetsförmåga, feedbackförmåga, förbättring av teamets effektivitet, att ta tillvara på medarbetarnas kompetens samt att driva igenom lagna beslut. Mer utvecklingsorienterat ledarskap helt enkelt.

Förnyelseförmågan är också ett av områdena med största ökning (12 punkter). Detta är extraordinärt då många andra organisationer har utmaningar med förnyelsekraften till följd av pandemin. Nya idéer får mycket starkt stöd och nya melodier prövas mer vilket är ett viktigt bidrag till att vara en ledande part på marknaden.

Att bygga vidare på



Målföljning	Målföljning
Kundkompetens	Kundkompetens
Återhämtning	Återhämtning

Även om ni mer aktivt följer upp målen i år finns det fortfarande potential i att driva mer aktiv målföljning i hela Särnmark. Viktigt att säkra till uppföljning för att hålla i det fina arbetet ni har gjort.

En av de väldigt få signifikanta nedgångarna i VOICE handlar om kunskap om hur nöjda Särnmarks kunder är, som har gått ner 8 punkter. Alla oavsett roll behöver involveras i kunderna och feedback från kunderna är ett bra verktyg för att skapa engagemang i kunderna.

Möjligheter för återhämtning har förbättrats, men det finns mer potential. Det är viktigt att säkra upp tid för återhämtning, särskilt för dem som har hög belastning under en längre period. Återhämtning är en av de viktigaste faktorerna för ett hållbart arbetsliv och hälsa.

Bild: Ovan visas sammanfattning av resultatet i 2022 års medarbetarundersökning

Fortsatta pulsmätningar för personliga assistenter

Särnmark har under året genomfört en slags medarbetarundersökning även för de personliga assistenterna, i formen av en s.k. pulsmätning. Enkäten innehåller ett fåtal frågor om ett specifikt ämne som rör assistenternas arbete. Särnmark ser pulsmätningar som ett bra sätt att kommunicera övergripande med våra personliga assistenter och att få en fingervisning om hur de upplever sitt arbete och sin arbetsmiljö. Dessutom tror vi att pulsmätningarna bidrar till att assistenterna får göra sin röst hörd hos arbetsgivaren och att de upplever ett större engagemang av att kunna bidra till utveckling genom att regelbundet

Särnmark Assistans AB
556506-3772

få tycka till om sitt arbete. Särnmark vill visa att vi är måna om att veta vad våra personliga assistenter tycker.

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. Alla medarbetare som är i riskzonen för att bli långtidssjukskrivna följs upp av respektive chef genom samtal och Anpassningar i arbetet som dokumenteras. HR-avdelningen håller löpande forum och utbildningar för chefer för att informera om hur de kan arbeta tillsammans med deras medarbetare för att snabbare få tillbaka sina medarbetare vid en eventuell sjukfrånvaro. Chefer börjar med detta i ett tidigt skede för att minimera sjukfrånvaron och förebygga en god hälsa. Det är centralt att följa upp hur stor del av våra medarbetare som varit friska och närvarande på arbetet för att kunna urskilja och analysera svängningar som kan påverkas av omvärldsfaktorer eller arbetsrelaterade faktorer. Ledningsgruppen följer upp frisknärvaron (och sjukfrånvaron) kontinuerligt för att se eventuella negativa trender och, om möjligt, bryta dessa.

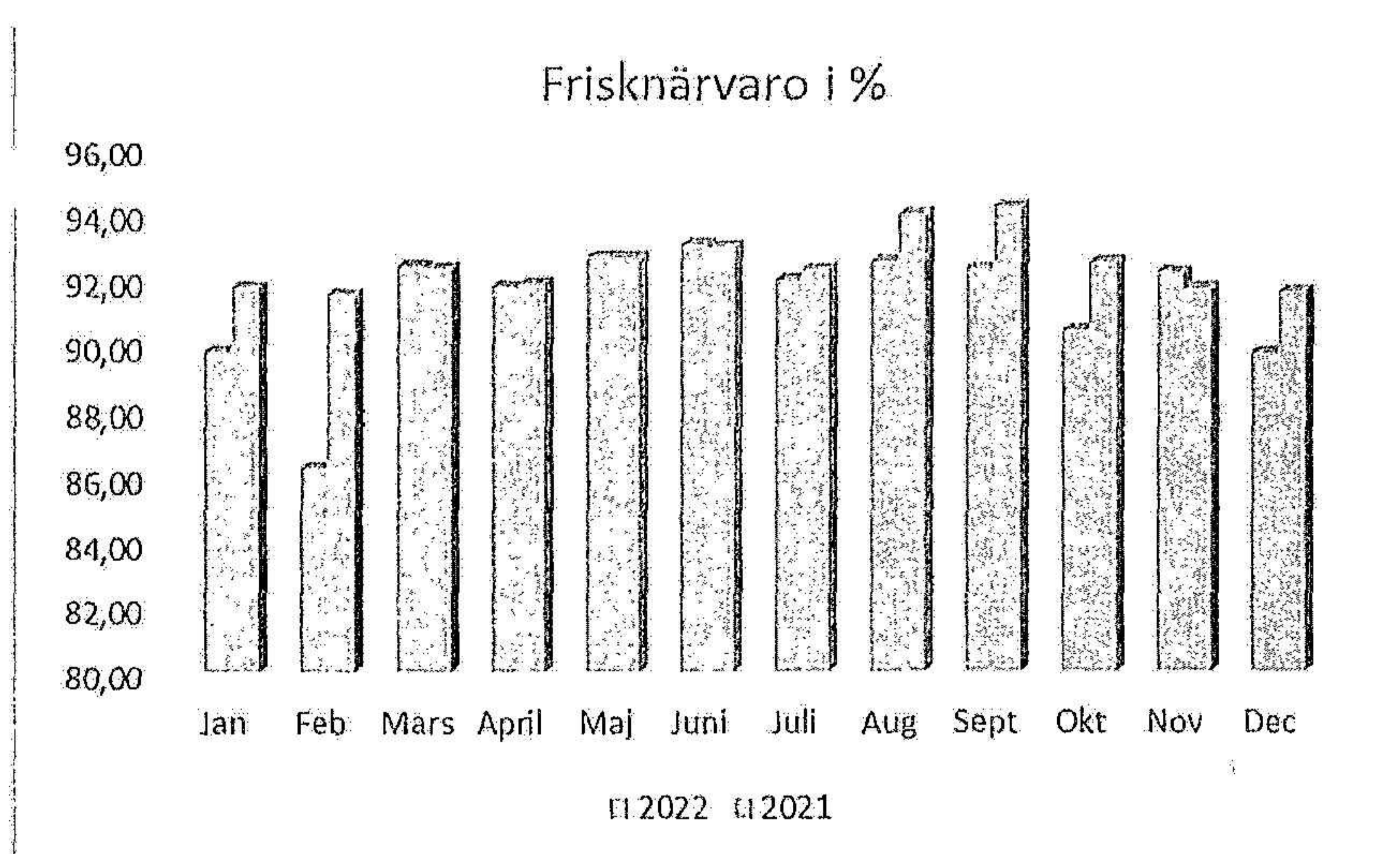


Bild: Frisknärvaro i gruppen personliga assistenter jämförelse mellan 2022 och 2021. Statistiken är framtagen på Särnmarks samtliga assistenter.

Särnmarks miljöansvar

Vad tycker våra intressenter?

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837526

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. Våra intressenter skattar att arbeta aktivt med digitalisering av möten och tidrapportering som den viktigaste faktorn i företagets miljö- och klimatarbete (4,0 på en 5-gradig skala). Att resa miljövänligt, spara energi, sortera sopor respektive att ställa krav på leverantörer skattas något lägre (3,5 respektive 3,3).

Särnmarks bidrag till omställningen mot en hållbar utveckling

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 samt att varor och material som kan medföra miljö- och hälsorisker ska undvikas.

Under 2021 beslutade företaget att tjänstemännen i större utsträckning kunde arbeta på distans och att de kan förlägga sitt arbete på kontoren respektive på distans, utifrån arbetets krav. Dessa s.k. hybrida arbetsformer har permanentats inom överskådlig framtid och kommer bidra till att Särnmark får en mer hållbar organisation på sikt. Särnmark har för avsikt att flytta huvudkontoret till en mindre lokal, då distansarbetet innebär minskat resande till kontoret samt minskat behov av fysiska arbetsplatser. Den nya lokalen är belägen nära flertalet allmänna kommunikationer (pendeltåg, tvärbana, tunnelbana). Denna flytt innebär inte bara en ekonomisk besparing, utan även att huvudkontorets yta minskas, för att bättre matcha minskat behov av fysiska arbetsplatser. Särnmark bedömer att tjänstemännens resande till kontoret kommer minska och att möjligheten att resa miljövänligt till det nya kontoret ökar.

Särnmark påverkar miljön och klimatet framför allt genom biltransporter och genom drift av kontor. I driften ingår elförsörjning och uppvärmning. I Särnmarks resepolicy uppmanas chefer och medarbetare att resa klimatsmart i tjänsten och i första hand med tåg, om möjligt. Policyns syfte är att minimera våra resors miljöpåverkan och för att skapa förutsättningar för ett säkert och kostnadseffektivt resande. 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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Miljömedvetna val

Särnmarks inköp består främst av mindre delar av dagligvaror/mat, förbrukningsmaterial, IT- och konsulttjänster. Särnmark utvärderar inköpsprocesserna löpande för att uppnå minskad miljöpåverkan och jobbar resurseffektivt för att minska miljöpåverkan och kostnader när det kommer till elförbrukningen. Ett exempel på en effektiviseringsåtgärd är att i huvudkontorets lokal i Solna släcks lamparmaturen i taket automatiskt när rörelsedetektor noterar att ingen befinner sig i rummet. Särnmarks förbrukning av el för huvudkontoret i Solna är förnybar energi i form av 100% vattenkraft, vilket innebär att den inte genererar något koldioxidutsläpp. Fastigheten för huvudkontoret i Solna är en Miljöbyggnad som är certifierad enligt EU Green Building. Certifieringen är ett bevis på att fastighetsägaren arbetar med energifrågorna, effektiviserar energianvändningen i lokalerna och på så sätt minskar miljöbelastningen.

