# Årsredovisning 2022



# ÅRSREDOVISNING FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2022

Styrelsen och verkställande direktören för AB SOLOM avger följande årsredovisning.

**Redovisningen omfattar**

Förteckning över aktieägare, bolagsledning och revisorer ..... 2

VD har ordet ..... 3

Hållbarhetsredovisning ..... 6

Förvaltningsberättelse ..... 18

Resultaträkning ..... 29

Balansräkning ..... 30

Kassaflödesanalys ..... 32

Noter ..... 33

Ordlista & Definitioner ..... 42

# FÖRTECKNING ÖVER AKTIEÄGARE, BOLAGSLEDNING OCH REVISORER

**Aktieägare:**
Sollentuna Stadshus AB
200 000 aktier = samtliga

**Styrelse:**
Torbjörn Rosdahl, ordf.
Annika Dellås, 1:e v ordf.
Freddie Lundqvist, 2:e v ordf.
Bert Christiansson
Diana Aftén
Lars-Olof Bäckman

Suppleanter
Mats Linder
Carlos Romero
Stefan Andersson
Jesus Andrade-Diestra
Susan Silverberg

Arbetstagarrepresentant
Liina Lemmik

**Verkställande direktör:**
Carina Juhlin

**Revisor:**
Helene Ellingsen (aukt.)
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

**Lekmannarevisorer:**
Jan-Eric Nyberg
Lilian Lama

# VD HAR ORDET – ÅR 2022

SOLOM är Sollentunabornas eget vård- och omsorgsföretag. Vi är lokala och nära med trygga ägare. Under året som gått tydliggjordes vår roll som utförare och dotterbolag i kommunen. Kommunfullmäktige fattade beslut om att SOLOM ska konkurrera på samma villkor som övriga utförare vilket framför allt innebär att våra direktavtal på sikt kommer att konkurrensutsättas och att vi inte längre har sistahandsansvaret i kommunen. För oss är det bra att spelreglerna tydliggörs. Samtidigt är rollen komplex och innebär både utmaningar och möjligheter.

**En ekonomi i balans**

SOLOM redovisar för tredje året i rad ett positivt ekonomiskt resultat. Rörelseresultatet blev 3,3 Mkr. En effektiv organisation och optimerad bemanning inom äldreboende och LSS-boende, samt ökad beläggning inom äldreboende och daglig verksamhet är den främsta anledningen till det positiva resultatet. Hög kompetens hos chefer och andra nyckelpersoner i organisationen är också en av framgångsfaktorerna.

Debiteringsgraden i hemtjänsten ligger på en stabil nivå men har minskat något jämfört med föregående år och landade på 73 procent jämfört med 75,7 procent för 2021. Den främsta anledningen till den sänkta debiteringsgraden är de omfattande utbildningssatsningar som genomförts under året.

Delar av det överskott som bolaget genererar har under året återinvesterats i kompetensutveckling och utvecklingsarbete av olika slag. När det gäller utvecklingssatsningar så är uppstarten av Viby Aktivitetscenter, starten av det egna barnboendet Landsnoravillan och övertagandet av Bergkälla äldreboende de största projekten för året. Centrala satsningar har även genomförts för att delta i offentliga LOU-upphandlingar, vilket genererat i att SOLOM säkrat sin plats i kommunen som en av sex nya hemtjänstutförare från maj 2023.

Pandemin gick under 2022 in i en ny fas med lägre smittspridning, men fortsatt krav på testning och användning av skyddsutrustning inom vård och omsorg. Beläggningen på dagverksamheterna påverkades negativt i början på året, samtidigt som sjukfrånvaron och kostnaderna för skyddsutrustning varit högre än innan pandemin. Totalt sett ser vi ingen påverkan på det ekonomiska resultatet då bolaget även erhållit ersättning från Försäkringskassan samt har en organisation som lärt sig att hantera de påfrestningar som pandemin innebär.

**Kvalitetsutveckling och ständiga förbättringar**

SOLOM arbetar aktivt med kompetensutveckling, ständiga förbättringar och regelbunden kvalitetsuppföljning. Bolagets interna kvalitetsrevision som följer upp HSL-dokumentation, omvårdnadsdokumentation och implementering av lokala rutiner visar goda resultat och hög stabilitet.

Det digitala kvalitetsledningssystemet *Solklart* som implementerades under 2021 används nu fullt ut och har vidareutvecklats aktivt under året. Systemet innebär i praktiken att rapportering och uppföljning förenklas vilket effektiviserar och förbättringar det systematiska kvalitetsarbetet.

Sedan fem år tillbaka arbetar SOLOM med ett kvalitetsindex som baseras på rapportering från varje verksamhet. Detta har tidigare skett kvartalsvis och innehållet har baserats på data rörande månatlig rapportering av avvikelser, antalet allvarliga händelser och ett aktivt förbättringsarbete. Nytt för 2022 är att kvalitetsindex rapporteras månadsvis och att innehållet i index utökats. Det nya indexet kallas *Kvalitetsindex 2.0* och ställer högre krav än tidigare med ett ökat fokus på kvalitetsutveckling och uppföljning.

All rapportering sker digitalt i Solklart och följs månadsvis även upp med möten för att hålla kvalitetsarbetet levande. Med anledning av det utökade innehållet i kvalitetsindex 2.0 ser vi något lägre siffror under året. Genomsnittet blir 91 procent istället för 94 procent 2021 men siffrorna är inte jämförbara då det rör sig om två olika index med ett utökat innehåll för 2022. Trenden är dock tydligt uppgående under året med ett resultat på 94 procent för sista kvartalet.

När det gäller kundnöjdheten har SOLOM deltagit i nationella brukarundersökningar inom både äldreomsorg och LSS. Det vi ser är att resultatet totalt sett är något lägre än vid de tidigare mätningarna som genomfördes 2021 för LSS och 2020 för äldreomsorgen. Inom äldreomsorgen ses även en tydlig nedgång i resultaten för hela landet.

SOLOM har med hjälp av statliga bidrag investerat i ny välfärdsteknik. Det handlar om satsningar på digitala informationstavlor, smartboards, memoplanners, innovativ teknik för personer med demenssjukdom, licenser till VR-miljöer och kognitiva hjälpmedel av olika slag för personer med funktionsnedsättning.

**Hållbart ledar- och medarbetarskap**

Med våra ca 1000 medarbetare utgör SOLOM nästan en fjärdedel av kommunens anställda och är en av Sollentunas största arbetsgivare. I kommunen finns även ett stort antal privata utförare, vilket ställer stora krav på oss som arbetsgivare för att vi ska stå oss i konkurrensen. Våra medarbetare är vår största tillgång. Det är oerhört viktigt att de som arbetar hos oss trivs, känner arbetsglädje och stolthet. Vi arbetar därför mycket medvetet för att skapa en god arbetsmiljö, ett välfungerande ledarskap och erbjuda kompetensutveckling på alla nivåer.

Varje kvartal genomför SOLOM en medarbetarundersökning i form av en *temperaturmätning* där områden som medarbetarglädje, engagemang, teamkänsla och ledarskap mäts. Det ger oss möjlighet att agera snabbt där så behövs och även följa utvecklingen under året. Även under 2022 har medarbetarindex visat ett mycket starkt resultat och ligger på i princip samma nivå som förra året med 83,3 procent. De sista två kvartalen syns dock en tydligt ökande trend med 84,1 procent vardera.

I temperaturmätningarna kan vi även se att våra chefer trivs mycket bra och att de är uppskattade av sina medarbetare. Medarbetarindex för SOLOMs chefer ligger totalt på 84,9 %.

Under 2022 har stora utbildningssatsningar genomförts i bolagets båda affärsområden. Inom äldreomsorgen handlar det bland annat om vidareutbildning enligt Svenskt Demenscentrums "Stjärnmärkt" samt yrkeshögskoleutbildning inom psykisk hälsa. I LSS-verksamheterna kan nämnas utbildningar inom motiverande samtal, alternativ och kompletterande kommunikation samt lågaffektivt bemötande. Totalt har kompetenssatsningar genomförts för 330 personer.

**Varumärke och värdegrund**

SOLOMs varumärkes- och värdegrundsarbete är en levande del i vardagen på våra verksamheter och cheferna har användbara verktyg och stöd av utbildade värdegrundsombud på varje verksamhet. Genom aktiv storytelling lyfts regelbundet goda exempel både internt och externt för att skapa intern stolthet och extern marknadsföring. SOLOM har under året som gått vid flera tillfällen omnämnts positivt i media och genomfört ett flertal framgångsrika marknadsföringskampanjer.

Under året har även ett arbete påbörjats för att tydliggöra arbetsgivarvarumärket ytterligare med bolagets varumärkesplattform som grund. Det arbete som påbörjats rör bland annat medarbetarerbjudande, ledarfilosofi och kompetensbaserad rekrytering.

**Stabilitet och långsiktighet**

SOLOM fortsätter att visa positiva resultat samtidigt som ekonomin är i balans för tredje året i rad. Det gör oss till ett attraktivt och hållbart kommunalt alternativ som står sig väl i konkurrensen med de privata aktörerna.

Vänliga hälsningar



Eva Jonbacker, f.d. VD

# HÅLLBARHETSREDOVISNING

AB SOLOMs vision är att vara det solklara vård- och omsorgsvalet i Sollentuna kommun. Varje dag bidrar vi till att göra skillnad genom vår ständiga strävan efter att ge en vård och omsorg som ligger i framkant och som gör att människor mår bättre.

AB SOLOM ska genom ständiga förbättringar utveckla verksamheten med kundfokus och ansvar i centrum. På så sätt används våra gemensamma resurser till samhällets bästa.

Inom AB SOLOM menar vi att:

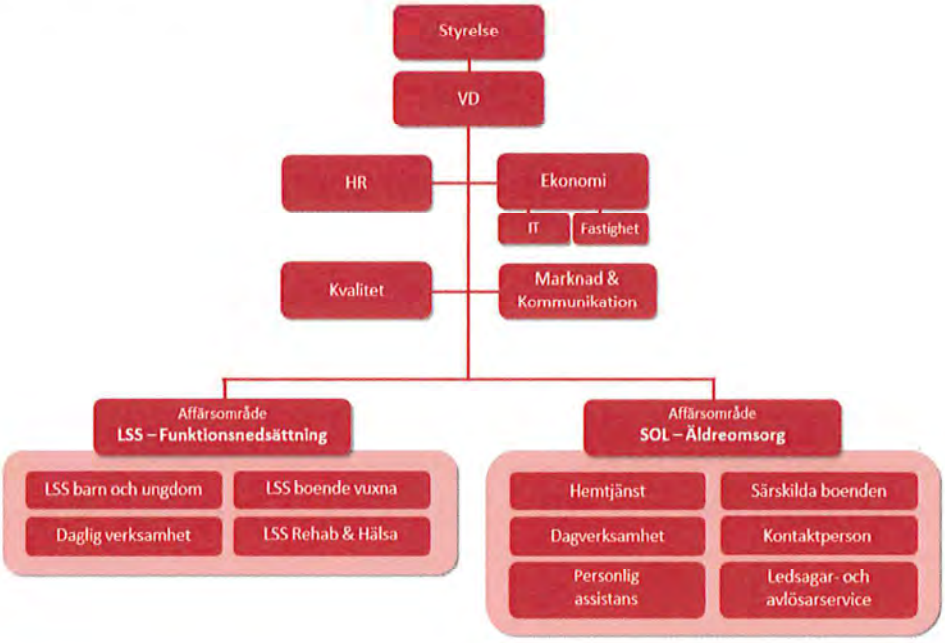
- Bättre hälsa och större välbefinnande för våra kunder är ett steg mot ett mer välmående samhälle.
- Hållbarhet betyder att vi maximerar vår positiva påverkan genom samhällsansvaret som följer med vårt uppdrag.
- Hållbarhetsstrategin bygger på ett lagarbete där varje medarbetare och varje del inom vår organisation bidrar i samverkan med våra kunder, leverantörer och övriga samarbetspartners.
- Det är viktigt att bygga vidare på goda exempel och sträva efter ständiga förbättringar. Vi tar tillvara på den kunskap som finns, och nya idéer som kan göra oss bättre.
- Vi måste våga se problemen utan att alltid ha lösningen. Hållbarhetsarbetet ska inte begränsas av att utmaningarna är komplexa.

I vårt arbete för att bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle är helhetsperspektivet centralt och vi ser på vårt arbete utifrån tre områden – miljö, socialt ansvar och ekonomiskt ansvar.

