

Vivida Assistans AB

Årsredovisning 2008



Innehåll

Vivida Assistans i korthet.....	2
Året i korthet	3
Flerårsöversikt	3
VD-ord - Målmedvetet och långsiktigt arbete ger framgång.....	4
Affärsidé, mål och strategier	7
Vividas värdegrund	9
Förvaltningsberättelse	10
Marknadsbeskrivning	10
Verksamhet.....	13
Organisation	16
Arbetsmiljöarbete.....	17
Miljö och hållbar utveckling	19
Räkningar	23
Resultaträkning	23
Balansräkning.....	24
Redovisningsprinciper och Noter	26
Revisionsberättelse	31
Bolagsstyrning	32
Styrelsen.....	35
Ledningsgrupp.....	37
Revisor	37
Definitioner.....	38
Kontaktuppgifter	38

Vivida Assistans i korthet

Vivida Assistans är ett privat alternativ för människor med stora och bestående funktionshinder. Vi erbjuder individuellt anpassad personlig assistans till funktionshindrade barn, ungdomar och vuxna i hela landet.

Vivida strävar efter att vara Sveriges mest seriösa samordnare av personlig assistans. Hos oss får du öppenhet och insyn och det vi lovar det håller vi. Med delaktighet från den funktionshindrade och en gedigen personalomsorg skapar vi en seriös assistanssamordning.

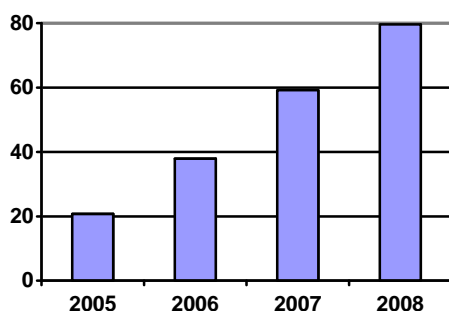
Vi har kollektivavtal och är medlem i Vårdföretagarna.

Välkommen till Vivida!

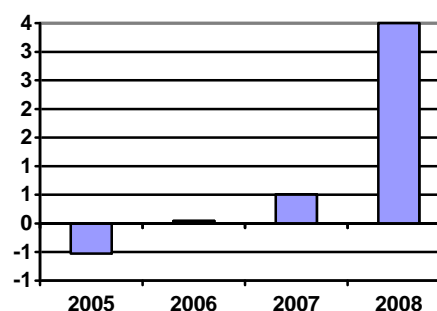
Året i korthet

- Omsättningen för 2008 ökade med 34 procent till 79,6 miljoner kronor (59,2).
- Rörelseresultatet ökade till 3 533 284 kronor (507 881).
- Årets resultat ökade till 1 960 064 kronor (541 920).
- Rörelsemarginalen ökade till 4,4 procent (0,9).
- Vivida har utvecklat och expanderat sina verksamheter på ett flertal orter i Sverige.
- Vivida har satsat på kvalitet och kompetensutveckling. Under året genomfördes fler än 200 utbildningstillfällen.

Omsättning, mkr



Rörelseresultat, mkr



Flerårsöversikt

	2008	2007	2006	2005
Omsättning, mkr	79,6	59,2	37,9	20,7
Rörelseresultat, tkr	3 533	508	46	-526
Rörelsemarginal, %	4,4	0,9	0,0	neg
Resultat före skatt, tkr	3 088	586	57	-535
Balansomslutning, mkr	16,4	10,6	6,1	4,2
Soliditet, %	17,0	6,8	3,0	2,9
Skuldsättningsgrad, %	0	0	0	0
Antal anställda, medeltal	165	123	84	51
Antal anställda, totalt	494	337	230	129
Omsättning per anställd, tkr	520	481	451	406
Antal utbildningstillfällen	206	100	25	10

Målmedvetet och långsiktigt arbete ger framgång

2008 kan kännetecknas av stor turbulens i vår omvärld med en global finanskris och massuppsägningar på många arbetsplatser. Har det även påverkat Vivida?

Vivida har märkt av krisen genom att allt fler människor söker sig till oss, både i form av nya kunder men även i form av att allt fler personer söker våra utannonserade tjänster. Under 2008 anställde vi 260 nya medarbetare. Vivida har ett starkt varumärke och ett attraktivt erbjudande, både för kunder och för medarbetare, vilket bland annat har visat sig i vår årliga medarbetarundersökning. Under 2009 fortsätter vi att växa och vi rekryterar ständigt ny personal. I ett framgångsrikt företag där kunder och medarbetare trivs och utvecklas kan framgång föda framgång.

Vivida växer allt sedan starten 2004, men varför är tillväxt viktigt?

Tillväxt är viktigt eftersom det skapar resurser som är avgörande för att vi ska kunna skapa en hög och bestående kvalitet i vårt erbjudande. Tillväxt skapar även samordningsfördelar för vår verksamhet, det kan exempelvis vara möjlighet till personalsamordning på orter där vi har ett flertal kunder. Vi kan då skapa personalpooler för att säkra försörjningen av vikarier, men också skapa en större sammanhållning bland våra medarbetare. En större kundtäthet ger oss också möjlighet att bättre ta tillvara på våra medarbetare och erbjuda dem än högre grad av trygghet.

Finns det fler fördelar med att växa?