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

Särnmark fortsätter arbetet med att minska klimatpåverkan genom att:

- Permanenta organisationen med att tjänstemännen arbetar delvis på distans.
- Minska kontorsytan och resursanvändning på huvudkontoret i Solna. Särnmark inledde under det gångna året arbetet med att hitta ett mindre kontor, för att anpassa oss till ett hybrid arbetssätt där det inte längre krävs att tjänstemännen arbetar fysiskt närvarande på kontoret.
- Fortsätta implementeringen av digitaliserade arbetsprocesser och införandet av IT-systemstöd för tidrapportering och HR/Lön. Att Särnmark påbörjat implementeringen av tidrapporteringssystemet TIDVIS och Lön/HR systemet Flex är exempel på detta.

Hållbarhet i Leverantörskedjan

Särnmark präglas av god affärssed, hög affärsetik, opartiskhet och hög ansvarskännande. Vår etiska kompass och tydliga principer är viktiga 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

Särnmark Assistans AB
556506-3772

på sig själva utan ställer även krav på våra leverantörer och andra samarbetspartners för att undvika att medverka till missförhållanden, så som miljöförstöring, korrupktion och undermåliga arbetsförhållanden. Kraven är bland annat att leverantörerna ska ha tecknat kollektivavtal, ha registrering och F-skattbevis och ett aktivt miljöarbete. Särnmark tror att det främst är i leverantörskedjan som den största påverkan finns när det kommer till hållbarhet. En hållbar leverantörskedja hänger dessutom direkt ihop med minimering av säkerhetsrisker och risker för dåligt 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. Särnmark redovisar utsläpp i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) tre så kallade Scope.

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

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 2022 körde Särnmarks anställda 176 574 km bil i tjänsten. Det är en minskning med nästan 60 000 km jämfört med 2021. Någon helt säker beräkning av de koldioxidutsläpp Särnmark förorsakar med bilresandet går inte att få fram då det saknas information om vilka bilar som körts (bensin/diesel/hybrid/el). Det vi kan göra är en uppskattning av koldioxidutsläppen där vi utgår från beräkningsmodellen på sidan <https://www.utslappsrott.se/berakna-utslapp/berakning-av-utslapp-fran-bilar/>. Enligt denna beräkningsmodell för mellanstor bil uppgick Särnmarks totala utsläpp av koldioxid på grund av bilresor till 33,6 ton under år 2022. Detta är en minskning jämfört med 2021 då bilresandet orsakade koldioxidutsläpp om 44,8 ton.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

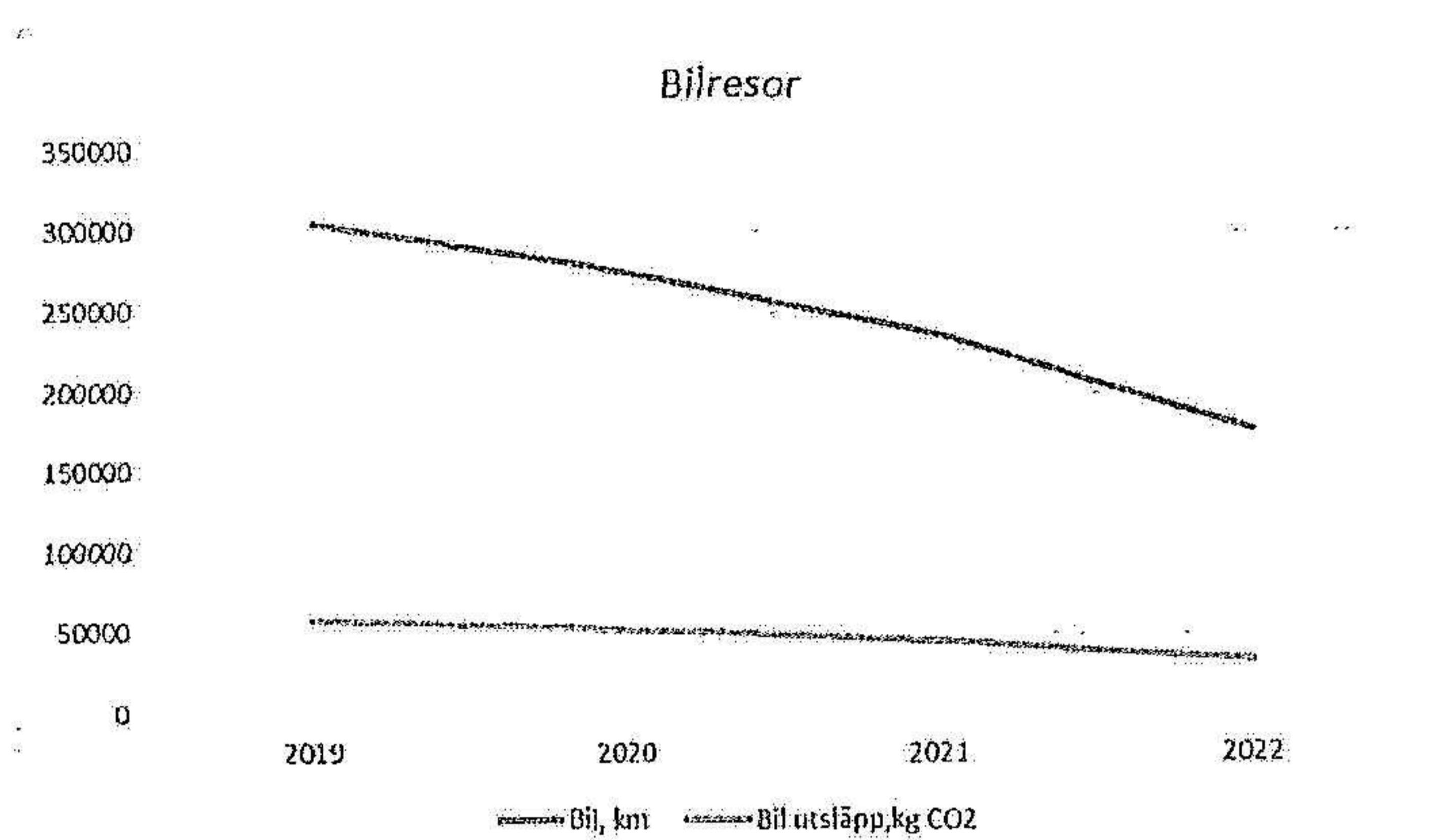


Bild: Särnmarks utsläpp för biltransporter i kg koldioxid

Flygresor

Under 2022 flög Särnmark sammanlagt 11 396 km vilket är en ökning jämfört med 2021. Flygresandets utsläpp av koldioxid genom beräknas uppgå till 1566 kg för 2022. Ökning i flygresandet kan förklaras med att pandemin är över.

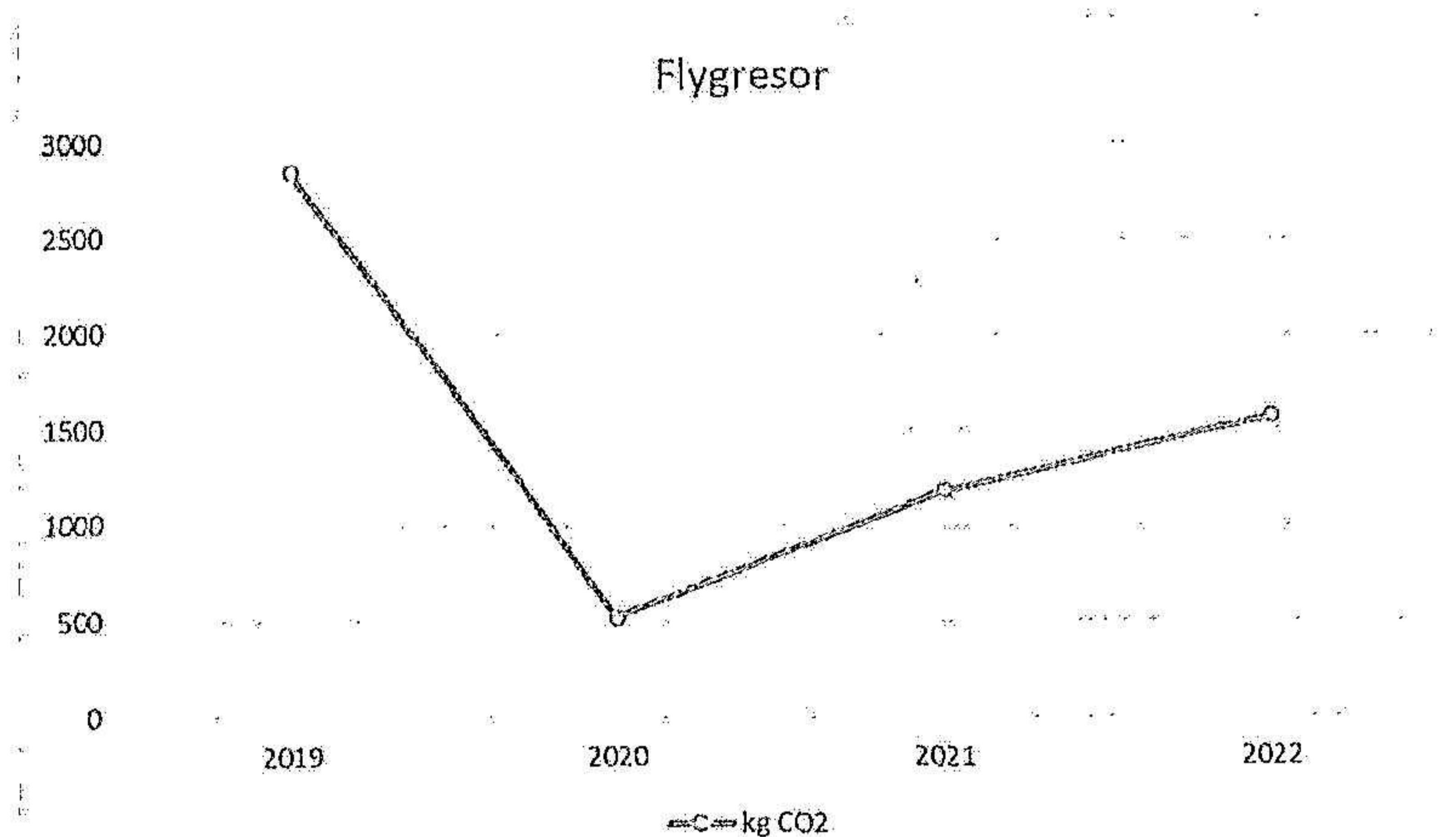


Bild: Särnmarks utsläpp för flygresor i kg koldioxid

Tågresor

Under 2022 reste Särnmarks tjänstemän 2364 km med tåg. Särnmarks utsläpp från tågresande under 2022 beräknas till 0,009 kg koldioxid. Eftersom tågresandet har minskat jämfört med 2021 har även utsläppen av koldioxid genererat av tågresor minskat.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837330