**Affärsmodell**

AB SOLOM erbjuder tjänster inom vård och omsorg, huvudsakligen i Sollentuna, men även till viss del i närliggande kranskommuner. Verksamheten består av äldreomsorg och verksamhet för personer med funktionsvariation. I AB SOLOMs uppdrag ingår att säkerställa det kommunala alternativet inom vård och omsorg.

## Vår organisation




## Vår affärsidé

Vi stärker individens rätt att ta huvudrollen i sitt eget liv. Vi är ett kommunalt alternativ med hög kvalitet och trygghet. Vi är en inspirationskälla och förebild inom vård- och omsorgsområdet.

## Vår vision

Det solklara vård- och omsorgsvalet i Sollentuna.

## Vår värdegrund

- Alla människor är unika med lika värde.
- Alla människor har rätt till integritet, självbestämmande och självständighet.
- Alla har rätt att uppleva meningsfullhet.

## Våra värdeord

Vår personlighet som företag vill vi beskriva med tre värdeord:
*glädje, engagemang & respekt*

## *Miljöinsatser*

AB SOLOMs miljöarbete har sin grund i gällande miljölagstiftning och i Sollentuna kommuns klimatstrategi.

**Praktiskt miljöarbete**
AB SOLOM arbetar med miljöfrågor på flera olika sätt och på många olika nivåer. I vardagen är det möjligt att göra skillnad genom små förändringar som på sikt kan få stor effekt. Det handlar till exempel om att arbeta med källsortering och pappersåtervinning, samt arbeta mer digitalt för att minska pappersanvändandet. I det dagliga arbetet använder till exempel AB SOLOMs hemtjänstverksamheter elcykel för sträckor med cykelavstånd. Idag är 20 procent av våra hemtjänstbilar fossilfria, samtliga kommer att bytas ut succesivt fram till 2025.

Under 2022 har möten till viss del fortsatt att vara digitala, vilket bidragit till minskad användning av bilkörning och nyttjande av allmänna kommunikationsmedel.

Under 2021 implementerades ett digitalt kvalitetsledningssystem som under 2022 använts fullt ut, vilket lett till att många verksamhetsdokument som tidigare fanns på papper numera endast finns digitalt; till exempel rutiner, checklistor, mallar med mera.

Genom att ge alla medarbetare tillgång till intranät och egna e-postkonton möjliggörs digitala informationsvägar. Genom inloggning och att standardinställningar för utskrifter alltid är svart/vit hålls antal färgutskrifter nere. Företagets kommunikations- och marknadsstrategi anger också att vi ska prioritera digitalt marknadsmaterial före tryckt material, vilket ur miljöhänseende är positivt. Merparten av AB SOLOMs verksamheter använder även lågenergilampor och kolsyrar sitt vatten istället för att köpa färdigt kolsyrat vatten på flaskor, samt handlar ekologiskt i största möjliga mån.

I AB SOLOM arbetar vi även med att återanvända till exempel möbler och saker i våra verksamheter, vilket administreras av vår kommunikationsavdelning.

Under 2022 har vi påbörjat en dialog med SEOM för att försöka få ut statistik för våra verksamheters avfall och matavfall för att ha detta som en parameter att eventuellt börja mäta under 2023.

Bolagets ambition att arbeta med minskad plastanvändning har under 2022 varit svår att genomföra, då det har funnits ett behov av fortsatta inköp av till exempel skyddsmaterial för att förhindra smittspridning enligt gällande rekommendationer från Folkhälsomyndigheten samt Region Stockholm. Merparten av inköpta skyddsmaterialartiklar är tyvärr tillverkade i plast.

AB SOLOM följer årsvis upp olika miljöparametrar. Målsättningen är att bibehålla eller förbättra resultaten. Resultat för utförda miljökartläggningar från tidigare år har använts som referens för 2022 års resultat.

Miljömålen utgår från Sollentuna kommuns fokusområden för miljöfrågor och rör källsortering, andel miljöutbildad personal samt andel miljömärkt tvättmedel, se nedan:

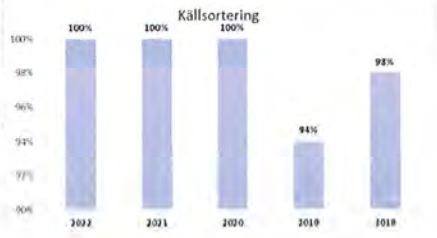
| Fokusområde | Mått | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Resurshantering och konsumtion | Källsortering | **100%** | **100%** | **100%** | **94%** | **98%** |
| Kommunikation och kompetensutveckling | Andel miljöutbildad personal | **70%** | **33%** | **50%** | **90%** | **73%** |
| Mark och vatten | Andel miljömärkt tvättmedel | **100%** | **100%** | **100%** | **97%** | **91%** |

AB SOLOM har överlag lyckats bibehålla fina resultat i sitt miljöarbete även för 2022. Alla verksamheter källsorterar och merparten källsorterar metall, plast batterier och elmaterial. Andelen medarbetare som gått kommunens miljöutbildning är 70 % vilket är en stor förbättring i jämförelse med 2021.

**Resurshantering och konsumtion**

Inom området *Resurshantering och konsumtion* fokuserar miljömålen på källsortering. AB SOLOMs dagliga verksamhet Norrhuset har även under 2022 arbetat med intern service där de hämtar kartonger och tekniskt avfall från bolagets verksamheter som de lämnar in vid återvinningsstationer i kommunen. Det är en mycket uppskattad service både hos deltagare och verksamheter.

Målet för källsortering 2022 var att 100 procent av bolagets verksamheter skulle källsortera och målet har uppnåtts. Fyra områden (plast, metall, batterier och elmaterial) har kartlagts för källsortering och verksamheterna har i stort sett samma resultat som 2021.




| Mått | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|
| Källsortering metall | **96%** | **96%** | **97%** | **71%** | **90%** |
| Källsortering plast | **96%** | **96%** | **97%** | **84%** | **88%** |
| Källsortering batterier | **96%** | **100%** | **97%** | **90%** | **98%** |
| Källsortering elmaterial | **96%** | **96%** | **84%** | **87%** | **94%** |

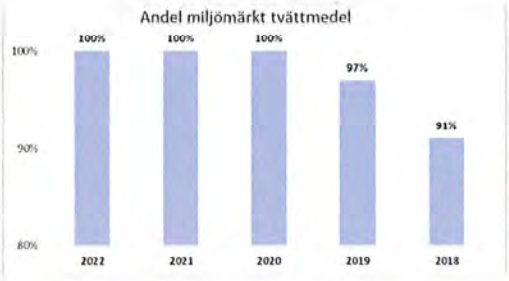
**Kommunikation och kompetensutveckling**

Inom området kommunikation och kompetensutveckling har vi följt upp andelen medarbetare som har tagit del av Sollentuna kommuns miljöutbildning. För 2022 var målet att få ett förbättrat resultat rörande andelen av AB SOLOMs medarbetare som har genomgått miljöutbildningen. Utfallet blev en stor förbättring, 70 procent jämfört med 2021 då resultatet var 33 procent. Verksamhetscheferna har under 2022 haft fokus på att visa miljöutbildningen för sina medarbetare, vilket har gett resultat.

**Mark och vatten**

Inom området *Mark och vatten* var målet att bibehålla resultatet på 100 % för andel verksamheter som använder miljömärkt tvättmedel. Målet är uppnått då 100 procent av AB SOLOMs verksamheter har använt miljömärkt tvättmedel under 2022.




## *En hållbar arbetsmiljö*

AB SOLOM lägger stor vikt vid en god, säker och hållbar arbetsmiljö. Målsättningen med bolagets arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt hållbar arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

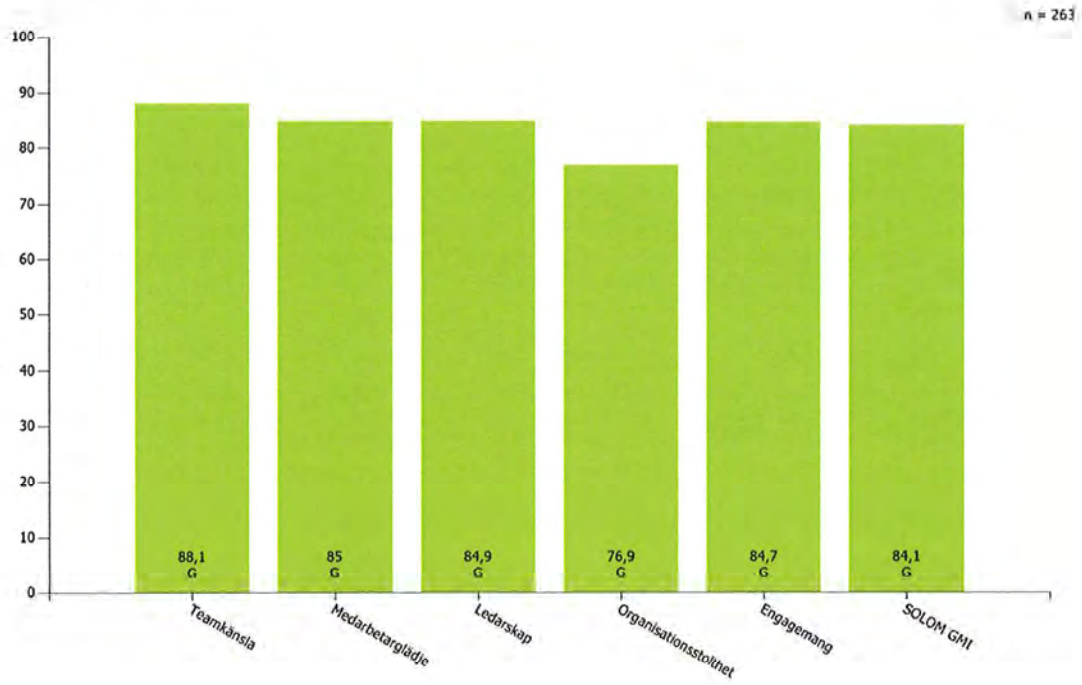
Enligt Arbetsmiljölagen (AML 1977:1160) ska arbetsmiljöarbetet vara systematiskt. Det innebär att arbetsmiljön ska undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp kontinuerligt. Var och en ska känna till vilka krav som kan och ska ställas på arbetsmiljön, samt hur man gemensamt ska uppnå en god arbetsmiljö. Alla medarbetare i våra verksamheter utformar årligen gemensamma mål enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är gemensamt för alla verksamheter och verksamhetschefer. Genom att alla arbetar utifrån en gemensam systematik säkras arbetsmiljöarbetet vid exempelvis chefsbyten eller vid chefers frånvaro. Styrdokument och stöddokument är kända och gemensamma för att göra arbetsmiljöarbetet så lätt och självklart som möjligt. Kunskap i praktiskt och systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställs genom en årlig internutbildning.

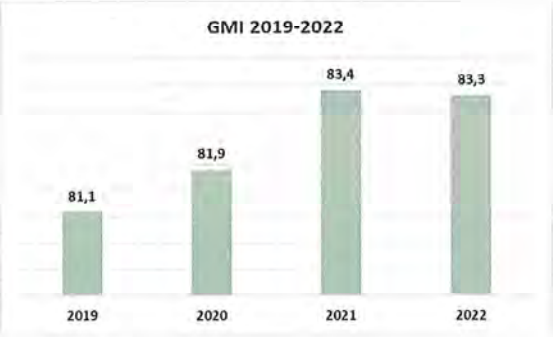
**Medarbetarnöjdhet**

Under 2022 har AB SOLOM, precis som tidigare år, genomfört temperaturmätningar varje kvartal. Mätningarna undersöker hur arbetsmiljön upplevs i våra verksamheter. Genom att mäta temperaturen regelbundet, kan vi tidigt identifiera eventuella brister. Om en temperatursänkning identifieras i en verksamhet genomförs en lokal och mer djupgående undersökning för att identifiera de problem och åtgärder som krävs för en sund och hälsofrämjande arbetsplats.