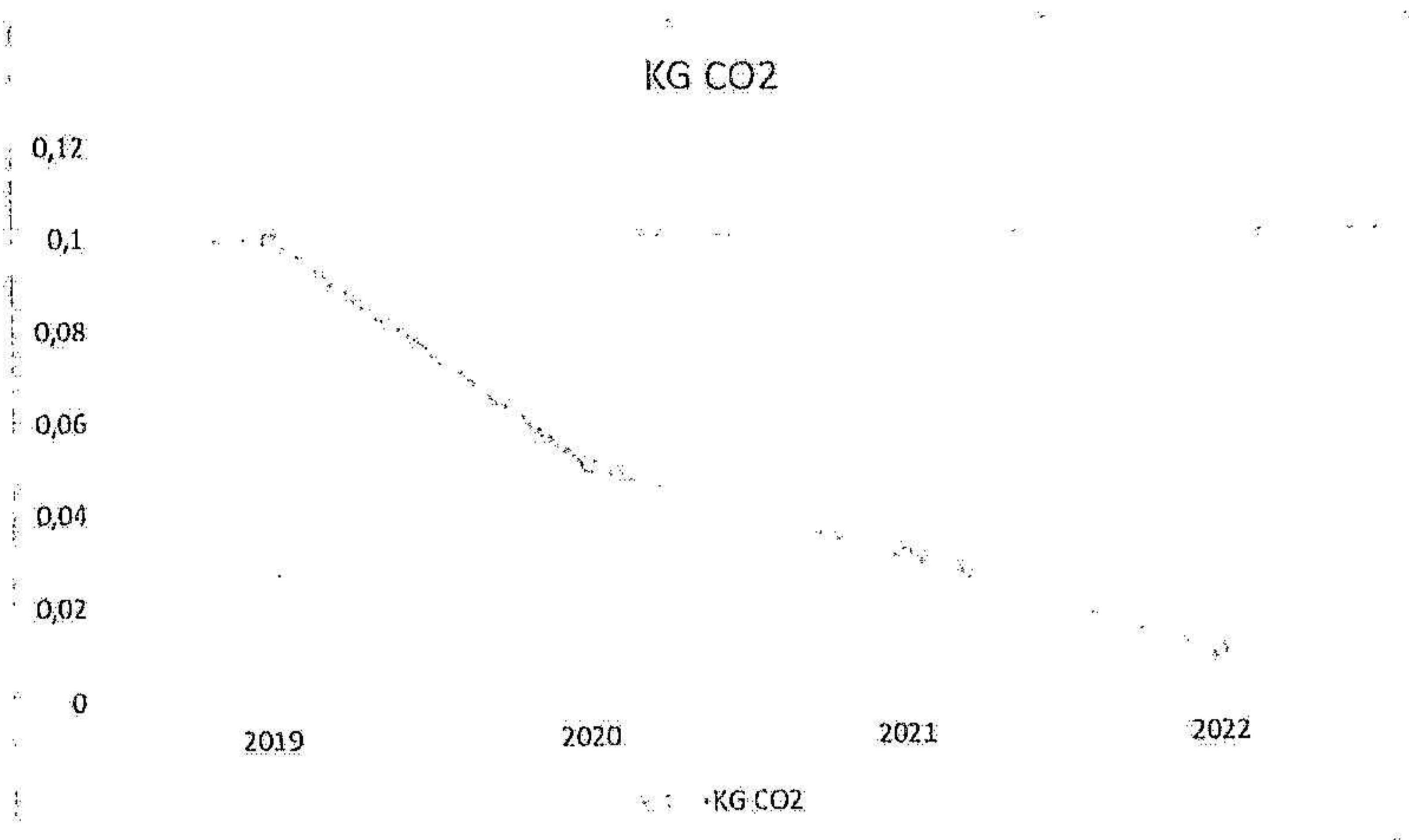
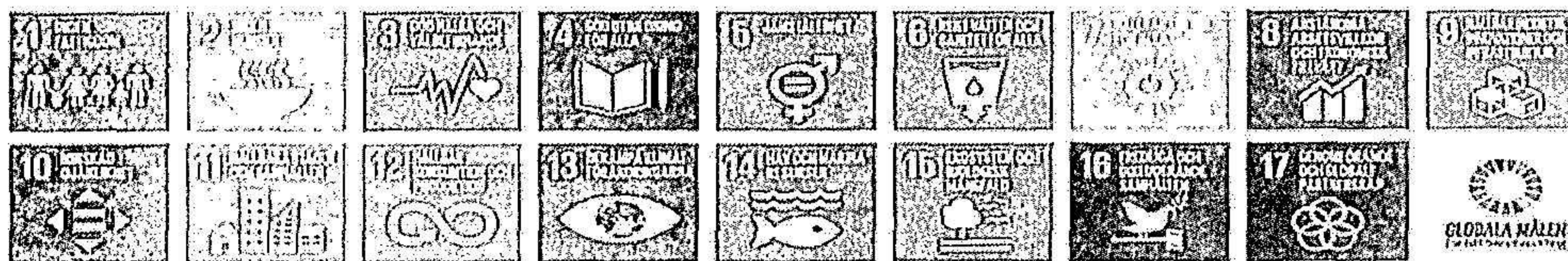


Bild: Särnmarks utsläpp av koldioxid (kg) för tågresor

Särnmark Assistans AB
556506-3772

202306280753



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 visselblåsar direktivet 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 Assistans AB
556506-3772

2023062837532



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 klimatpåverkan.
- 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 GreenBuilding certifikat
- Lägre energiförbrukning jämfört med branschsnittet

Särnmark Assistans AB
556506-3772

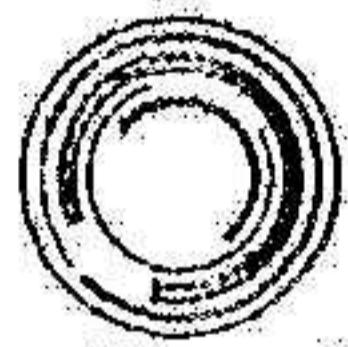
2023062837533

Särnmarks sociala ansvar

Vad tycker våra intressenter?

Utifrån väsentlighetsanalysen framkommer det att samtliga intressenter värderar både Särnmarks arbete kring mångfald, jämställdhet och diskriminering och Särnmarks intressepolitiska arbete väldigt högt (4,5 poäng av 5). Särnmarks arbete mot diskriminering, jämställdhet och mångfald fick en något högre värdering än vårt intressepolitiska arbete.

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 3500 personliga assistenter (december 2022). 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 jämställdhetspolicyn, diskrimineringspolicyn samt i hållbarhetspolicyn framgår det tydligt att Särnmark tar avstånd från alla typer av diskriminering, trakasserier, och kränkande särbehandling och att vi inte accepterar att sådant förekommer på arbetsplatsen. 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 grundar sig i Särnmarks löneprinciper som finns tillgängliga för alla medarbetare. 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.



Diversity Charter Sweden

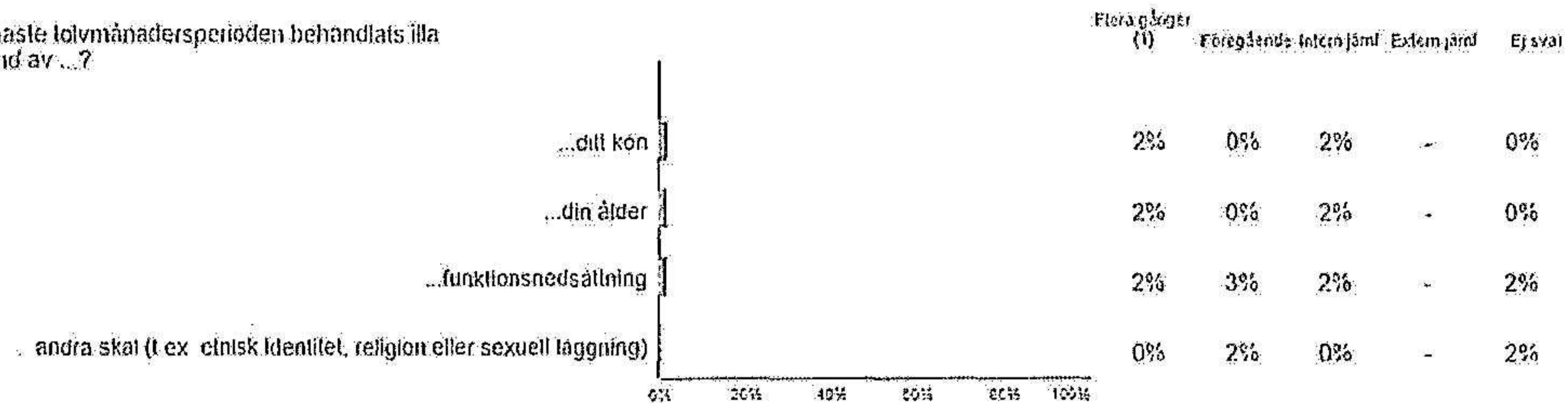
Särnmark arbetar strategiskt för att fånga upp eventuella brister genom medarbetarundersökningarna och lönekartläggningar och via medlemskapet i Diversity Charter har vi gjort ett tydligt ställningstagande för jämställdhet och mångfald. Medlemmar i nätverket förbinder sig att aktivt arbeta för mångfald 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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837534

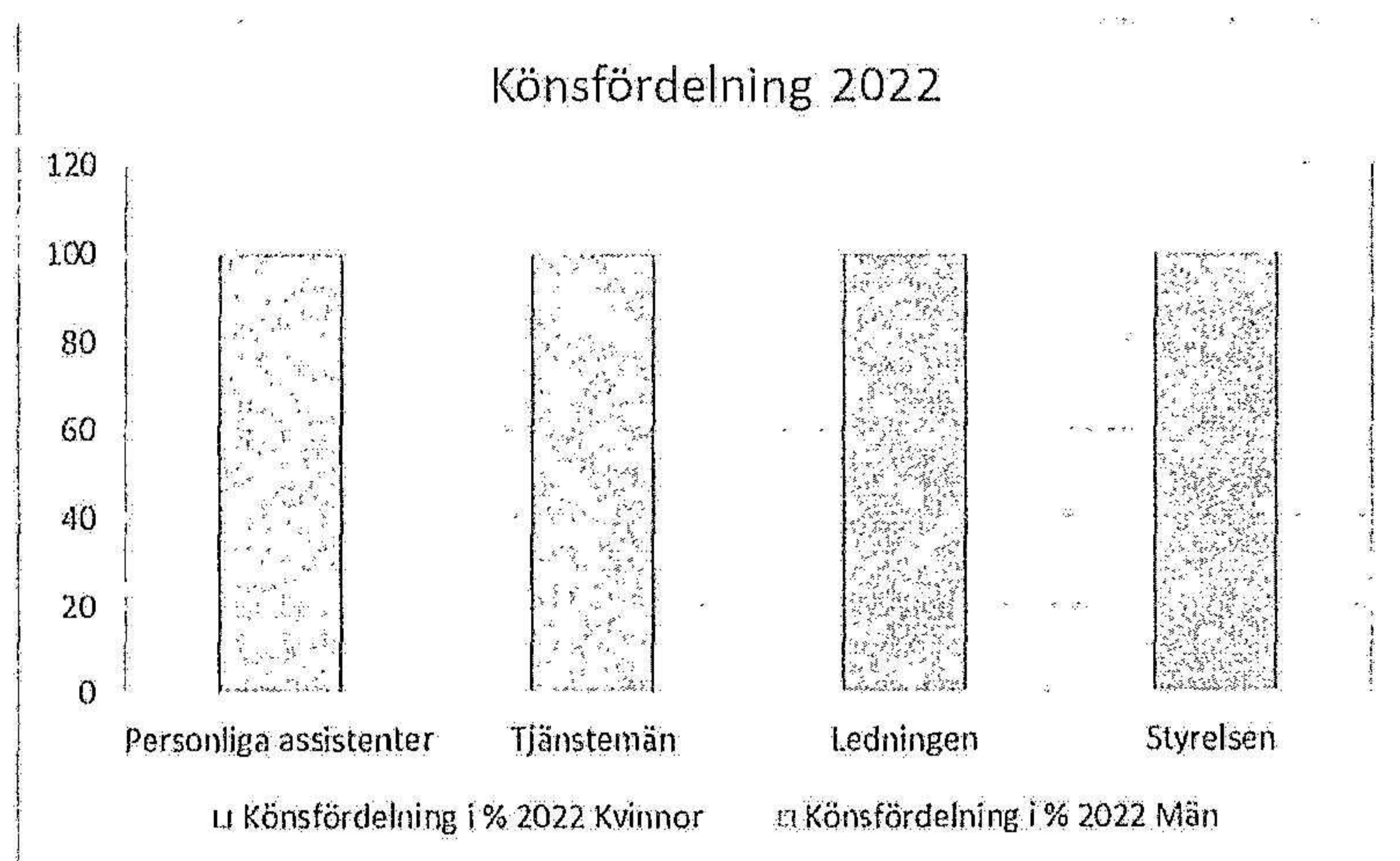
Utdrag medarbetarundersökning 2022

Har du under den senaste tolv månadersperioden behandlats illa eller förbigåtts på grund av...?



Mångfald och jämställdhet

Särnmark bedriver ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Särnmark vet att olikheter främjar kreativiteten och det gör att vi lättare kan lösa de utmaningar och behov våra kunder har. Särnmark strävar alltid efter en god dynamik på arbetsplatsen för att på bästa sätt utnyttja olika erfarenheter och kunskaper. Särnmarks medarbetare speglar befolkningen i stort vilket vi är stolta över. I frågan om funktionsnedsättningar och arbetsliv är Särnmark en arbetsplats som är tillgänglighetsanpassad och har flera anställda som använder hjälpmedel och/eller rullstol. Utöver frågan gällande mångfald har Särnmark övervägande kvinnor i ledande positioner.



Minimal skillnad mellan kvinnor och män

Särnmark genomför lönekartläggning årligen för att leva upp till de lagkrav som finns men även som ett naturligt led i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen för att upptäcka, åtgärda, motverka och förhindra oskäligen skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Lönekartläggningen ska alltid göras på ett sätt som inte missgynnar någon på grund av kön,

Särnmark Assistans AB
556506-3772

etnisk tillhörighet, religion eller annat som kan ses diskriminerande. Särnmarks lönepolicy ska stimulera till professionell vidareutveckling samt spegla och premiera goda prestationer.

En avgörande förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att Särnmark kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Mot denna bakgrund ska lönesättningen vara individuell och differentierad. Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män.

Resultatet för Särnmarks lönekartläggning 2022 (januari), påvisar bland annat att Equal Pay Index ligger på 100,2 %. Resultatet visar på en ytterst minimal löneskillnad mellan kvinnor och män, där kvinnorna har 0,2 % mer i lön än män. SCB:s lönestatistik för september 2021 rapporterar att snittet för personliga assistenter i privat sektor ligger på 99,5 %. Det betyder att kvinnliga personliga assistenter tjänar något mindre än män. Detta kan man se mot bakgrund av att år 2021 (januari) var Equal Pay Index 101,4% för Särnmarks personliga assistenter. Särnmark har således reducerat lönegapet mellan kvinnor och män samtidigt som lönerna är mer jämlika i jämförelse med övrig privat sektor inom personlig assistans.

Intressepolitiskt arbete

När det gäller det intressepolitiska arbetet är Särnmark en aktör i branschen som engagerar sig för assistansreformen. Särnmarks grundare och ägare har en lång erfarenhet från området och har båda varit verksamma i branschen. Särnmarks VD ingår bland annat i branschrådsstyrelsen för Personlig Assistans inom Vårdföretagarna. Tillsammans med andra styrelsemedlemmar inom Vårdföretagarna driver de frågor i medlemmarnas intresse. Utöver det ingår Särnmarks VD även i avtalsgruppen som är behjälplig Vårdföretagarna inför kommande avtalsförhandlingar mellan Vårdföretagarna och Kommunal.

Vårdföretagarna bedriver ett omfattande näringspolitiskt arbete genom en kontinuerlig dialog med politiker och underlag till deras beslut. Vårdföretagarna följer myndigheternas arbete för att ta tillvara företagets intressen. De deltar även vid seminarium och driver opinion i press och på sociala medier.

Särnmarks ekonomiska ansvar

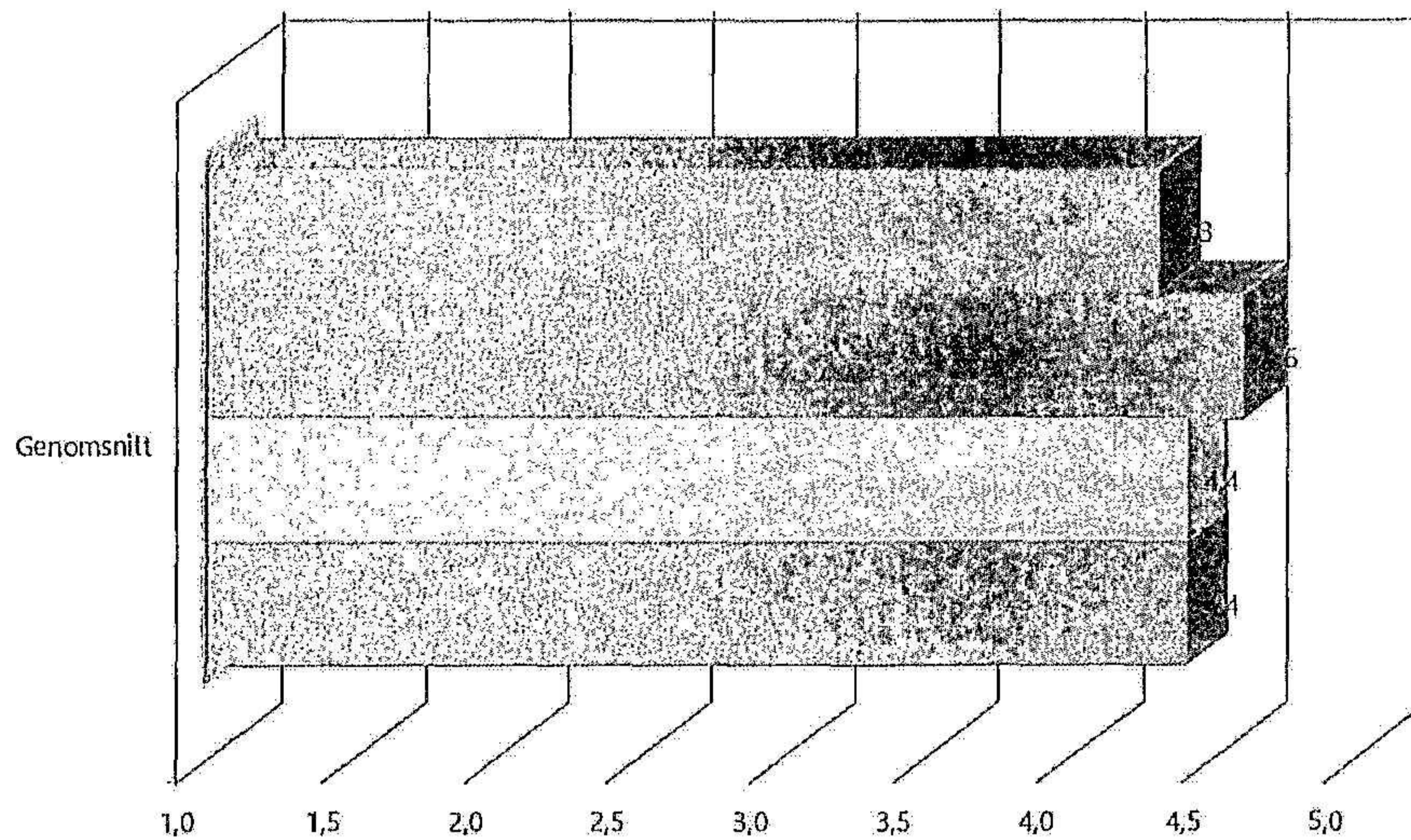
Vad tycker våra intressenter?