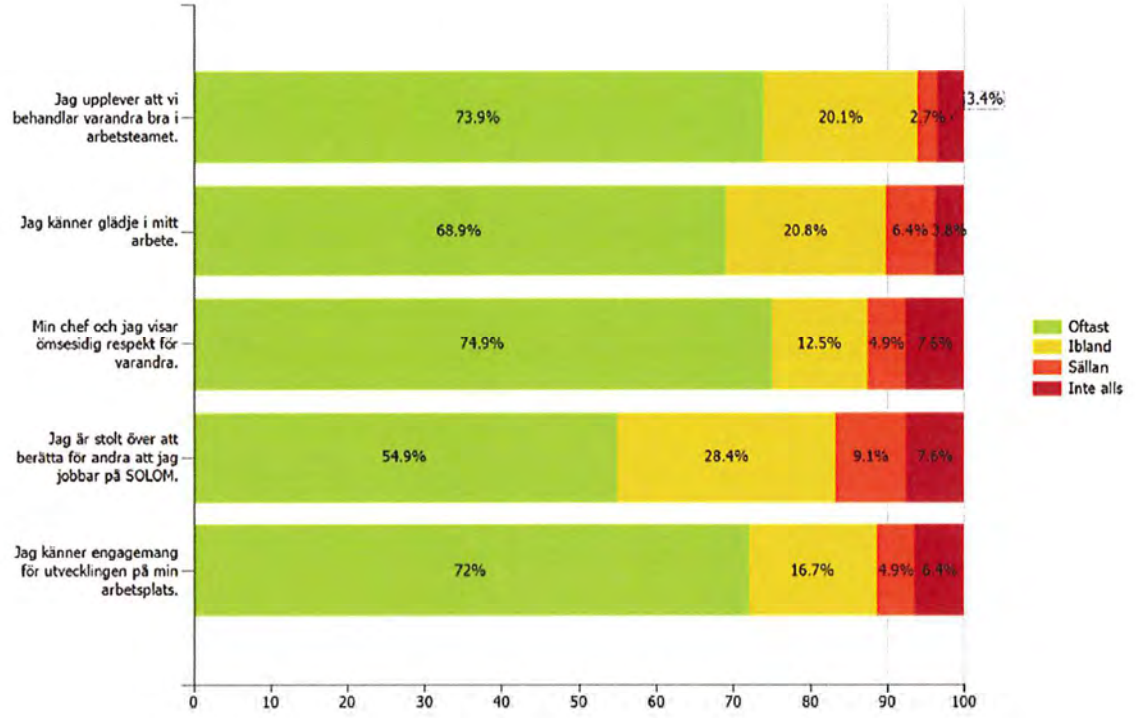
Temperaturmätningen mäter fem områden kopplade till våra värdeord GER – glädje, engagemang och respekt. Det rör sig om medarbetarglädje, teamkänsla, ledarskap, engagemang och organisationsstolthet.




Resultatet från 2022 års sista temperaturmätning visade ett samlat medarbetarindex på 84,1 procent för hela företaget. Det område som skattats i topp är teamkänsla med 88,1 procent.




Sett till 2022 års genomsnitt för indexet GMI (Glad medarbetarindex) erhåller AB SOLOM på bolagsnivå ett fortsatt högt resultat på 83,3 procent.




Diagrammet visar de områden som mäts i temperaturtagningen och hur respektive fråga är utformad. Resultatet vägs sedan samman till ett totalt medarbetarindex (GMI).

**Generella Nyckeltal PERSONAL**

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Antal anställda, totalt | 1 066 | 973 | 1 106 | 1 182 | 1 270 | 1 212 |
| Sjukfrånvaro, total | 8,2% | 8,7% | 7,9% | 6,8% | 6,3% | 6,8% |
| Sjukfrånvaro, mer än 60 dagar | 4,0% | 2,9% | 2,8% | 3,7% | 2,1% | 2,7% |
| Sjukfrånvaro, upp till 14 dagar | 3,8% | 4,3% | 5,4% | 3,1% | 3,2% | 3,0% |
| Personalomsättning *) | 17,0% | 9,9% | 13,0% | 14,8% | 22,5% | 18,5% |

*) 2018 justerad för överlämnade verksamheter på Vespergränd och Basunvägen. 2020 justerat för överlämnade verksamheter på Malmvägen och Stupvägen. 2021 justerad för avvecklad verksamhet, Gillbogården. 2022 justerad för överlämnade av Nattpatrullen och Förebyggande Öppna verksamheter

Personalomsättningen har ökat jämfört med föregående år. Det beror främst på en ökad rörelse på arbetsmarknaden, samt den allmänna kandidatbristen inom vård och omsorg.
Korttidsfrånvaron har sjunkit under året och sjukfrånvaron på mer än 60 dagar har ökat. AB SOLOM arbetar vidare med såväl rehab som proaktivt hälsoarbete.

**Mångfald och mänskliga rättigheter**
AB SOLOM arbetar med flera delar inom mångfald och mänskliga rättigheter för att stärka medarbetarna och för att motverka diskriminering. Det innebär att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter på arbetet oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, religion och nationalitet.

**Rätten att inte bli diskriminerad**
AB SOLOM är en inkluderande arbetsgivare som välkomnar mångfald på sina arbetsplatser och som aktivt arbetar för att ta tillvara medarbetarnas kompetens och erfarenheter. Inom bolaget accepteras inga former av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Alla medarbetare ska känna till AB SOLOMs riktlinje mot kränkande särbehandling och diskriminering. Riktlinjen har sin grund i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen, samt utgår från Sollentuna kommuns personalpolicy och jämställdhets- och mångfaldsplan.

Genom ett gott ledarskap, levande värdegrundsarbete och ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete skapas förutsättningar för att motverka och fånga upp förekomst av kränkande särbehandling eller diskriminering. Våra chefer och ledare har kunskaper om hur de ska hantera konflikter, kränkande särbehandling och diskriminering, samt omsätta dessa i praktiken. De ska fånga upp tidiga signaler för att kunna upptäcka kränkningar i verksamhetens arbete, samt även i andra sammanhang som i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar och i andra forum.

Inom kompetensförsörjningen – från rekrytering och kandidathantering till anställning, s.k. onboarding och utveckling av personal – arbetar AB SOLOM för att förhindra diskriminering och öka jämställdhet och mångfald. Kravspecifikationer och annonser ska vara inkluderande och ge kandidater med likvärdig kompetens möjlighet att söka och få tjänster inom AB SOLOM. Alla anställda har möjlighet till utveckling på arbetet inom både utbildning och avancemang.

Årligen genomför AB SOLOM också en lönekartläggning med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra oskäliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetet inkluderar att lönesättning sker utifrån kompetens, kunskap och erfarenhet. Underlaget blir värdefullt i samband med rekrytering, kompetensutveckling, lönesättning och arbetsmiljöfrågor. Genom att värna om människors lika värde och rättigheter blir vi en rättvis arbetsgivare som uppskattas av medarbetare och kandidater.

AB SOLOMs fem vanligaste befattningar:

| Befattningar | Antal kvinnor | Antal män | Andel kvinnor | Medellön kvinnor | Medellön män | Medellön totalt | K-lön i % av M-lön |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Handledare | 20 | 28 | 42 % | 28 813 | 29 289 | 29 051 | 98 % |
| Stödassistent | 21 | 11 | 66 % | 26 343 | 26 832 | 26 588 | 98 % |
| Vårdbiträde | 45 | 8 | 85 % | 25 201 | 24 613 | 24 907 | 102 % |
| Vårdare | 52 | 11 | 83 % | 27 871 | 27 433 | 27 652 | 102 % |
| Undersköterska | 139 | 19 | 88 % | 27 385 | 26 833 | 27 109 | 102 % |
| **Antal** | **277** | **77** | **78 %** | **27 123** | **27 000** | **27 061** | **100 %** |

Traditionellt har vård och omsorg främst lockat kvinnor, även i AB SOLOM. Vi ser dock en ökning av antalet män i organisationen och till och med fler män inom vissa anställnings-kategorier. I gruppen handledare är till exempel flertalet män och de har också ökat i antal mellan 2021 och 2022 – från 11 män till 28.

Varje medarbetare ska vara medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott arbetsklimat; att som medarbetare kunna signalera till sin chef eller ett skyddsombud om något inte står rätt till på arbetsplatsen. Tidiga signaler ska alltid fångas upp och utredas. Åtgärder ska skyndsamt vidtas och vid behov ska handlingsplaner tas fram för fortsatt arbete att säkerställa en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

På AB SOLOMs intranät finns förutom information och stödmaterial även en rapporteringsportal som på ett enkelt sätt möjliggör och fångar upp medarbetares synpunkter och förenklar att rapportering sker. Detta gäller oavsett om det handlar om omsorgsavvikelser, arbetsskador, tillbud, hot och våld eller allvarliga händelser/information.

AB SOLOM har länge haft en rapporteringsportal för visselblåsning. I och med den nya visselblåsningslagen som trädde i kraft 17 december 2021, upprättade AB SOLOM och Sollentuna Kommun en ny visselblåsarfunktion. Numera tar företaget PwC emot muntliga och skriftliga anmälningar, vilket gett ytterligare säkerhet och anonymitet vid rapportering.

**Lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck**
Diskriminering av människor på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck står i strid med den grundläggande principen om alla människors lika värde och rättigheter. På AB SOLOM arbetar vi utifrån en värdegrund som tydligt markerar människors unika värde, rätt till integritet, självbestämmande och självständighet, samt rätten att uppleva meningsfullhet.

**Kvinnors åtnjutande av mänskliga rättigheter**
Arbetet för att främja jämställdhet och motverka diskriminering på grund av kön pågår hos AB SOLOM, i Sverige och i hela världen. Regeringsformen förbjuder lagstiftning som missgynnar

någon på grund av kön, om inte lagstiftningen utgör ett led i strävan efter att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor. Arbetet med denna fråga ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan könen.

**Jämställdhet och mångfald**
Sollentuna kommun har en jämställdhets- och mångfaldsplan som även gäller AB SOLOM. I kommunens personalpolicy framgår även att alla medarbetare ska erbjudas samma möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Där tydliggörs också att det inom kommunens arbetsplatser inte tolereras några former av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier.

Sollentuna kommun är ansluten till den Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR). Det innebär att kommunen, och dess bolag, har förbundit sig att systematiskt arbeta med jämställdhetsfrågorna, bekämpa flerfaldig diskriminering, samt sträva efter att medarbetare på alla nivåer inom organisationen speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens invånare.

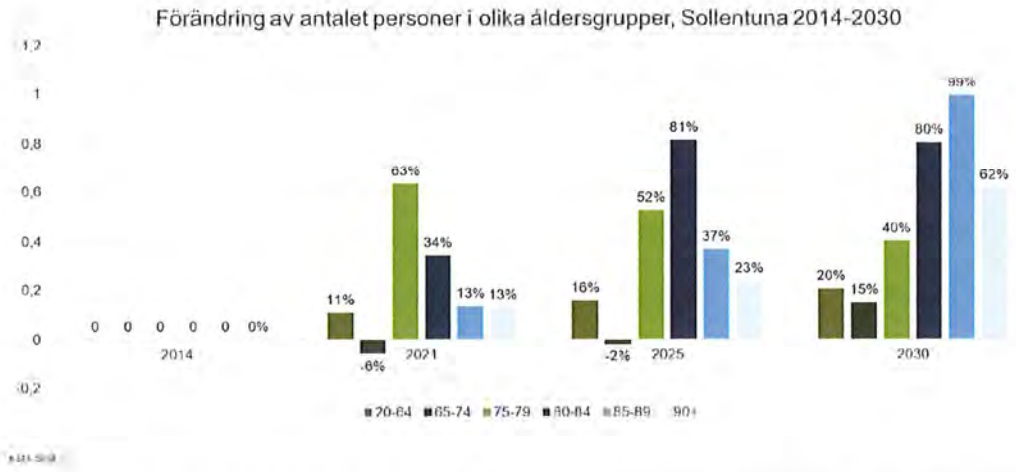
AB SOLOM har i sin tur tagit fram en egen handlingsplan för jämställdhet och mångfald. Planen har tydliga mål och följs regelbundet upp.

**Jämställda sjukskrivningar**
Målet för 2022 var *mer jämställda sjukskrivningar*, vilket innebär att skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män skulle minska till 3 % vid 2022 års mätning. Utfallet visar att skillnaden i sjukskrivningar för kvinnor och män har minskat med 0,80 procentenheter från 2021 till 2022 – från 3,97 % till 3,17 %. AB SOLOM fortsätter att jobba mot målet på 3 %.

**Kompetensförsörjning och rekrytering**
I arbetet med kompetensförsörjningen på AB SOLOM ses en stor kandidatbrist inom flera områden. Detta bekräftas av forskning där vi ser att omsorg och andra branscher kommer ha en fortsatt ökad kandidatbrist. Inom till exempel äldreomsorg ses att antalet äldre ökar, samtidigt som allt färre personer arbetar inom området.

SCB har redovisat följande siffror under 2022:

**Demografisk utveckling inom olika ålderskategorier i Sollentuna kommun fram till 2030**




För att möta denna kompetensbrist har AB SOLOM ett antal strategier vi arbetar med under 2022 och fortsätter med nästföljande år. De handlar om att utveckla, behålla och ställa om befintlig kompetens, öka antalet heltidsanställda, kompetensutveckla samt attrahera fler till vård och omsorg.