Utifrån väsentlighetsanalysen framkommer det att samtliga intressenter tycker att det är viktigt att Särnmark arbetar för en långsiktig ekonomisk stabilitet i företaget. En långsiktig ekonomisk stabilitet skattades något högre än frågorna kring en öppenhet och transparens

Särnmark Assistans AB
556506-3772

kring bolagets ekonomi och aktivt arbeta mot korruption. 2021 värderades frågan om korruption högst men tydligt är att samtliga intressenter tycker det är viktigt att Särnmark aktivt arbetar för att ta ett ekonomiskt ansvar.

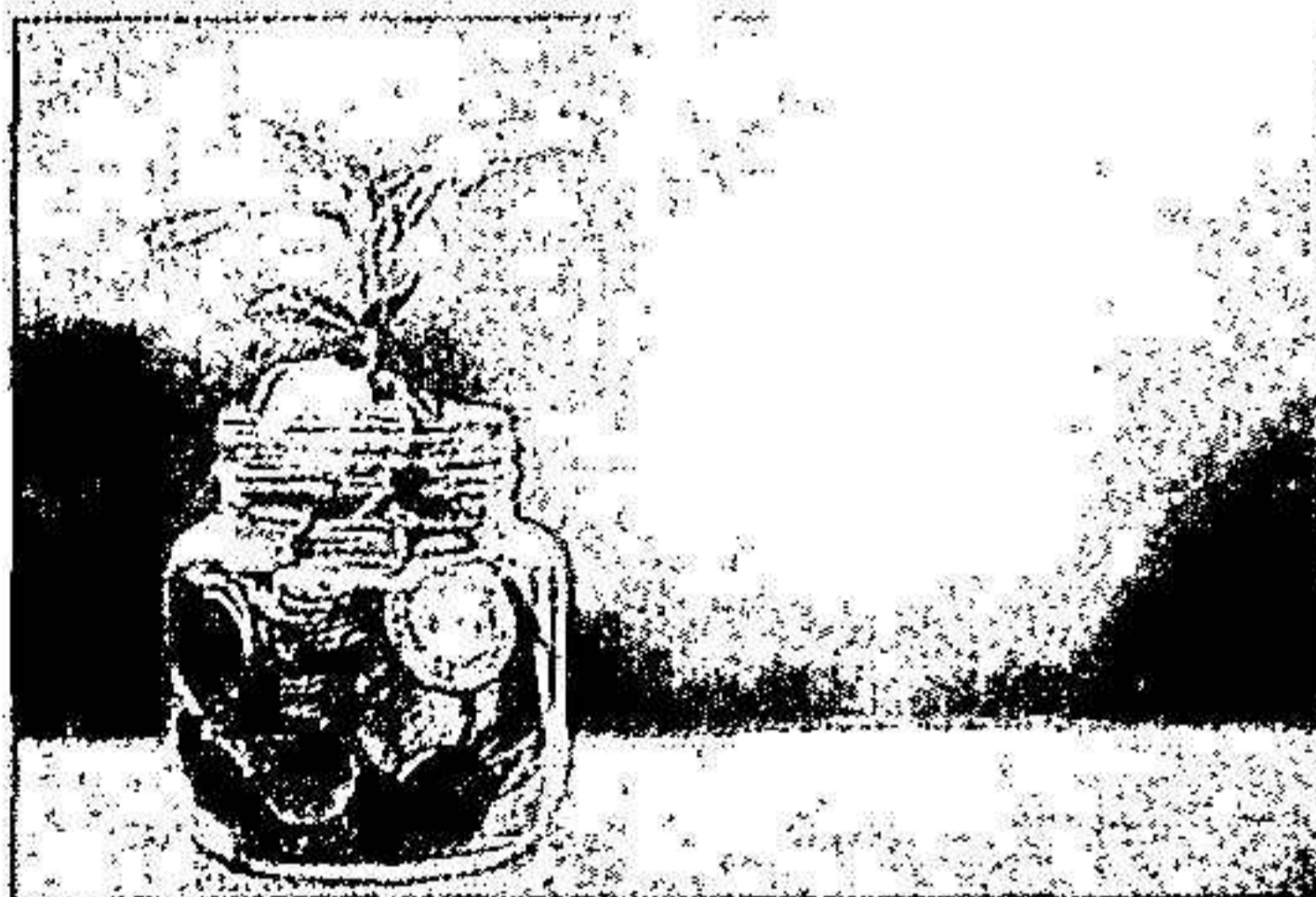
2022
Ekonomiskt ansvar Hur viktigt är det för dig att Särnmark:



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 fortsätta 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 samtidigt som det har skett en kostnadsökning som följt samhället i övrigt, bland annat för assistentlöner. Det har lett till att marginalerna minskat.

“Marginal före tillväxt” ska sättas in i sin kontext och genomsyra tankesättet och prioriteringarna inom koncernen och alla investeringar har och ska alltid föregås av en kostnadsavvägning.

En strategi är att vara försiktig med större investeringar samtidigt som vissa investeringar måste genomföras för att leda till framtida intäkter och minimera den finansiella sårbarheten.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

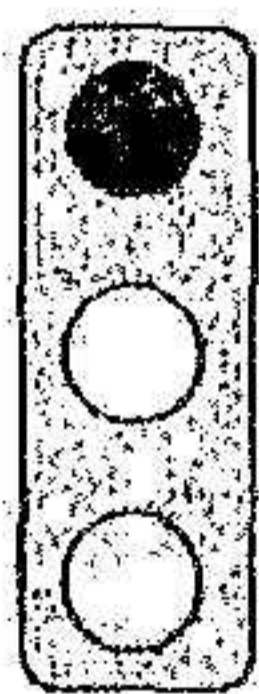
2023062837537

Under 2022 påbörjades implementeringen av ett nytt tidredovisningssystem i verksamheten. Investeringen har effektiviserat arbetsuppgifter, rent av tagit bort vissa arbetsuppgifter, skapat bättre och snabbare finansiell rapportering och minskat ledtider. Systemet erbjuder även möjlighet till att använda E-RÅK, vilket innebär att räkningen skickas digitalt till Försäkringskassan och på så vis påskyndar hanteringen av utbetalningarna. Fakturering till kommuner kommer även det att effektiviseras under 2023. En annan strategi för en hållbar ekonomisk utveckling har varit att under 2022 fortsätta arbetat med rapporteringsprocessen så att alla med ett resultat- och kostnadsansvar har kontroll och en tydlig bild av sin egen samt koncernens lönsamhet och resultat. Vikten av transparens i förhållande till kundernas ekonomi är ett fokusområde vilket även framgår av väsentlighetsanalysen. Genom det nya tidredovisningssystemet har rapporteringen av de olika kundrapporterna skapat bättre förutsättningar för att stödja, följa upp, kontrollera och varna i tidigt skede baserat på kundernas budgetar och nyttjande.

Särnmark har implementerat en ny och förbättrad visselblåsarfunktion under 2022 som bland annat möjliggör till anonymitet. Se www.sarnmark.se/kontakt/visselblasartjanst. Lagens syfte är att skydda personer som anmäler missförhållanden i arbetsrelaterade sammanhang som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

Med missförhållanden menas till exempel misstanke om korruption, muta, andra ekonomiska oegentligheter, jäv, förtroendeskadliga bisysslor eller ageranden samt kränkningar av grundläggande fri- och rättigheter. Sedan implementeringen av funktionen har det inte anmälts någon oegentlighet av ekonomisk karaktär.

Bedöma och hantera risker- För att säkerställa kvalitet och förbättring



I alla verksamheter är risker ett naturligt inslag som behöver hanteras 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, ekonomi och miljö. Särnmarks riskhantering syftar till att uppmärksamma och värdera risker, identifiera bakomliggande orsaker och att föreslå åtgärder som minskar riskerna och/eller dess konsekvenser. Hur vi hanterar de risker som uppkommer är helt avgörande för

Särnmark Assistans AB
556506-3772

allmänhetens förtroende för oss och för relationerna med våra kunder, anställda och ägare. Ett ansvarsfullt agerande är en förutsättning för långsiktighet i Särnmark.

Nedan ses potentiella risker relaterat till hållbarhet på individ- och samhällsnivå. Särnmark har bedömt sannolikheten för att en risk inträffar samt hur företaget 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	Hur hanteras risken?
<p>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.</p>		<p>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 de 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</p>
<p>Brister i genomförandet Missnöjda kunder som inte känner sig sedda eller lyssnade på kommer inte bli långvariga inom företaget. Assistenten som inte har en närvarande kundansvarig kan skapa oro i arbetsgruppen som i sin tur leder till kundmissnöje. Kunder som känner sig missförstådda eller där önskemål inte kan uppfyllas som ibland går emot regelverk mm leder många gånger till missnöje.</p>		<p>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</p>

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837539

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.