**Antikorruption och mutor**

Inom Sollentuna kommun finns en kommungemensam policy "Policy och riktlinjer avseende mutor i Sollentuna kommun" som AB SOLOM lyder under. Dokumentet ger AB SOLOM en bra bas att stå på i arbetet med att förebygga korruption och mutor, samt definierar både förhållningssätt och gränsdragningsproblematik på området.

Brott mot lagar och förordningar som rör korruption och mutor kan kraftigt skada såväl bolagets ekonomi som dess goda rykte och varumärke. AB SOLOM följer upp och utreder samtliga fall där misstanke om korruption eller givande/tagande av muta kommer till kännedom. I bolagets internkontrollplan finns kontrollmoment och metoder beskrivna. För all representation inom bolaget genomförs löpande granskning samt stickprovskontroller.

Antal korruptionsärenden under året:

- 2018: 0
- 2019: 0
- 2020: 0
- 2021: 0
- 2022: 0

Som kommunalt bolag lyder AB SOLOM under LOU (lagen om offentlig upphandling). I syfte att säkerställa att bolaget inte otillbörligt gynnar enskilda leverantörer, alternativt medvetet eller omedvetet genomför otillåtna direktupphandlingar, finns regelverk och rutiner framtagna för inköp till ett värde under 100 000 kronor, upp till 700 000 kronor samt överstigande 700 000 kronor.

AB SOLOM lyder också under de centrala policydokument som gäller för Sollentuna kommun och dess bolagskoncern. Dessa policydokument beskriver bland annat minimikrav och förhållningssätt rörande kravställning i frågor som miljö, hållbarhet och ekonomiska förhållanden hos upphandlad leverantör.

AB SOLOM har såväl systemautomatiserad som manuell uppföljning av sin avtalsportfölj. Båda kontrollerna syftar till att identifiera avtalsområden eller inköp från enskilda leverantörer som indikerar att gränsvärdet för direktupphandling riskerar att överskridas. Om uppföljningarna visar att offentlig upphandling enligt LOU behöver genomföras inom något avtalsområde, initieras detta i samråd med Sollentuna kommuns inköpsenhet.

*Denna hållbarhetsredovisning utgör bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport och är en del av förvaltningsberättelsen för AB SOLOM med organisationsnummer 556647-6700. Årets hållbarhetsredovisning avser verksamhetsåret 2022.*

# FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Styrelsen och verkställande direktören i AB SOLOM, organisationsnummer 556647-6700, med säte i Stockholms län, Sollentuna kommun, avger härmed årsredovisning för verksamhetsåret 2022.

Belopp i KSEK där inte annat anges, belopp inom parentes avser motsvarande värden föregående år.

I enlighet med ÅRL 6 kap 11§ har AB SOLOM valt att upprätta den lagstadgade hållbarhetsrapporten som en från årsredovisningen avskild rapport. Hållbarhetsrapporten har överlämnats till revisorn samtidigt som årsredovisningen. Hållbarhetsrapporten återfinns på sidorna 7-18 i detta dokument.

**Koncernförhållanden**
AB SOLOM ägs av Sollentuna stadshus AB, vilket i sin tur ägs av Sollentuna kommun.

**Allmänt om verksamheten**
AB SOLOM är en av de större aktörerna som bedriver vård- och omsorgsverksamhet i Sollentuna kommun.

Verksamheten startade 2013 efter beslut i Sollentunas kommunfullmäktige om att överföra kommunens egenregi inom vård och omsorg till bolaget.

AB SOLOMs verksamheter delas in i två huvudsegment: *Äldreomsorg*, i form av hemtjänst, boende, dagverksamhet och *LSS*, i form av personlig assistans, ledsagar- och avlösarservice, kontaktperson, grupp- och serviceboende samt daglig verksamhet.

Verksamheten bedrivs nära kunderna på cirka 35 platser i Sollentuna kommun. Vid årets slut tillhandahöll AB SOLOM omsorgstjänster för 1 057 kunder och sysselsatte 1 066 medarbetare vilket motsvarar 481 heltidsanställda.

**Finansiell utveckling**

| Flerårsöversikt | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|
| Rörelsens intäkter (tkr) | 315 487 | 314 052 | 340 105 | 364 868 | 374 661 |
| Rörelseresultat (tkr) | 3 338 | 9 986 | 1 901 | -22 065 | -37 619 |
| Rörelsemarginal (%) | 1,1% | 3,2% | 0,6% | -6,0% | -10,0% |
| Resultat efter finansiella poster | 3 635 | 9 973 | 1 889 | -22 076 | -37 631 |
| Årets resultat (tkr) | 2 822 | 7 786 | 3 856 | 4 593 | -2 631 |
| Balansomslutning (tkr) | 114 017 | 97 990 | 98 151 | 96 217 | 101 636 |
| Eget kapital (tkr) | 56 128 | 53 306 | 45 520 | 41 664 | 37 071 |
| Soliditet (%) | 51,0% | 56,5% | 48,4% | 44,0% | 36,5% |
| Avkastning på eget kapital (%) | 6,5% | 18,7% | 4,1% | -53,0% | -101,5% |
| Medeltal anställda | 481 | 493 | 559 | 644 | 721 |

**Förändring Eget Kapital**

| | Aktie-kapital | Överkurs-fond | Balanserat resultat | Årets resultat | Totalt Eget kapital |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Ingående balans*** | **20 000** | **10 000** | **15 520** | **7 786** | **53 306** |
| Resultatdisposition | | | 7 786 | -7 786 | 0 |
| Årets resultat | | | | 2 822 | 2 822 |
| ***Utgående balans*** | **20 000** | **10 000** | **23 306** | **2 822** | **56 128** |

**Omsättning**

Totala intäkter uppgår till 315,5 (314,1) miljoner kronor, varav 9,5 (13,1) miljoner kronor avser övriga rörelseintäkter. Av de övriga rörelseintäkterna består hälften av stimulansmedel och resterande del av bidrag och kostnadsersättningar relaterade till pandemin.

**Årets resultat**

Rörelseresultatet uppgår till 3,3 (10,0) miljoner kronor. Rörelseresultatet har förändrats med 6,7 miljoner kronor jämfört med föregående år. Årets resultat före skatt uppgår till 3,6 (10,0) miljoner kronor.

**Viktiga händelser under året**

Verksamhetsåret har präglats av ett stort fokus på kvalitet, lönsamhet och stabilitet i verksamheten. Rörelsens resultat har förändrats med 6,7 miljoner kronor jämfört med föregående år, det beror på minskade Covid-relaterade ersättningar, lägre beläggning på LSS-boenden under början av året, samt investering i nya verksamheter.

- *Kvalitet*

Kvalitetsutvecklingsarbetet har under året haft fokus på användning och vidareutveckling av det nya digitala kvalitetsledningssystemet Solklart. Solklart är ett verktyg som tydliggör struktur och resultat för vårt systematiska kvalitetsarbete, samt ett stöd för verksamheterna som underlättar och förenklar kvalitetsarbetet i vardagen.

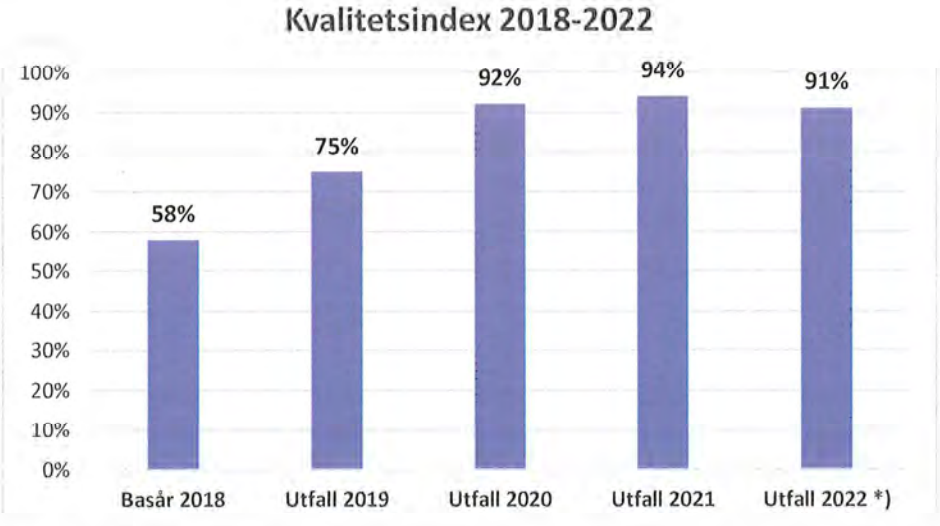
Alla verksamheter har följts upp via ett kvalitetsindex som fortsatt visar goda resultat för 2022. Uppföljningar av verksamheternas kvalitet sker löpande vid uppföljningsmöten för kvalitet, där måluppfyllnad samt följsamhet till eventuella handlingsplaner har stämts av.

Kvalitetsindexet har från och med 2022 utvecklats och ställer nu högre krav än tidigare, till exempel rörande lokal kvalitetsutveckling och uppföljning – och benämns numera därför *Kvalitetsindex 2.0.*

Utfallet för Kvalitetsindex 2.0 är 91 procent för helåret, jämfört med målsättningen på 90 procent. Även om det är en sänkning jämfört med föregående år, så innebär det alltså inte en kvalitetssänkning i verksamheten, då det nya indexet ställer mycket högre krav än tidigare.

AB SOLOM har även under 2022 deltagit i de nationella brukarundersökningarna. Inom LSS ser vi ett bra medelresultat för brukarnöjdheten med 81 procent nöjda brukare inom daglig verksamhet, servicebostad samt gruppbostad, vilket dock är en minskning jämfört med 2021.

Inom äldreomsorgen har vi ett totalt resultat för brukarnöjdhet motsvarande 70 procent, vilket är en minskning jämfört med 2020 (71 procent). Året 2021 genomfördes ingen undersökning på grund av pandemin.




*) Från och med 2022 har indexet utvecklats och ställer högre krav på utvecklingsarbete och uppföljning. Siffrorna är därför inte helt jämförbara.

- *Pandemi*

Under början av året har vi sett en fortsatt stabilisering av läget rörande pandemin och dess påverkan på våra verksamheter. Från och med 1 april 2022 klassas covid-19 inte längre som allmänfarlig eller samhällsfarlig sjukdom, även om vi fortfarande befinner oss i en pandemi.

Inom vård och omsorg kvarstår dock krav på testning samt användning av skyddsutrustning både i förebyggande syfte och vid händelse av smitta, till exempel användning av munskydd. AB SOLOM har även fortsatt ett stort fokus på smittförebyggande arbete samt basala hygienrutiner.

- *Nya tillstånd*

Under året har vi erhållit auktorisation enligt LOV (Lagen om valfrihet) avseende daglig verksamhet för Järfälla, Täby, Solna, och Vallentuna. I juni fick vi även tillstånd för utökat antal platser på Kung Hans (daglig verksamhet inom LSS) samt nytt tillstånd för Autismcenter Tureberg, med anledning av flytt av verksamheten samt nytt namn.

I december erhöll SOLOM både IVO-tillstånd och auktorisation enligt LOV för verksamheten på Bergkälla äldreboende

- *Stimulansmedel*

SOLOM har ansökt och tilldelats stimulansmedel (statsbidrag) för verksamheter inom äldreomsorg och LSS. Syftet med medlen är att säkerställa och utveckla god vård och omsorg. Inom äldreomsorgen har ett flertal utbildningar genomförts; medarbetare har utbildats till stjärninstruktörer enligt Svenskt Demenscentrums utbildning "Stjärnmärkt", språk- och kostombud har utbildats, arbetsplatsförlagd utbildning har genomförts samt kompetensutveckling inom demens med mera.

Medel har också använts till inköp av rullstolscyklar och innovativ vårdteknik såsom "Tovertafel". Totalt har 219 medarbetare deltagit i ovan nämnda utbildningar.

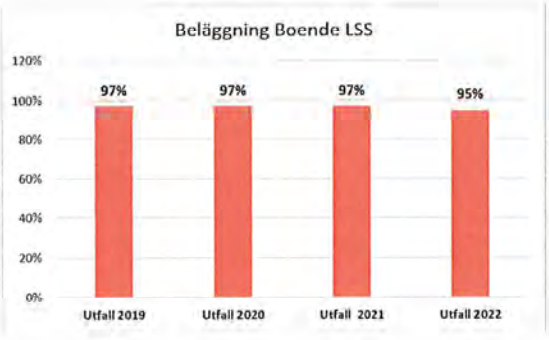
Inom LSS-området har satsningar genomförts på välfärdsteknik och ökad kunskap inom arbetssätt; såsom motiverande samtal (MI), Alternativ och kompletterande Kommunikation (AKK) och att åldras med funktionsnedsättning. Här har totalt 109 medarbetare deltagit i utbildningssatsningarna.