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.

I Särnmarks hållbarhetspolicy och assistenthandbok framgår det tydligt att Särnmarks anställda inte får ta emot gåvor eller ersättningar från utomstående och kunder. Hållbarhetspolicyen 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 egen-kontroller och uppföljning av avtal och godkännande av ekonomiska kostnader minskar riskerna. Särnmarks visseblåsarlinje 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

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837540

Brist i arbetsmiljö och 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.



distansarbete för de tjänstemän som har arbetsuppgifter som är förenliga med det.

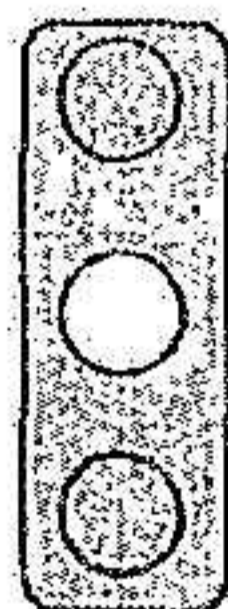
För att hantera detta utgår Särnmark ifrån ett systematiskt arbetsmiljöarbete med handlingsplaner och skyddsronder. Samtliga chefer ska utgå ifrån Särnmarks arbetsmiljöpolicy. Många rutiner och checklistor uppdaterades under året. Utifrån tidigare års medarbetarundersökning fanns ett behov av förtydligande 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.

Yttre riskfaktor

Det juridiska och politiska läget

Assistansbranschen är en bransch som påverkats av reglering av lagar och regelverk i stor omfattning. Det har under åren blivit allt svårare att kvalificera sig till rätten till assistans. Kunder drabbas av indragning av beslut alternativt neddragning av beslut men framför allt att det är svårare att uppfylla kraven för att överhuvudtaget få assistans. Dessutom ser vi längre handläggningstider och utdragna personkrets-bedömningar. Vid nyansökan avslås fortsatt drygt 80 procent av ansökningarna

Sannolikhet Hur hanteras risken?



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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

20230628037541

Även om viktiga ställningstagande har gjorts i utredningen "Stärkt rätt till personlig assistans" som just stärker rätten till personlig assistans och gör den tryggare för de personer som har egenvårdsinsatser och/eller sjukvårdande insatser så återstår tex. att se hur en ny ansvarsfördelningen i realiteten kommer påverka anordnare av personlig assistans och vilka som kommer omfattas av de nya grundläggande behoven.

Avtalsförhandlingar

Under 2022 har Kommunal vänt sig till Arbetsdomstolen för att ogiltigförklara anställningsformen "För viss tid så länge uppdraget varar" för en enskild assistent då Kommunal menar att den står i strid med LAS. Anställningsformen används idag för närmare 80.000 personliga assistenter som är anställda i privat regi, så även för Särnmarks personliga assistenter. Om Kommunals yrkande bifalls kommer det medföra enorma konsekvenser för hela den privata assistansbranschen.

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.

Återkrav och anmälningsplikt

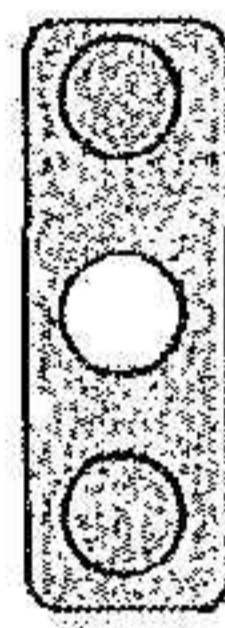
Sedan Försäkringskassans s.k. tvåårsomprövningarna av beslut stoppades för några år sedan har Försäkringskassan hittat andra anledningar till att göra omprövningar av den assistansberättigades beslut. Bland de största riskfaktorerna som vi ser påverkar både Särnmark och andra anordnare i branschen är troligen Försäkringskassans ökade återkrav. Anmälningsskyldigheten för ändrade förhållanden kring den assistansberättigade och



Särnmark konstaterar att avtalsförhandlingar mellan Vårdföretagarna och Kommunal är avgörande för hur det ekonomiska läget kommer att se ut för Särnmark på sikt.

Avtalsförhandlingarna kommer inte att slutföras innan dom fattats i Arbetsdomstolen om anställningsformen "För viss tid så länge uppdraget varar". Särnmark följer utvecklingen och tillsammans med övriga aktörer i branschen.

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



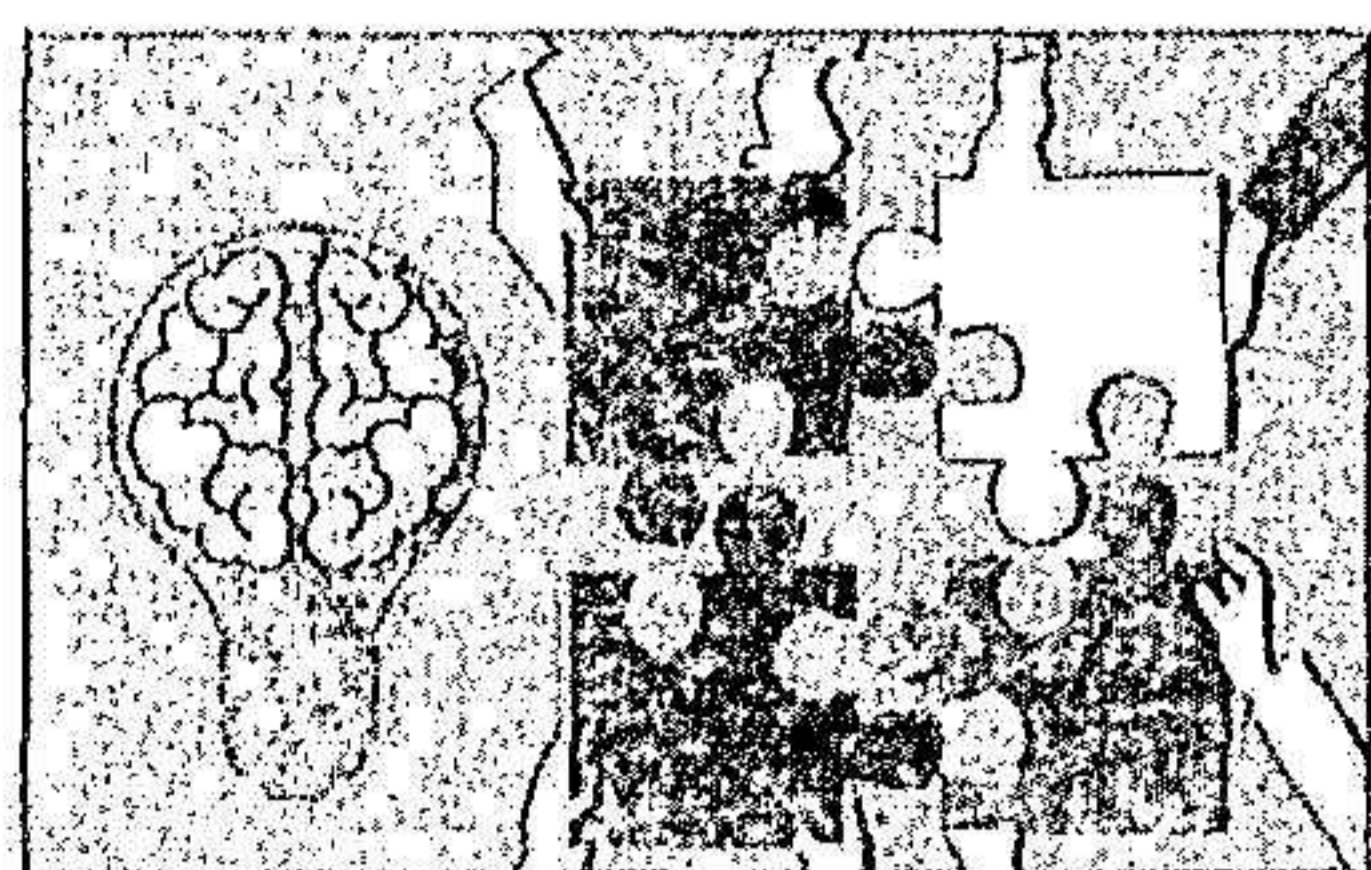
Särnmark arbetar aktivt för att minimera risken för återkrav på olika sätt. Dels genom uppföljningar på kunders beslut och schemaläggning, dels utifrån ekonomiska rapporters uppföljningar. Utbildning har hållits för samtliga Kundansvariga och Kontorschefer under hösten 2021 gällande att säkerställa insatsen för kund. Ansvariga för kundärenden har rutiner för att följa upp att risken för återkrav minimeras.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

de personliga assistenternas (ålder, arbetsförmåga etcetera) övervakas och hanteras på ett sätt som inte tidigare har skett.

Särnmark driver även frågan via Vårdföretagarnas juridiska nätverk och via Vårdföretagarnas näringspolitiska expert.

Prioriterade utvecklingsområden för Särnmark



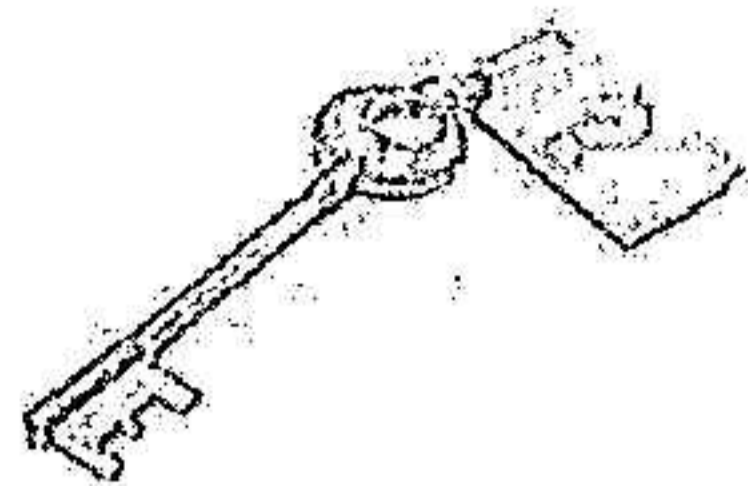
Som utgångspunkt för hållbarhetsarbetet har Särnmark identifierat och prioriterat våra viktigaste hållbarhetsfrågor. Detta har gjorts utifrån intressentenkäten, omvärldsbevakning och riktningarna som driver assistansbranschen framåt.