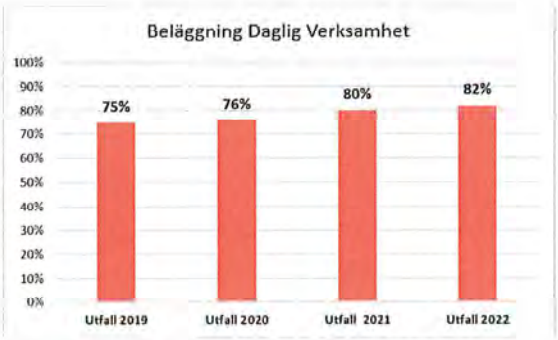
- *Effektivisering och styrning för ekonomi i balans*

Bolagets styr- och uppföljningsmodell är ett centralt verktyg och ett viktigt stöd i arbetet med att nå en hållbar och långsiktig ekonomi i balans. Modellen har fortsatt utvecklats under året med affärsnära nyckeltal. All verksamhetsplanering avseende prognos och budget sker i verktyget.

Bolagets digitala kvalitetsledningssystem (Solklart) implementerades föregående år och fokus har under 2022 legat på användning och inkörning. Systemet bidrar till att underlätta och optimera arbetet med AB SOLOMs kvalitetsuppföljning och styrning.

Inom verksamhetsområde LSS är beläggningen inom grupp- respektive serviceboenden god och inom daglig verksamhet (DV) har antalet deltagare ökat successivt under året. Inom daglig verksamhet (DV) har en verksamhet startats med hälso- och friskvårdsinriktning.

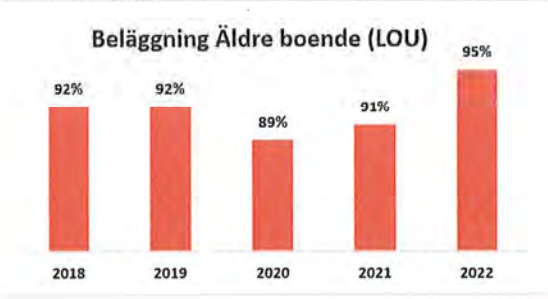



Inom äldreomsorgen har debiteringsgraden under året varit god och stabil, vilket gjort det möjligt att fokusera och satsa på en ökad upplevd kundkvalitet hos kunden samt ökad medarbetarnöjdhet. Vid utgången av 2022 uppgår debiteringsgraden till 73 procent, att jämföra med 2021 då den låg på knappt 76 procent. Förändringen beror främst på årets utbildningssatsning. Volymen har minskat under året för hemtjänsten.

För äldreboenden har beläggningen ökat kraftigt jämfört med föregående år, för helåret 2022 uppgick snittbeläggningsgraden till 95 procent, en ökning jämfört med föregående år (91 procent). Beläggningsförändringen beror till viss del på att pandemin klingat av och dels på ökat antal genomförda marknadsaktiviteter.



- *SOLOM 2.0*

I mars 2020 gav Kommunstyrelsen kommunledningskontoret i uppdrag att, tillsammans med AB SOLOM och Vård- och omsorgskontoret, utreda och beskriva AB SOLOMs roll och förutsättningar i kommunen. I december 2021 beslutade Kommunstyrelsen om en förändrad roll för AB SOLOM och i maj 2022 fattade även Kommunfullmäktige beslut i frågan.

Beslutet innebär att SOLOM ska verka på samma villkor som de privata utförarna. De verksamheter som SOLOM driver med s.k. direktavtal kommer att upphandlas – och Vård- och omsorgsnämnden har fått i uppdrag att ta fram en konkurrensutsättningsplan för hur detta ska gå till. De nya förutsättningarna innebär också att SOLOMs sistahandsansvar går över till Vård- och omsorgsnämnden och att SOLOM på samma sätt som de privata aktörerna får möjlighet att tacka nej till ett uppdrag eller en kund.

- *Äldreomsorg*

Den första april överläts de öppna förebyggande verksamheterna till Sollentuna Kommun enligt tidigare fattat beslut.

Under maj blev upphandlingen klar av Bergkälla äldreboende (LOV) och övertagandet skedde 1 december.

SOLOM deltog i Sollentuna Kommuns LOU-upphandling inom hemtjänst och blev en av sex utförare som fått förtroende att utföra hemtjänst i kommunen. Det nya avtalet träder i kraft den 1 maj 2023.

Vård- och omsorgsnämnden fattade 2022-05-31 beslut om att de dagverksamheter som AB SOLOM driver ska överlämnas till Sollentuna Kommun under första tertialet 2023.

Den 1 september överlämnades Natt- och larmpatrullen inom hemtjänst till ny utförare efter genomförd upphandling.

- *LSS*

I början av året invigdes SOLOMs nya barn- och ungdomsboende Landsnoravillan. Förberedelser pågår för start av korttidsverksamhet för barn och ungdomar.

Under sommaren har utomhusaktiviteter startats på Viby aktivitetscenter i form av bland annat allsång, dans och bio. Ett samarbete har inletts med Friskis & Svettis till förmån för våra boende och deltagare.

Inom daglig verksamhet har utökningar skett på den dagliga verksamheten Kung Hans, samt nytt tillstånd för Autismcenter Tureberg, med namnbyte och flytt till nya lokaler.

En av SOLOMs dagliga verksamheter – Frejas café – har erhållit en kvalitetsutmärkelse för exemplariskt arbete med brukarinflytande, utmärkelsen delades ut av Sollentuna Kommun.

**Medarbetare**
Medeltalet anställda under 2022 uppgick till 481 (493). Av dessa var 385 (395) kvinnor och 96 (98) män. Medelantalet medarbetare minskade med 2,5 procent jämfört med föregående år vilket främst beror på avvecklade verksamheter.

**Särskilda händelser under och efter räkenskapsårets utgång**

- *Sistahandsansvar*

Vård- och omsorgsnämnden ansvarar för att tillgodose en god vård och omsorg för Sollentunas medborgare. Beslut har fattats om att AB SOLOM ska ingå ett samverkansavtal med Vård- och omsorgsnämnden avseende utförandet av "sistahandsansvaret" i Sollentuna Kommun och avtal tecknades i början av 2023.

*-Hemtjänst*
I februari 2022 mottog SOLOM ett e-postmeddelande i vilket det gjordes gällande att det förekom fusk med tidsregistreringar i hemtjänsten. Anklagelserna utreddes men det uppdagades inga felaktigheter. Under augusti inkom ett meddelande till kommunens visselblåsarfunktion där det framfördes misstankar om att personal i bolagets hemtjänst genomfört felaktiga manuella tidsjusteringar. Det påstods även att det förekom icke-tillåtna tidsavdrag i timanställdas arbetspass. Enligt gällande rutin uppdrog kommunen därför åt en oberoende granskare att genomföra en utredning. Utredningen som presenterades i mars 2023 visade att det förekommit oegentligheter

I oktober 2022 belades hemtjänsten med beställningsstopp då felaktiga tidsregistreringar upptäckts vid en reaktiv granskning från vård- och omsorgskontorets sida. Under perioden 1 januari 2022 – 15 januari 2023 rörde det sig om totalt 2480 timmar. Det gick inte att konstatera att samtliga timmar var felaktiga men bedömningen var att det inte gick att utesluta att det handlade om besök som rapporterats, men som inte ägt rum. Med anledning av dessa händelser beslutade styrelsen den 23 januari att tillsätta en extern, oberoende utredning av hemtjänstverksamheten. Utredningen visade att det fanns brister i egenkontroll och uppföljning vilket möjliggjort felaktiga tidsregistreringar. Det blev även tydligt att en mindre grupp anställda stått för majoriteten av dessa. Fjorton personer har på ett medvetet sätt flyttat tider i systemet så att de överlappat varandra. Tio av dessa fjorton personer stod i sin tur för 61 % av de felaktiga manuella justeringarna. Den 24 januari 2023 fick bolaget en varning av vård- och omsorgsnämnden samt återkrav rörande de felaktigt debiterade timmarna. I mars 2023 återbetalade bolaget 1,05 MSEK till vård- och omsorgskontoret vilket motsvarar ca 2 % av hemtjänstens omsättning för 2022.

Den 23 mars 2023 beslutade styrelsen att uppdra åt bolagets tillförordnade VD att skyndsamt vidta erforderliga åtgärder för att återupprätta allmänhetens och kommunens förtroende för bolaget och dess verksamhet. Bolagets styrelse har genom sin ordförande polisanmält händelserna inom hemtjänstverksamheten med stöd av genomförd visselblåsarutredning samt den egna externa, oberoende utredningen. Bolaget har sedan varningen som utdelades den 24 januari 2023 vidtagit ett stort antal åtgärder för att säkerställa att något liknande inte ska kunna ske igen. Det handlar bland annat om förstärkt introduktion, utbildningsinsatser, förstärkta rutiner rörande tidsregistrering, förstärkt uppföljning och regelbundna stickprovskontroller. Det har även skett ett flertal förändringar på personalsidan bland annat rörande den lokala ledningen. Den 24/4 tillsatte styrelsen en ny tillförordnad VD och den 2 maj hävdes beställningsstoppet.

- *Avlösarservice, ledsagarservice samt kontaktperson/kontaktfamilj*

På grund av brister tilldelades verksamheten inom avlösarservice, ledsagarservice samt kontaktperson/kontaktfamilj i mars 2022 en varning av Vård- och omsorgsnämnden. Åtgärder vidtogs men de var inte tillräckliga, varpå verksamheten tilldelades ytterligare en varning samt belades med beställningsstopp i januari 2023. Kraftfulla insatser genomfördes sedan av bolaget för att rätta till bristerna och den 27 februari 2023 hävdes beställningsstoppet.

- *Ny VD*

I april 2023 avgick Eva Jonbacker som t.f VD och ersattes av Carina Juhlin.

**Förväntad utveckling**

Bolagets fortsatta fokus på att behålla ett långsiktigt och hållbart resultat kommer att spegla nästa års verksamhet. Det fortsatta arbetet inom äldreomsorgen kommer att fokusera på att behålla beläggnings- och debiteringsgrad och fortsätta arbetet med att förbättra upplevd kundkvalitet.

Inom LSS kommer fokus att ligga på tillväxt inom främst daglig verksamhet och fortsatt arbete inom boende med att behålla en optimal bemanning samt hålla en god beläggning. Utöver det kommer stort fokus att läggas på kommande aktuella anbud.

Med pandemin bakom oss, blir vårt fokus att på bästa sätt fortsätta hantera verksamheten på ett tryggt och säkert sätt för våra kunder och medarbetare. Vi vill också ta vara på de möjligheter som skapats genom att våra medarbetare deltagit i ett stort antal utbildningar, som genomförts med hjälp av erhållna stimulansmedel.

AB SOLOMs digitaliserade kvalitetsledningssystem Solklart är implementerat på samtliga enheter. Vi ser nu fram mot att systemet optimeras och utvecklas vidare för framtida användning rörande AB SOLOMs kvalitetsuppföljning och styrning.

Vi vill fortsatt fokusera på att behålla vår medarbetarnöjdhet genom AB SOLOMs värdegrundsarbete utifrån våra värdeord GER (Glädje, Engagemang och Respekt). Ett arbete har påbörjats för att tydliggöra och stärka arbetsgivarvarumärket genom medarbetarerbjudande, ledarfilosofi och kompetensbaserad rekrytering.

**Risk**

Bolaget agerar på en begränsad marknad såväl geografiskt som tjänstemässigt. Detta håller förvisso bolagets riskexponering på en förhållandevis låg nivå, men begränsar samtidigt också möjligheterna till riskspridning och flexibilitet.

Risker som bolaget möter utifrån detta faktum är bland andra:

- Politik och myndighetskrav – bolagets verksamhet är en del av samhällets grundfunktioner, som de senaste åren varit föremål för stort fokus inom politik och samhälle.
- Politiska beslut, lokala eller nationella, med förändrade förutsättningar för såväl bolaget som branschen som följd, kan fattas utom bolagsledningens kontroll.
- Som en konsekvens av ovanstående kan bolaget möta förändringar i regelverk, lagkrav, pris-/ersättningsstrukturer och andra grundläggande förutsättningar.

*Medarbetare* – bolagets verksamhet och framgång vilar på ett kontinuerligt tillflöde av kompetent personal. Förmågan att attrahera framtida personal inom vård och omsorg är avgörande för verksamheten. Ökade krav på formell kompetens i bolaget och/eller branschen kan ytterligare försvåra kompetensförsörjningen. Vi märker fortsatt av svårigheter i kompetensförsörjningen inom sjuksköterskeområdet och övrig legitimerad vårdpersonal. Behov av inhyrning på grund av svårigheter att rekrytera är en ständig riskfaktor.

Inom chefsförsörjningen ser vi en kandidat- och personalbrist inom både bolaget och branschen som helhet. Rörligheten är stor efter pandemin och kommuner och privata bolag "slåss" om medarbetare och chefer. Att ha tillståndsbärande chefer säkrar kvaliteten, men försvåras när kravet på formell högskoleutbildning premieras framför erfarenhet. Detta gör att kompetensförsörjning och rekrytering blir en utmaning samtidigt som behovet av personal ökar med allt större andel behövande i samhället.

Vi ser vidare en stor risk med chefer och medarbetare som byter arbetsgivare oftare än tidigare. En högre omsättning av personal riskerar kvaliteten och tar bort fokus från kärnverksamheten.

*Kunder* – Delar av bolagets verksamheter verkar inom Lagen om Valfrihetssystem (LOV). Bolaget saknar här helt garantier för variationer i volym och är således beroende av att bibehålla attraktionskraften jämfört med konkurrenter.

*Konkurrenter* – Omsorgsbranschen är avreglerad och konkurrensen är inom de flesta av bolagets verksamhetsområden stor. Förmågan att möta behov hos såväl beställarorganisationer och individuella kunder som andra intressenter är vital för att ha kvar nuvarande volymer. Framtida upphandlingar av bolagets och kommunens boenden inom äldreomsorg och funktionsnedsättning utgör en avsevärd risk för bolagets förmåga att bibehålla aktuell nivå på omsättning.

**Förslag till vinstdisposition**

Till årsstämmans förfogande står:

| | |
|---|---|
| Balanserat resultat (kr) | 23 306 168 kr |
| Överkursfond (kr) | 10 000 000 kr |
| Årets resultat (kr) | 2 821 609 kr |
| | 36 127 777 kr |

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:

| | |
|---|---|
| **I ny räkning balanseras** | **36 127 777 kr** |

# RESULTATRÄKNING

| KSEK | | 2022 | 2021 |
|---|---|---|---|
| **Rörelsens intäkter** | | | |
| Nettoomsättning | Not 3-4 | 306 023 | 300 908 |
| Övriga rörelseintäkter | Not 5-6 | 9 464 | 13 144 |
| **Summa rörelsens intäkter** | | **315 487** | **314 052** |
| | | | |
| **Rörelsens kostnader** | | | |
| Personalkostnader | Not 7 | -252 579 | -251 083 |
| Övriga externa kostnader | Not 8-10 | -58 819 | -52 469 |
| Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar | Not 11-14 | -705 | -514 |
| Övriga rörelsekostnader | | -46 | 0 |
| **Summa rörelsens kostnader** | | **-312 149** | **-304 066** |
| | | | |
| **Rörelseresultat** | | **3 338** | **9 986** |
| | | | |
| **Resultat från finansiella poster** | | | |
| Ränteintäkter och liknande resultatposter | Not 15 | 302 | 0 |
| Räntekostnader och liknande resultatposter | Not 16 | -5 | -13 |
| **Summa resultat från finansiella poster** | | **297** | **-13** |
| | | | |
| **Resultat efter finansiella poster** | | **3 635** | **9 973** |
| | | | |
| **Resultat före skatt** | | **3 635** | **9 973** |
| | | | |
| Skatt på årets resultat | Not 17 | -814 | -2 187 |
| | | | |
| **Årets resultat** | | **2 822** | **7 786** |

# BALANSRÄKNING

| KSEK | Not | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|---|
| **TILLGÅNGAR** | | | |
| **Anläggningstillgångar** | | | |
| **Immateriella anläggningstillgångar** | | | |
| Goodwill | Not 11 | 0 | 0 |
| IT-system | Not 12 | 1 208 | 1 446 |
| | | **1 208** | **1 446** |
| **Materiella anläggningstillgångar** | | | |
| Förbättringsutgifter annans fastighet | Not 13 | 1 578 | 1 255 |
| Maskiner & Inventarier | Not 14 | 966 | 343 |
| | | **2 544** | **1 598** |
| **Finansiella anläggningstillgångar** | | | |
| Depositioner | Not 23 | 106 | 106 |
| | | **106** | **106** |
| **Summa anläggningstillgångar** | | **3 859** | **3 151** |
| **Omsättningstillgångar** | | | |
| **Fordringar** | | | |
| Kundfordringar | | 535 | 2 350 |
| Kortfristiga fordringar Sollentuna kommun | Not 19 | 90 700 | 81 622 |
| Kortfristiga fordringar på koncernföretag | | 1 245 | 989 |
| Aktuella skattefordringar | Not 17 | 6 168 | - |
| Övriga fordringar | | 4 676 | 3 470 |
| Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter | Not 18 | 6 702 | 6 316 |
| | | **110 025** | **94 747** |
| **Kassa & Bank** | Not 19 | **132** | **93** |
| **Summa omsättningstillgångar** | | **110 158** | **94 839** |
| **SUMMA TILLGÅNGAR** | | **114 017** | **97 990** |

| KSEK | | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|---|
| **EGET KAPITAL OCH SKULDER** | | | |
| **Eget kapital** | Not 20 | | |
| **Bundet eget kapital** | | | |
| Aktiekapital | | 20 000 | 20 000 |
| | | **20 000** | **20 000** |
| **Fritt eget kapital** | | | |
| Överkursfond | | 10 000 | 10 000 |
| Balanserat resultat | | 23 306 | 15 520 |
| Årets resultat | | 2 822 | 7 786 |
| | | **36 128** | **33 306** |
| **Summa eget kapital** | | **56 128** | **53 306** |
| **Obeskattade reserver** | Not 21 | **2 600** | **2 600** |
| **Skulder** | | | |
| **Kortfristiga skulder** | | | |
| Leverantörsskulder | | 4 170 | 2 424 |
| Kortfristiga skulder Sollentuna kommun | | 5 481 | 1 051 |
| Skulder till koncernföretag | | 644 | 249 |
| Skatteskulder | Not 17 | - | 933 |
| Övriga skulder | | 13 717 | 7 746 |
| Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter | Not 22 | 31 278 | 29 681 |
| | | **55 289** | **42 084** |
| **Summa skulder** | | **55 289** | **42 084** |
| **SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER** | | **114 017** | **97 990** |

# KASSAFLÖDESANALYS

| (KSEK) | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| **Kassaflöde från den löpande verksamheten** | | |
| Rörelseresultat | 3 338 | 9 986 |
| *Justeringar för poster som ej ingår i kassaflödet:* | | |
| Av- och nedskrivningar | 750 | 514 |
| | **4 089** | **10 500** |
| Erhållen ränta | 302 | 0 |
| Erlagd ränta | -5 | -13 |
| Betald skatt | -7 915 | -2 218 |
| **Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapitalet** | **-3 529** | **8 269** |
| **Kassaflöde från förändringar i rörelsekapitalet** | | |
| Ökning (-) / minskning (+) av rörelsefordringar | -10 474 | 24 797 |
| Ökning (+) / minskning (-) av rörelseskulder | 14 139 | -7 916 |
| **Kassaflöde från den löpande verksamheten** | **135** | **25 150** |
| **Investeringsverksamheten** | | |
| Förvärv av materiella anläggningstillgångar | -1 284 | -217 |
| Förvärv av immateriella anläggningstillgångar | -175 | -1 206 |
| **Kassaflöde från investeringsverksamheten** | **-1 459** | **-1 423** |
| Årets kassaflöde | -1 324 | 23 727 |
| Likvida medel vid årets ingång | 42 056 | 18 329 |
| **Likvida medel vid årets utgång** | **40 732** | **42 056** |
| Koncernkontomellanhavande Sollentuna kommun | 40 600 | 41 964 |
| Kassa och bank* | 132 | 93 |
| **Summa** | **40 732** | **42 056** |

*** I kassaflödesanalysen hanteras koncernkonto som likvida medel. Se not 19**

# NOTER

## Not 1 Redovisningsprinciper och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt årsredovisningslagen (1995:1554) och BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

I balansräkningen redovisas koncernkonton som kortfristig fordran/kortfristig skuld. I kassaflödesanalysen betraktas koncernkonton som kassa och bank.
I resultaträkningen redovisas styrelsearvoden som övriga externa kostnader.

**Koncerntillhörighet**
Närmast överordnade moderföretag som upprättar koncernredovisning i vilket företaget ingår är Sollentuna stadshus AB, org.nr. 559087-2460, med säte i Sollentuna. Moderföretag för hela koncernen är Sollentuna kommun, org.nr. 212000-0134, med säte i Sollentuna.

**Intäkter**
Intäkterna redovisas i enlighet med BFNAR 2012:1, som intäkt redovisas det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas. Fakturering sker som regel i efterskott efter faktisk beläggning, utförda timmar eller efter fast pris.

**Offentliga bidrag**
Bolaget erhåller offentliga bidrag i form av stimulansmedel, personalrelaterade stöd, exempelvis lönebidrag, trygghetsanställning samt ersättning vid nystartsjobb. Bidragen redovisas som övriga rörelseintäkter vid betalningstillfället.

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

**Ersättningar till anställda**
Ersättningar till anställda avser alla typer av ersättningar som företaget lämnar till de anställda. Företagets ersättningar innefattar bland annat löner, betald semester, betald frånvaro och ersättningar efter avslutad anställning (pensioner). Redovisning sker i takt med intjänandet.

**Ersättning till anställda efter avslutad anställning**
I företaget finns såväl avgiftsbestämda som förmånsbestämda pensionsplaner. Som avgiftsbestämda planer klassificeras planer där fastställda avgifter betalas och det inte finns förpliktelser att betala något ytterligare, utöver dessa avgifter. Övriga planer klassificeras som förmånsbestämda och beräknas enligt Tryggandelagen och redovisas i enlighet med förenklingsreglerna i BFNAR 2012:1 (K3).
Utgifter för avgiftsbestämda planer redovisas som en kostnad under den period de anställda utför de tjänster som ligger till grund för förpliktelsen.

De avgiftsbestämda pensionerna redovisas som 4,5 procent av pensionsgrundande ersättningar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Dessa kostnader faktureras av KPA årsvis respektive kvartalsvis. Förmånsbestämda pensioner avser ersättningar över 7,5 inkomstbasbelopp och redovisas i enlighet med fakturerade premier från KPA. VD och anställda som löneväxlar hanteras mot faktura utan övriga avsättningar.

**Anläggningstillgångar**
Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde med avdrag för ackumulerade avskrivningar. Avskrivningar beräknas på ursprungliga anskaffningsvärden och sker linjärt över tillgångarnas bedömda nyttjandeperiod.

Avskrivningstid för goodwill är fastställd utifrån bedömda avtalstider vilka sammantaget överstiger ÅRL:s riktlinje om fem års nyttjandeperiod, antaganden är gjorda i enlighet med BFNAR 2012:1 och ÅRL:s avskrivningsregler avseende immateriella anläggningstillgångar.

Nyttjandeperiod avseende inventarier samt markanläggningar är beräknade utifrån ekonomisk livslängd vid övertagandet.

Nyttjandeperiod avseende förbättringsutgifter på annans fastighet bedöms till 20 år eller hyresavtalets löptid. I det fall avtalet upphör kostnadsförs utgående balans för aktuell förbättringsutgift.

**Totala avskrivningstiderna uppgår till:**

| | |
|---|---|
| Inventarier | 5 år |
| IT-system | 5 år |
| Goodwill | 7 år |
| Förb. utg. annans fastighet | 20 år eller hyreskontraktets löptid |

**Skatter**
Bolagets skattekostnad utgörs av summan av aktuell och uppskjuten skatt. Aktuell skatt beräknas på det skattepliktiga resultatet för perioden. Skattepliktigt resultat skiljer sig från redovisat resultat i resultaträkningen då det har justerats för ej skattepliktiga intäkter och ej avdragsgilla kostnader samt för intäkter och kostnader som är skattepliktiga eller avdragsgilla i andra perioder. Aktuell skatteskuld beräknas enligt de skattesatser som gäller per balansdagen. Uppskjuten skatt redovisas på temporära skillnader mellan det redovisade och det skattemässiga värdet på tillgångar och skulder och omprövas varje balansdag. Uppskjutna skatteskulder redovisas i princip för alla skattepliktiga temporära skillnader och uppskjutna skattefordringar redovisas i princip för alla avdragsgilla temporära skillnader i den omfattning det är sannolikt att beloppen kan utnyttjas mot framtida skattepliktiga överskott. Uppskjuten skatt beräknas enligt de skattesatser och skatteregler som har beslutats före balansdagen.