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 kvalitet vilket också innebär ett stort fokus på följsamhet för och utveckling av Särnmarks kvalitetsledningssystem.
- Säkerställa assistansen – noggrann kontroll och uppföljning av kunders assistansbehov och beslut.
- Fortsätta mäta kundernas och medarbetarnas åsikter genom externa leverantörer.
- Skapa goda förutsättningar för en självlärande kultur och deltagande via digitala utbildningar.
- Aktivt arbeta med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen.
- Kontinuerligt informera verksamheten om FN:s globala hållbarhetsmål.
- Fortsätta att engagera oss i den intressepolitiska debatten och följa branschens utveckling

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Nyckeltal



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

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

Socialt ansvar	2021	2022
Equal Pay Index	101,4	100,2
Andel kvinnor (Personlig assistent)	69%	70%
Andel män (Personlig assistent)	31%	30%
Andel kvinnor i ledningsgruppen	57%	60%
Antal män i ledningsgruppen	43%	40%
Antal kvinnor i styrelsen	50%	50%
Antal män i styrelsen	50%	50%
Resultat från medarbetarundersökningen	2021	2022
Medarbetarindex (av max 100)	67	77
Ledarskapsindex (av max 100)	78	84
Lärande (av max 100)	63	73
Mål (av max 100)	70	85
Motivation (av max 100)	68	73
Medarbetare	2021	2022
Sjukfrånvaro	7,59	8,77
Snitt anställningstid män	4	5
Snitt anställningstid kvinnor	4	4
Kvalitet	2021	2022
NKI	71	70
Lex Sarah	4	2
Avvikelser	64	43
Miljö	2021	2022
Bil	44 866 kg CO2	33549 kg CO2
Tåg	0,03 kg CO2	0,006 kg CO2
Flyg	782 kg CO2	1566 kg CO2

Särnmark Assistans AB
556506-3772

2023062837544

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets utgång

Under 2022 inleddes ett stort arbete med att implementera ett nytt verksamhetssystem. Detta arbete har tagit mycket tid och resurser i anspråk och förväntningarna på systemet är höga både vad gäller effektivitet, kvalitet och kontroll. Under våren 2023 så kommer implementeringsfasen att vara slutförd och projektet går över i en förvaltningsfas. Under våren kommer ytterligare ett projekt att sjösättas och det är implementationen av ett nytt löne- och HR system. Detta system beräknas vara i full drift under senare delen av hösten 2023.

Den 31 januari 2023 tillkännagav IVO att man hade dragit in Humanas tillstånd att bedriva personlig assistans. Nyheten skapade stor turbulens på marknaden då Humana har cirka 2100 kunder med personlig assistans. Humana beviljades inhibition från Förvaltningsrätten men samma dag som inhibition beviljades så meddelade Försäkringskassan att man inte längre skulle betala ut assistansersättning till Humana utan endast direkt till kunderna. Fler assistansbolag är under tillsyn från IVO och en del har redan mist sina tillstånd och väntar på rättegång i Förvaltnings- eller kammarrätten. Många kunder känner sig osäkra och marknaden kommer fortsatt att kännetecknas av hög turbulens både vad gäller kunder och

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 uppräkningsgraden av schablonbeloppet, d.v.s. den intäkt per timme som utgår från Försäkringskassan i ersättning för utförd personlig assistans, inte uppräknas i nödvändig omfattning. Tyvärr så är ersättningsökningen tillbaka på den låga nivån som rått sedan 2015. Schablonen ökade med 4,8 kronor, 1,5%. En annan osäkerhetsfaktor är att kommunerna har rätt att ersätta personlig assistans med ett lägre timbelopp än den statliga schablonen.

Ägarförhållanden

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

Flerårsöversikt	2022	2021	2020	2019
Nettoomsättning (tkr)	625 628	607 758	578 412	450 649
Resultat efter finansiella poster (tkr)	5 705	19 922	10 417	1 591
Rörelsemarginal (%)	1%	3%	2%	0%
Kassalikviditet (%)	131%	135%	137%	139%
Balansomslutning (tkr)	150 186	136 791	140 823	107 585
Soliditet (%)	24%	26%	25%	23%
Antal anställda	1032	1099	1088	809

Förändringar i eget kapital	Aktie- kapital	Reservfond	Balanserat resultat	Årets resultat	Totalt
Ingående balans 2022-01-01	500 000	26 000	35 226 714	0	35 752 714
Utgående balans 2022-12-31	500 000	26 000	35 226 714	0	35 752 714

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

Förslag till vinstdisposition

Medel att disponera:

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

Förslag till disposition:

Balanseras i ny räkning	35 752 714
Summa	35 752 714

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

Särnmark Assistans AB
556506-3772

RESULTATRÄKNING

	Not	2022-01-01 -2022-12-31	2021-01-01 -2021-12-31
	1		
<i>Rörelsens intäkter</i>			
Nettoomsättning		625 628 410	607 758 451
Övriga rörelseintäkter		305 918	480 872
<i>Summa intäkter</i>		<i>625 934 328</i>	<i>608 239 323</i>
<i>Rörelsens kostnader</i>			
Övriga externa kostnader	2, 3, 4	-68 810 295	-61 161 048
Personalkostnader	5	-551 194 855	-526 922 959
Avskrivningar och nedskrivningar (samt återföring) av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8,9	-68 915	-79 151
<i>Summa rörelsekostnader</i>		<i>-620 074 065</i>	<i>-588 163 158</i>
<i>Rörelseresultat</i>		<i>5 860 263</i>	<i>20 076 165</i>
<i>Resultat från finansiella poster</i>			
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter	6	30 668	178 346
Räntekostnader och liknande resultatposter	7	-182 533	-332 474
Övriga finansiella kostnader		-3 091	0
<i>Summa finansiella poster</i>		<i>-154 956</i>	<i>-154 128</i>
<i>Resultat efter finansiella poster</i>		<i>5 705 307</i>	<i>19 922 037</i>
<i>Resultat till kommittenten</i>		<i>-5 705 307</i>	<i>-19 922 037</i>
<i>Årets resultat</i>		<i>0</i>	<i>0</i>

Särnmark Assistans AB
556506-3772

BALANSRÄKNING

	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
<i>Anläggningstillgångar</i>			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Förbättringsutgifter på annans fastighet	8	15 231	79 739
Inventarier, verktyg och installationer	9	856	5 263
Summa materiella anläggningstillgångar		16 087	85 002
Summa anläggningstillgångar		16 087	85 002
<i>Omsättningstillgångar</i>			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		46 621 244	23 196 646
Fordringar koncernföretag		22 375 830	10 932 996
Aktuella skattefordringar		2 610 714	1 952 232
Övriga fordringar		543 243	1 039 562
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	66 679 096	71 241 649
Summa kortfristiga fordringar		138 830 127	108 363 085
<i>Kassa och bank</i>			
Kassa och bank		11 339 362	28 343 357
Summa kassa och bank		11 339 362	28 343 357
Summa omsättningstillgångar		150 169 489	136 706 442
SUMMA TILLGÅNGAR		150 185 576	136 791 444

Särnmark Assistans AB
556506-3772

BALANSRÄKNING

	Not	2022-12-31	2021-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
<i>Eget kapital</i>			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	11	500 000	500 000
Reservfond		26 000	26 000
<i>Summa bundet eget kapital</i>		<i>526 000</i>	<i>526 000</i>
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat	12	35 226 714	35 226 714
<i>Summa fritt eget kapital</i>		<i>35 226 714</i>	<i>35 226 714</i>
Summa eget kapital		35 752 714	35 752 714
<i>Långfristiga skulder</i>			
Skulder till kreditinstitut	13	0	0
<i>Summa långfristiga skulder</i>		<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Kortfristiga skulder</i>			
Checkräkningskredit	14	0	0
Leverantörsskulder		1 227 599	1 021 603
Övriga kortfrista skulder till kreditinstitut		0	2 663 612
Skulder till koncernföretag		12 488 646	0
Övriga skulder		32 321 152	30 361 993
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	15	68 395 465	66 991 521
<i>Summa kortfristiga skulder</i>		<i>114 432 862</i>	<i>101 038 730</i>
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		150 185 576	136 791 444

Särnmark Assistans AB
556506-3772

KASSAFLÖDESANALYS

	2022-01-01 -2022-12-31	2021-01-01 -2021-12-31
Den löpande verksamheten		
Rörelseresultat	5 860 263	20 076 165
<i>Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet</i>		
Av- och nedskrivningar	68 915	79 151
Resultat till kommittent	-5 705 307	-19 922 037
Erhållen ränta	30 668	178 346
Erlagd ränta	-185 624	-332 474
Betald inkomstskatt	-897 061	633 241
<i>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital</i>	<i>-828 146</i>	<i>712 392</i>
<i>Förändringar i rörelsekapital</i>		
Förändring av rörelsefordringar	-29 651 230	14 487 069
Förändringar av övriga korta skulder	16 138 993	534 825
Kassaflöde från den löpande verksamheten	-14 340 383	15 734 286
<i>Finansieringsverksamheten</i>		
Amortering av skuld	-2 663 612	-4 566 192
Kassaflöde från finansieringsverksamheten	-2 663 612	-4 566 192
Årets kassaflöde	-17 003 995	11 168 093
Likvida medel vid årets början	28 343 357	17 175 263
Likvida medel vid årets slut	11 339 362	28 343 357

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 värderingsprinciperna som har använts vid upprättande av de finansiella rapporterna sammanfattas nedan. Tillämpade principer är oförändrade jämfört med föregående år.