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

## Not 2 Uppskattningar och bedömningar

Följande antaganden om framtiden och andra väsentliga källor till osäkerhet i uppskattningar på balansdagen skulle kunna innebära en risk för justeringar av redovisade värden för tillgångar och skulder under nästa räkenskapsår.

**Goodwill**

Goodwillvärdet avser köp av verksamhet under 2013, justerat för ackumulerade avskrivningar. Köpeskillingen som goodwillposten baseras på fastslogs genom en extern värdering 2013. Värderingen utgick från då gällande tidplaner från Sollentuna kommun avseende upphandling av berörda enheter.

## Not 3 Nettoomsättning

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Affärsområde SOL | 171 194 | 171 244 |
| Affärsområde LSS | 134 531 | 129 342 |
| Ledning och stab | 298 | 322 |
| | **306 023** | **300 908** |

## Not 4 Försäljning och inköp mellan koncernföretag

Av bolagets intäkter uppgår intäkter från Sollentuna kommun till 262 (263) miljoner kronor, vilket motsvarar 83 (84) procent av de totala intäkterna.
Bolaget har under året köpt tjänster från Sollentuna kommun för 7,1 (8,6) miljoner kronor, vilket totalt utgör 2,3 (2,8) procent av kostnaderna.
Bolaget har under året köpt tjänster från övriga bolag inom koncernen för 9,7 (8,9) miljoner kronor, vilket totalt utgör 3,1 (2,9) procent av kostnaderna.

## Not 5 Övriga rörelseintäkter

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Affärsområde SOL | 6 473 | 5 855 |
| Affärsområde LSS | 2 820 | 4 123 |
| Ledning och stab | 172 | 3 166 |
| | **9 464** | **13 144** |

## Not 6 Offentliga bidrag

Offentliga bidrag har redovisats som intäkt i de fall villkoren och kraven för att få bidraget har uppfyllts.

Följande offentliga bidrag har mottagits:
Personalanknutna bidrag 4,1 (5,9) miljoner kronor.

## Not 7 Personal

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| **Medeltal anställda** | 481 | 493 |
| Varav kvinnor, % | 80 | 80 |
| **Styrelseledamöter** | | |
| På balansdagen, antal | 6 | 6 |
| Varav kvinnor, % | 50 | 50 |
| **Verkställande direktör och andra ledande befattningshavare** | 5 | 6 |
| Varav kvinnor, % | 100 | 100 |
| **Löner och ersättningar har uppgått till** | | |
| Styrelse och verkställande direktör | 1 865 | 2 381 |
| Övriga anställda | 179 780 | 178 485 |
| | **181 645** | **180 866** |
| Sociala kostnader exkl. pensionskostnader | 57 246 | 56 782 |
| Pensionskostnader | 11 197 | 11 345 |
| Varav pensionskostnader avseende styrelse och VD | 211 | 423 |

**Anställningsvillkor för VD**
Mellan företaget och verkställande direktören gäller en ömsesidig uppsägning om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida erhålls ett avgångsvederlag som uppgår till sex månadslöner. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida utgår inget avgångsvederlag.

Medeltal anställda avser heltidsårsarbetare i enlighet med BFNAR 2006:11.

## Not 8 Ersättning till revisorerna

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| **Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (PwC)** | | |
| Revisionsuppdraget | 132 | 132 |
| Övriga tjänster | 61 | 0 |
| | **193** | **132** |
| Ersättning till lekmannarevisorer | 0 | 40 |
| | **0** | **40** |

## Not 9 Övriga kostnader

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Lokalkostnader | 22 628 | 20 528 |
| Övriga kostnader | 36 191 | 31 942 |
| | **58 819** | **52 469** |
| **Övriga kostnader per leverantör** | | |
| Köp från företag, föreningar och stiftelser | 39 330 | 31 470 |
| Köp från Sollentuna kommun | 7 089 | 8 532 |
| Köp från övriga kommunkoncernen | 9 622 | 8 828 |
| Köp från övriga | 2 778 | 3 640 |
| | **58 819** | **52 469** |

| Not 10 Operationell leasing | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Kostnadsförda leasingavgifter avseende operationella leasingavtal | 17 708 | 17 375 |
| Framtida minimileaseavgifter avseende ej uppsägningsbara operationella leasingavtal | | |
| Ska betalas < 1 år | 20 089 | 15 493 |
| Ska betalas inom 1-5 år | 21 896 | 18 580 |

Företaget har under 2022 ingått följande väsentliga leasingavtal vilka redovisas som operationella leasingavtal:
Bergkälla äldreboende, Bergkällavägen 82

| Not 11 Goodwill | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Ingående anskaffningsvärden | 4 924 | 4 924 |
| Årets inköp | 0 | 0 |
| **Utgående anskaffningsvärden** | **4 924** | **4 924** |
| | | |
| Ingående avskrivningar enligt plan | -4 924 | -4 924 |
| Årets avskrivningar enligt plan | 0 | 0 |
| **Utgående avskrivningar enligt plan** | **-4 924** | **-4 924** |
| | | |
| **Restvärde enligt plan** | **0** | **0** |

Goodwill avser förvärvat övervärde på de verksamheter som överlåtits från kommunen till bolaget under 2013.

| Not 12 IT-system | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Ingående anskaffningsvärden | 5 480 | 4 274 |
| Årets inköp | 175 | 1 206 |
| **Utgående anskaffningsvärden** | **5 655** | **5 480** |
| | | |
| Ingående avskrivningar enligt plan | -4 034 | -3 746 |
| Årets avskrivningar enligt plan | -413 | -288 |
| **Utgående avskrivningar enligt plan** | **-4 447** | **-4 034** |
| | | |
| **Restvärde enligt plan** | **1 208** | **1 446** |

| Not 13 Förbättringsutgifter annans fastighet | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Ingående anskaffningsvärden | 1 666 | 1 666 |
| Årets inköp | 486 | - |
| Årets avyttringar och utrangeringar | -70 | - |
| **Utgående anskaffningsvärden** | **2 152** | **1 666** |
| | | |
| Ingående avskrivningar enligt plan | -411 | -328 |
| Årets avskrivningar enligt plan | -117 | -83 |
| Årets avyttringar och utrangeringar | 25 | - |
| **Utgående avskrivningar enligt plan** | **-528** | **-411** |
| | | |
| **Restvärde enligt plan** | **1 578** | **1 255** |

| Not 14 Maskiner & Inventarier | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Ingående anskaffningsvärden | 978 | 761 |
| Årets inköp | 798 | 217 |
| Årets avyttringar och utrangeringar | -76 | - |
| **Utgående anskaffningsvärden** | **1 700** | **978** |
| Ingående avskrivningar enligt plan | -635 | -492 |
| Årets avskrivningar enligt plan | -175 | -142 |
| Årets avyttringar och utrangeringar | 76 | - |
| **Utgående avskrivningar enligt plan** | **-733** | **-635** |
| **Restvärde enligt plan** | **966** | **343** |

| Not 15 Ränteintäkter och likn. resultatposter | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Ränteintäkt på koncernkonto | 300 | 0 |
| Ränteintäkt på skattekonto | 2 | 0 |
| | **302** | **0** |

| Not 16 Räntekostnader och likn. resultatposter | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Räntekostnad på leverantörsskulder | 5 | 13 |
| | **5** | **13** |

| Not 17 Skatt på årets resultat | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Aktuell skatt på årets resultat | -814 | -2 187 |
| **Redovisad skatt** | **-814** | **-2 187** |
| **Redovisat resultat före skatt** | **3 635** | **9 973** |
| *Bolagets effektiva skattesats* | *22,4%* | *21,9%* |
| **Avstämning av effektiv skattesats** | | |
| Förväntad skattekostnad 20,6% (21,4%) | -749 | -2 054 |
| Skatteeffekt av: | | |
| Ej avdragsgilla kostnader | -71 | -130 |
| Schablonränta periodiseringsfond | -3 | -3 |
| Skattereduktion inventarier anskaffade 2021 | 8 | 0 |
| **Redovisad skatt** | **-814** | **-2 187** |

## Not 18 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

| | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Förutbetalda hyror | 1 663 | 1 520 |
| Förutbetalda IT- och licenskostnader | 1 692 | 1 448 |
| Upplupna intäkter | 2 874 | 2 999 |
| Övriga poster | 473 | 349 |
| | **6 702** | **6 316** |

## Not 19 Kassa & Bank

| | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Kontantkassa | 5 | 4 |
| Företagskonto Swedbank (swish) | 127 | 88 |
| | **132** | **93** |

Bolaget har ett koncernkonto hos Swedbank. Det klassificeras som en kortfristig fordran på Sollentuna Kommun.
Saldo per 2022-12-31: 40 600 KSEK.
Saldo per 2021-12-31: 41 964 KSEK.

## Not 20 Eget kapital

Antal Aktier: 200 000
Kvotvärde: 100 kr

## Not 21 Obeskattade reserver

| | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Periodiseringsfond 2019-12-31 | 800 | 800 |
| Periodiseringsfond 2020-12-31 | 1 800 | 1 800 |
| | **2 600** | **2 600** |

## Not 22 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

| | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Upplupna semesterlöner | 10 260 | 10 339 |
| Upplupna pensionsutbetalningar | 7 770 | 7 883 |
| Beräknade upplupna sociala avgifter | 6 057 | 5 462 |
| Upplupna löner | 6 008 | 4 331 |
| Beräknat arvode för revision och konsultation | 172 | 116 |
| Övriga upplupna kostnader | 846 | 1 238 |
| Förutbetalda intäkter | 166 | 313 |
| | **31 278** | **29 681** |

## Not 23 Depositioner

| | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|---|---|---|
| Deposition lokalhyra | 106 | 106 |
| | **106** | **106** |

## Not 24 Eventualförpliktelser

Bolaget har inga eventualförpliktelser att redovisa

## Not 25 Ställda säkerheter

Bolaget har inga ställda säkerheter att redovisa

## Not 26 Händelser efter balansdagen

Beslut har fattats att ingå ett samverkansavtal med Vård- och omsorgsnämnden avseende utförandet av "sistahandsansvaret" i Sollentuna Kommun och avtal tecknades i början av 2023.

Det har uppdagats brister i hemtjänsten och även inom avlösarservice, ledsagarservice samt kontaktperson/kontaktfamilj. Mer information finns att läsa i förvaltningsberättelsen.

I april 2023 avgick Eva Jonbacker som t.f VD och ersattes av Carina Juhlin.

## Not 27 Förslag till vinstdisposition

| | 2022 | 2021 |
|---|---|---|
| Till årsstämmans förfogande står: | | |
| Balanserat resultat (kr) | 23 306 168 | 15 519 857 |
| Överkursfond (kr) | 10 000 000 | 10 000 000 |
| Årets resultat (kr) | 2 821 609 | 7 786 311 |
| | **36 127 777** | **33 306 168** |
| Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande: | | |
| **I ny räkning balanseras** | **36 127 777** | **33 306 168** |

# Styrelsens försäkran

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed och ger en rättvisande bild av bolagets ställning och resultat. Förvaltningsberättelsen för bolaget ger en rättvisande översikt över utvecklingen av bolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som bolag står inför. Styrelsens försäkran omfattar även den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Sollentuna 2023-06-05

Torbjörn Rosdahl
Ordförande

Annika Dellås
1:e vice ordförande

Freddie Lundqvist
2:e vice ordförande

Bert Christiansson

Diana Aftén

Lars-Olof Bäckman

Carina Juhlin
Extern VD tf

Liina Lemmik
Arbetstagarrepresentant

Vår revisionsberättelse har avlämnats den 2023-06-11

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Helene Ellingsen
Auktoriserad revisor

# Ordlista

*LOV*
Lagen om valfrihetssystem i vården. LOV reglerar vad som ska gälla för de kommuner och landsting som vill konkurrenspröva kommunala och landstingskommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd-, vård- och omsorgstjänster till individen.

*LOU*
Lagen om offentlig upphandling, är en lag som reglerar köp av varor och tjänster, som görs av myndigheter som är finansierade med allmänna medel.

*LSS*
Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. LSS är en rättighetslag som syftar till att människor med funktionsnedsättning ska få det stöd som behövs för att kunna leva ett så självständigt liv som möjligt.

*SOL*
Socialtjänstlagen utgör en ramlag för socialtjänsten och innehåller bland annat hemtjänst, HVB och äldreomsorg. Lagen syftar till att främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhället.

*IVO*
Inspektionen för vård och omsorg. IVOs främsta uppgift är att svara för tillsyn och tillståndsprövning inom hälsa- och sjukvård, socialtjänst och verksamhet enligt lagen för stöd och service till vissa funktionshindrade.

# Definitioner

*Rörelsemarginal*
Rörelseresultat i procent av rörelsens intäkter.

*Soliditet*
Eget kapital plus 79,4 procent av de obeskattade reserverna, i procent av balansomslutning.

*Avkastning på eget kapital*
Resultat efter finansiella poster i procent av eget kapital.

*Medeltal anställda*
Medeltal anställda avser heltidsårsarbetare i enlighet med BFNAR 2006:11

www.solom.se
Besöksadress: Turebergshuset, plan 6 (Turebergs torg 1)
Postadress: Box 188, 191 23 Sollentuna

pwc

# Revisionsberättelse

Till bolagsstämman i AB SOLOM, org.nr 556647-6700

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för AB SOLOM för år 2022.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av AB SOLOMs finansiella ställning per den 31 december 2022 och av dess finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker därför att bolagsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen för AB SOLOM.

### 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 AB SOLOM 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.

### Annan information än årsredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och återfinns på sidorna 3-17. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

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

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

### Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

### Revisorns ansvar

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.

En ytterligare beskrivning av vårt ansvar för revisionen av årsredovisningen finns på Revisorsinspektionens webbplats: www.revisorsinspektionen.se/revisornsansvar. Denna beskrivning är en del av revisionsberättelsen.

## Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

### Uttalanden respektive uttalande med avvikande mening

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

Vi tillstyrker att bolagsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen.
Som en följd av de förhållanden som beskrivs i avsnittet Grund för uttalanden avstyrker vi att årsstämman beviljar ansvarsfrihet för de styrelseledamöter som varit verksamma under räkenskapsåret och den verkställande direktören Eva Jonbacker (verksam den 11 april 2022–31 december 2022). Vi tillstyrker att ansvarsfrihet beviljas verkställande direktören Jane Lundström (verksam den 1 januari–10 april 2022).

### Grund för uttalanden

*Inledning*
Som framgår av förvaltningsberättelsen har det under räkenskapsåret framkommit brister i bolagets verksamhet vilket medfört att Sollentuna kommuns vård- och omsorgsnämnd under året tilldelade bolaget en varning och införde ett s.k. beställningsstopp. Efter räkenskapsårets utgång har vård- och omsorgsnämnden tilldelat bolaget ytterligare två varningar och infört ännu ett beställningsstopp. Dessa åtgärder baseras i hög grad på brister som enligt nämndens uppfattning uppkom och som inte i tillräcklig grad åtgärdades under räkenskapsåret 2022. Enligt vår uppfattning finns det en tydlig risk för att bristerna har medfört en väsentlig ekonomisk skada för bolaget.

*Styrelsens och den verkställande direktörens ansvar samt revisorns roll*
Styrelsen har ett övergripande ansvar för bolagets förvaltning och den verkställande direktören ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. I styrelsens uppgifter ingår att se till att det finns en effektiv tillsyn över verksamheten som gör det möjligt att upptäcka och förhindra felaktigheter. Vid förekomst av fel och brister har både styrelsen och den verkställande direktören en skyldighet att agera aktivt för att åtgärda bristerna och för att vidta skadebegränsande åtgärder.

En revisor ska avstyrka att ansvarsfrihet beviljas redan när det kan ha förekommit en oaktsamhet och när det finns en risk för att det kan uppkomma en ekonomisk skada. Skadan måste alltså inte vara konstaterad och det behöver inte vara klarlagt om ett visst agerande har skett med uppsåt eller av oaktsamhet. Syftet med revisorns uttalande i ansvarsfrihetsfrågan är att ge aktieägarna vägledning i hur de bör rösta på bolagsstämman. Ett beslut att inte bevilja ansvarsfrihet innebär att aktieägarna håller dörren öppen för en närmare utredning av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning och möjliggör eventuella rättsliga åtgärder.

Det kan tilläggas att revisorns uttalande om ansvarsfrihet för bolagets styrelseledamöter och verkställande direktör enbart tar sikte på åtgärder och eventuella försummelser som hänför sig till det räkenskapsår som revisionen avser och uttalandet omfattar därmed enbart de ledamöter och de verkställande direktörer som varit verksamma under det aktuella räkenskapsåret. Granskningen av styrelsens förvaltning tar normalt sin utgångspunkt i styrelsens protokoll. Genom protokollföringen fullgör styrelsen sin dokumentationsskyldighet och möjliggör en granskning i efterhand av styrelsearbetet.

*Bedömning av styrelsens och verkställande direktörens förvaltning*
Med hänvisning till bolagets redogörelse i förvaltningsberättelsen för de brister som framkommit under räkenskapsåret gör vi följande bedömning av styrelseledamöternas och de verkställande direktörernas förvaltning.

Vid vår revision har framkommit att styrelsen och de verkställande direktörerna vid upprepade tillfällen under räkenskapsåret har fått information som tydligt indikerade att det fanns allvarliga missförhållanden i väsentliga delar av bolagets verksamhet. Av styrelseprotokollen från 2022 framgår det att styrelsen vid fyra tillfällen (den 18 februari, den 20 maj, den 16 september och den 18 november) har uppmärksammat den kritik som Sollentuna kommuns vård- och omsorgskontor och vård- och omsorgsnämnden har riktat mot bolaget. Det framgår också att styrelsen har uppdragit åt den verkställande direktören att vidta åtgärder samt att styrelsen har gått igenom handlingsplaner som verksamhetschefen har upprättat.

Nedan redogör vi för några av uppgifterna om missförhållanden och den aktivitet vi uppfattat att de föranlett.

- I början av 2022 inledde vård- och omsorgsnämnden en s.k. reaktiv granskning av bolagets verksamhet för avlösarservice m.m. Nämnden meddelade bolaget en varning på grund av att bolaget inte uppfyllde de krav som framgick av avtalet med kommunen och förelade bolaget att komma till rätta med bristerna.

- I februari 2022 mottog styrelseordföranden ett anonymt e-postmeddelande som bland annat gjorde gällande att ett antal namngivna anställda i bolaget rapporterade tid trots uteblivna hemtjänstinsatser. Efter en intern utredning drog bolaget slutsatsen att det inte hade förekommit något fusk med tidredovisningen.

- Styrelsen fick kännedom om varningen vid ett styrelsemöte den 20 maj 2022. Vid mötet fick styrelsen del av en handlingsplan gällande utvecklings- och förbättringsområden inom verksamhetsområdet avlösarservice m.m. Såvitt vi kan bedöma följde styrelsen inte upp frågan förrän vid ett styrelsesammanträde den 16 september 2022 där affärsområdeschefen för denna verksamhetsgren rapporterade om efterlevnaden av bolagets handlingsplan.

- I augusti 2022 fick styrelseordföranden och den verkställande direktören muntlig information från Sollentuna kommun om att bolagets verksamhet hade blivit föremål för en visselblåsning. De informerades om att det rådde strikt tystnadsplikt kring händelsen, att kommunen hade inlett en oberoende utredning samt att bolaget skulle komma att få besvara frågor från utredarna. I slutet av september 2022 fick styrelseordföranden och den verkställande direktören, Eva Jonbacker, information från utredarna om att det handlade om misstankar om felaktig tidredovisning inom hemtjänsten. Såvitt har framkommit vid vår revision föranledde inte informationen från kommunen några omedelbara åtgärder från styrelseordförandens eller den verkställande direktörens sida.

- I slutet på oktober 2022 införde vård- och omsorgsnämnden ett beställningsstopp för bolagets hemtjänst vilket kom att kvarstå till den 2 maj 2023. Bolaget informerades om att beställningsstoppet berodde på klagomål på uteblivna insatser och felaktig tidredovisning under oktober månad. Den verkställande direktören informerade styrelsen och lovade att se över de inträffade incidenterna samt att ta fram en handlingsplan för hur liknande incidenter skulle undvikas framgent.

Mot ovanstående bakgrund gör vi följande bedömning av styrelseledamöternas och de verkställande direktörernas ansvar.

Under den tid som den verkställande direktören Jane Lundström var verksam i bolaget hanterades det anonyma e-postmeddelandet om brister i tidrapporteringen. Samtidigt pågick vård- och omsorgskontorets reaktiva utredning, som först i tiden efter hennes avgång resulterade i en varning. Enligt vår uppfattning har ingenting framkommit som föranleder kritik mot hennes förvaltning varför vi tillstyrker att årsstämman beviljar henne ansvarsfrihet för den del av räkenskapsåret under vilken hon var verksam.

Enligt vår uppfattning utgjorde både den visselblåsning som ägde rum i augusti och vård- och omsorgsnämndens beslut att i slutet av oktober införa ett beställningsstopp för hemtjänsten var för sig indikationer på allvarliga brister i verksamheten. När det gäller visselblåsningen fick styrelseordföranden och den verkställande direktören Eva Jonbacker information om att visselblåsaren gjorde gällande att det förekom medvetna fel i tidredovisningen. Även om de fick instruktioner att iaktta tystnadsplikt och besked om att kommunen skulle låta utreda frågan borde de – med hänsyn till allvaret i anklagelserna men även till att det tidigare hade förekommit indikationer på fel i tidredovisningen – ha begärt att få del av i vart fall sådan information som kunde förmedlas med beaktande av skyddet för visselblåsarens anonymitet. Styrelseordföranden borde oaktat instruktioner om att iaktta tystnadsplikt ha informerat övriga styrelsen om att det återigen hade kommit indikationer på problem förknippade med tidredovisningen. Vidare borde de ha efterfrågat fortlöpande information om vad som framkom i kommunens utredning. Genom att inte informera övriga styrelseledamöter och genom att inte efterfråga närmare information riskerade de att begränsa både sina egna och övriga styrelseledamöters möjligheter att vidta åtgärder för att begränsa bolagets skada. Mot bland annat denna bakgrund kan det ifrågasättas om styrelsens ordförande och verkställande direktör har agerat med tillräcklig omsorg i dessa avseenden.

När det gäller övriga styrelseledamöters ansvar för att vidta i första hand skadebegränsande åtgärder beaktar vi följande omständigheter. Samtliga styrelseledamöter hade kännedom om den kritik som såväl vård- och omsorgsnämnden som vård- och omsorgskontoret under året riktade mot bolagets verksamhet och som resulterade i en varning under april 2022 och ett beställningsstopp för hemtjänsten i oktober 2022. I tiden efter beställningsstoppet i oktober 2022 måste därför samtliga styrelseledamöter inklusive den verkställande direktören ha varit införstådda med att det fanns allvarliga brister i både hemtjänstverksamheten och verksamheten för avlösarservice m.m. Detta gäller särskilt mot bakgrund av den kritik som vård- och omsorgsnämnden hade riktat mot bolagets verksamhet redan under våren, samt att bolaget i februari 2022 hade mottagit en anonym skrivelse med påståenden om missförhållanden hänförliga till bland annat tidredovisningen. Vid vår revision har styrelsen och den verkställande direktören inte kunnat visa att de i den här situationen vidtog tillräckliga åtgärder och agerade med tillräcklig omsorg för att komma till rätta med bristerna.

Sammanfattningsvis har vi vid vår granskning inte kunnat inhämta tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis för att styrelsen och den verkställande direktören Eva Jonbacker har vidtagit de åtgärder som kunde krävas av dem för att bolaget skulle komma till rätta med de missförhållanden som uppdagades under räkenskapsåret och för att begränsa den skada som bolaget riskerade att tillfogas. Vår uppfattning är att styrelseordföranden och den verkställande direktören har ett särskilt ansvar i denna situation, både på grund av sina respektive roller och med hänsyn till att de fick information om visselblåsningen betydligt tidigare än de övriga styrelseledamöterna.

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 AB SOLOM enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

## Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

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

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

## Revisorns ansvar

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

- företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot bolaget 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.

En ytterligare beskrivning av vårt ansvar för revisionen av förvaltningen finns på Revisorsinspektionens webbplats: www.revisorsinspektionen.se/revisornsansvar. Denna beskrivning är en del av revisionsberättelsen.

Västerås den 11 juni 2023

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Helene Ellingsen
Auktoriserad revisor