Värderingsprinciper resultaträkningen

Intäktsredovisning

Utförda assistanstimmor 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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

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 diskonterade 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.

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 det 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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Not 2 Operationella leasingavtal	2022-12-31	2021-12-31
<i>Förfalltid för framtida leasingavgifter</i>		
Ska betalas inom 1 år	2 027 396	1 707 753
Ska betalas inom 1-5 år	2 648 503	2 876 244

<i>Kostnadsförda leasingavgifter</i>		
Leasingavgifter som kostnadsförs under räkenskapsåret	2 081 926	1 993 661

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	2022-12-31	2021-12-31
<i>Grant Thornton Sweden AB</i>		
Revisionsuppdraget	436 760	52 401
Summa arvode till revisorer	436 760	52 401

Not 4 Inköp och försäljning mellan koncernföretag	2022-12-31	2021-12-31
Andel av årets totala inköp som skett från andra företag inom koncernen	54 020 132	46 500 000
Andel av årets totala försäljning som skett till andra företag inom koncernen	30 668	178 346

Not 5 Löner och ersättningar till anställda	2022-12-31	2021-12-31
<i>Löner och andra ersättningar</i>		
Övriga anställda	409 452 723	393 991 390
<i>Totala löner och andra ersättningar</i>	409 452 723	393 991 390

<i>Sociala kostnader och pensionskostnader</i>		
Sociala kostnader	139 920 808	131 690 659
(varav pensionskostnader övriga anställda)	(17 575 085)	(13 538 900)
<i>Totala sociala kostnader samt pensioner</i>	139 920 808	131 690 659

<i>Totala löner och andra ersättningar, sociala kostnader samt pensioner</i>	549 373 531	525 682 049
--	-------------	-------------

<i>Medelantantalet anställda</i>		
Män	318	337
Kvinnor	714	762
<i>Medelantantalet anställda</i>	1 032	1 099

<i>Könsfördelning i företagets styrelse</i>		
Män	2	2
Kvinnor	2	2

<i>Könsfördelning i företagets ledning</i>		
Män	3	3
Kvinnor	5	4

Uppgifterna avser förhållandet på balansdagen.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

	2022-12-31	2021-12-31
Not 6 Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		
Ränteintäkter från koncernföretag	30 668	178 346
Övriga ränteintäkter	0	0
	<u>30 668</u>	<u>178 346</u>
Not 7 Räntekostnader och liknande resultatposter		
Räntekostnader och liknande resultatposter	-185 624	-332 474
	<u>-185 624</u>	<u>-332 474</u>
Not 8 Förbättringsutgifter på annans fastighet		
Ingående anskaffningsvärden	300 000	300 000
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	<u>300 000</u>	<u>300 000</u>
Ingående avskrivningar	-220 261	-155 749
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Årets avskrivningar	-64 508	-64 512
Utgående ackumulerade avskrivningar	<u>-284 769</u>	<u>-220 261</u>
Utgående redovisat värde	<u>15 231</u>	<u>79 739</u>
Not 9 Inventarier, verktyg och installationer		
Ingående anskaffningsvärden	127 415	127 415
Årets anskaffningar	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Omklassificeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	<u>127 415</u>	<u>127 415</u>
Ingående avskrivningar	-122 152	-107 513
Genom fusion	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Omklassificeringar	0	0
Årets avskrivningar	-4 407	-14 639
Utgående ackumulerade avskrivningar	<u>-126 559</u>	<u>-122 152</u>
Utgående redovisat värde	<u>856</u>	<u>5 263</u>
Not 10 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		
Upplupen assistansersättning	49 078 313	58 360 387
Upplupna intäkter	17 186 260	12 491 243
Förutbetalda hyreskostnader	350 908	328 648
Förutbetalda leasingkostnader	41 399	52 722
Övriga förutbetalda kostnader	22 216	8 649
Summa förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	<u>66 679 096</u>	<u>71 241 649</u>

Särnmark Assistans AB
556506-3772

Not 11 Aktiekapital	2022-12-31	2021-12-31
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.

Not 12 Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel

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

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras så att

Balanseras i ny räkning	35 752 714	
Summa	35 752 714	

Not 13 Långfristiga skulder	2022-12-31	2021-12-31
Förfaller mellan 1 och 5 år efter balansdagen		
Skulder till kreditinstitut	0	0
	0	0

Not 14 Checkräkningskredit	2022-12-31	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	2022-12-31	2021-12-31
Upplupna löner	34 882 518	33 047 963
Upplupna semesterlöner	20 929 254	20 804 230
Upplupna sociala avgifter	6 365 753	16 069 636
Upplupen löneskatt på pensionskostnader	3 946 939	3 692 335
Upplupna avtalskostnader	1 880 912	2 251 192
Övriga upplupna kostnader	390 087	704 273
Summa upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	68 395 464	76 569 629

Not 16 Ställda säkerheter	2022-12-31	2021-12-31
<i>Avseende Skuld till kreditinstitut</i>		
Företagsinteckningar	24 517 000	24 517 000
Summa avseende ställda säkerheter	24 517 000	24 517 000
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.

Särnmark Assistans AB
556506-3772

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 2022 inleddes ett stort arbete med att implementera ett nytt verksamhetssystem. Detta arbete har tagit mycket tid och resurser i anspråk och förväntningarna på systemet är höga både vad gäller effektivitet, kvalitet och kontroll. Under våren 2023 så kommer implementeringsfasen att vara slutförd och projektet går över i en förvaltningsfas. Under våren kommer ytterligare ett projekt att sjösättas och det är implementationen av ett nytt löne- och HR system. Detta system beräknas vara i full drift under senare delen av hösten 2023.

Den 31 januari 2023 tillkännagav IVO att man hade dragit in Humanas tillstånd att bedriva personlig assistans. Nyheten skapade stor turbulens på marknaden då Humana har cirka 2100 kunder med personlig assistans. Humana beviljades inhibition från Förvaltningsrätten men samma dag som inhibition beviljades så meddelade Försäkringskassan att man inte längre skulle betala ut assistansersättning till Humana utan endast direkt till kunderna. Fler assistansbolag är under tillsyn från IVO och en del har redan mist sina tillstånd och väntar på rättegång i Förvaltnings- eller kammarrätten. Många kunder känner sig osäkra och marknaden kommer fortsatt att kännetecknas av hög turbulens både vad gäller kunder och assistansanordnare.

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

UNDERSKRIFTER

Stockholm

Inga-Kari Fryklund
Styrelsens ordförande

Cecilia Ekholm

Niklas Hallberg

Bengt Eliasson

Marika Philipson
Verkställande direktör

Grant Thornton Sweden AB
Lars-Åke Andreasson
Auktoriserad revisor

Marika Philipson

Marika Philipson
E-mail: marika.philipson@sarnmark.se
Role: VD
Verified by Mobile BankID
2023-05-26 12:23 CEST

Inga-Kari Fryklund

Inga-Kari Fryklund
E-mail: inga-kari@fryklundab.se
Role: Ordförande Särnmark
Verified by Mobile BankID
2023-05-26 12:26 CEST

Bengt Eliasson

Bengt Eliasson
E-mail: bengt.af.eliasson@gmail.com
Verified by Mobile BankID
2023-05-26 12:37 CEST

Cecilia Ekholm

Cecilia Ekholm
E-mail: cecilia.ekholm@sarnmark.se
Verified by Mobile BankID
2023-05-26 12:41 CEST

Niklas Hallberg

Niklas Hallberg
E-mail: niklas_lars.hallberg@fek.lu.se
Verified by Mobile BankID
2023-05-26 13:04 CEST

Lars-Åke Andreasson

Lars-Åke Andreasson
E-mail: lars.ake.andreasson@se.gt.com
Role: Auktoriserad revisor
Verified by Mobile BankID
2023-05-26 13:48 CEST

2023062837555

Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i Särnmark Assistans Aktiebolag

Org.nr. 556506 - 3772

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Särnmark Assistans Aktiebolag för år 2022 med undantag för hållbarhetsrapporten på sidorna 4 - 36.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Särnmark Assistans Aktiebolags finansiella ställning per den 31 december 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Våra uttalanden omfattar inte hållbarhetsrapporten på sidorna 4 - 36. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

Revisorns ansvar

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

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

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

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



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

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

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Särnmark Assistans Aktiebolag för år 2022 samt av förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust.

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

Grund för uttalanden

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

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

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

Styrelsen ansvarar för bolagets organisation och förvaltningen av bolagets angelägenheter. Detta innefattar bland annat att förtjäpande bedöma bolagets ekonomiska situation och att tillse att bolagets organisation är utformad så att bokföringen, medelsförvaltningen och bolagets ekonomiska angelägenheter i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt. Verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar och bland annat vidta de åtgärder som är nödvändiga för att bolagets bokföring ska fullgöras i överensstämmelse med lag och för att medelsförvaltningen ska skötas på ett betryggande sätt.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att

med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören i något väsentligt avseende:

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

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

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

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

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 4-36 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Vår granskning härskett enligt FAR:s rekommendation RevR12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande. En hållbarhetsrapport har upprättats

Stockholm den 26 maj 2023
Grant Thornton Sweden AB

Lars-Åke Andréasson
Auktoriserad revisor

2023062837558



Document history

COMPLETED BY ALL:
26.05.2023 13:48

SENT BY OWNER:
Lars-Åke Andréasson • 26.05.2023 13:24

DOCUMENT ID:
BJS-wMRR2

ENVELOPE ID:
BJN-VG0S3-BJS-wMRR2

DOCUMENT NAME:
RB.Ass 2022.pdf
2 pages

Activity log

RECIPIENT	ACTION*	TIMESTAMP (CET)	METHOD	DETAILS
1. Lars-Åke Andréasson lars.ake.andreasson@se.gt.com	Signed Authenticated	26.05.2023 13:48 26.05.2023 13:44	eID Low	Swedish BankID (DOB: 1964/05/13) 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.