Ja, ytterligare en stor fördel med tillväxt är möjligheten till en bredare kompetens. Vivida har i dag en policy att rekrytera personal till kontoret som kan bidra med unika kunskaper. I dag arbetar personalvetare, beteendevetare, sjuksköterskor och sjukgymnaster med att leda verksamheten ute i landet. Dessutom har Vivida tre jurister anställda för att stödja våra kunder i sina kontakter med myndigheter. Denna bredd hade inte varit möjlig om Vivida inte haft den tillväxt vi haft. En fortsatt tillväxt kommer också att ge oss möjlighet att fortsatt bygga mot ökad bredd. Det kan till exempel handla om att bredda vår utbildningsorganisation och skapa ytterligare resurser som gagnar våra medarbetare och kunder. Vi tror att detta är rätt väg att gå mot en kvalitativt god och hållbar assistans.

Finns det några nackdelar med att växa?

Naturligtvis finns risker med tillväxt. En för snabb tillväxt kan skapa turbulens som minskar servicegraden och möjligheten till kvalitetssäkring. Vi tror dock att vi har kunnat minska dessa risker genom att begränsa tillväxten till en rimlig nivå och genom att organisera verksamheten på ett sådant sätt att den personliga kontakten bibehålls. Vi tror att vi lyckats hitta en balans mellan de fördelar och nackdelar som storlek och tillväxt innebär.

Vivida har lagt ytterligare ett händelserikt år bakom sig. Vilka punkter skulle du särskilt vilja lyfta fram?

Den 1 juli 2008 trädde en ny lagstiftning kring personlig assistans i kraft. Den väsentligaste skillnaden i den nya lagstiftningen är att branschen personlig assistans har gått från att ha varit helt oreglerad till att vara reglerad.

I och med den nya lagstiftningen ökar kontrollen av att assistansersättningen används på ett riktigt sätt. Syfte med den nya lagstiftningen är framför allt att pengarna ska användas till assistans och inte till den funktionshindrades eller den anhöriges privata ekonomi. Lagstiftaren vill komma åt den felaktiga användning av ersättning som har förekommit inom vissa grupper.

Assistansersättningen finns för att bekosta assistansen och inte för privat konsumtion. Alla utbetalningar som görs måste följa reglerna och felaktigt utbetalda pengar ska återbetalas. Det som inte försäkringskassan fångar upp kommer skattemyndigheten att fånga upp. Den nya lagstiftningen innebär en ekonomisk skillnad för alla kunder då de inte kan spara pengar för framtida insatser och hela assistansersättningen blir en intäkt i verksamheten och därigenom också beskattningsbar. Därför är det viktigt att alla pengar används till assistansen.

För Vividas kunder har den nya lagen inte medfört några stora förändringar. Vivida har länge varit medvetna om att branschen skulle komma att regleras hårdare i framtiden. Företaget har därför byggts med dessa nya regler i åtanke. Den nya och tuffare lagstiftningen som trädde i kraft under 2008 var därför ingen överraskning. Vivida Assistans står även väl rustat för kommande förändringar och ser dem som en stor konkurrensfördel.

Några andra händelser som du vill lyfta fram?

Om vi tittar på Vivida så har vi bland annat stärkt vår utbildningsorganisation i syfte att höja våra medarbetares kompetens. Utbildningsorganisationens syfte är också att kvalitetssäkra Vividas verksamhet och att ge våra medarbetare rätt verktyg för att kunna ge en god assistans. Vi är övertygade om att kompetensutveckling skapar trygghet och stärker assistentens självkänsla. Det ger kunden en ökad trygghet att ha personal som är utbildad och det ger oss en kvalitetssäkring när vi bedriver assistans.

För andra året i rad har vi låtit genomföra en medarbetarundersökning. Meningen var att få en uppfattning om vad våra medarbetare tycker om Vivida som arbetsgivare. Vi ville veta vad de tycker vi gör bra och vad vi kan göra bättre. Redan 2007 fick vi mycket höga omdömen av våra medarbetare och resultatet för 2008 var i linje med året innan. Resultatet av våra undersökningar är mycket smickrande samtidigt som det sätter ribban för 2009 väldigt högt. Resultaten av undersökning finns att se på vår hemsida.

Under 2008 har vi fokuserat på etik, både i form av utbildningar för personalen men även som företag i helhet. Öppenhet och ärlighet är en förutsättning för att bygga förtroende. Brukare och beslutsfattare måste kunna lita på att vi som assistanssamordnare använder resurserna på ett riktigt sätt och att vi inte missbrukar deras förtroende och allmänna medel. Därför har Vivida gjort två saker, dels blivit ett licensierat R-företag och dels beslutat att stödja FNs Global Compact.

Under 2008 inledde vi ett projekt för att starta en ny typ av boende för personer med personlig assistans. Vi kallar det för assistansboende. Konceptet är enkelt och det bygger på gemenskap och trygghet, både för de boende men också för våra medarbetare. Idag är de flesta funktionshindrade hänvisade till en bostad i ett kommunalt gruppboende. Nackdelen är att ett gruppboende är en annan LSS-insats där den funktionshindrade blir av med sin personliga assistans. Vill den funktionshindrade behålla sin personliga assistans är de hänvisade till en egen bostad. Många föräldrar till funktionshindrade barn vill inte att deras barn och assistenter ska bli isolerade i en egen lägenhet. De vill hitta en långsiktig lösning för sina barn.

Sedan vill jag tack vår personal som gör ett jättejobb, både ute på alla våra arbetsplatser och på kontoret.

Hur ser du på framtiden?

Vivida fortsätter att växa, främst genom nya kunder som kommer tack vare rekommendationer från befintliga kunder men även genom en breddning av företagets erbjudande och service till befintliga kunder. Sammantaget gör detta Vivida till en än mer attraktiv uppdragsgivare och arbetsgivare. 2009 har börjat mycket bra och jag ser fram emot en spännande fortsättning av året.

Fredric Käll
VD Vivida Assistans

Affärsidé, mål och strategier

Affärsidé

Vivida Assistans affärsidé är att erbjuda individuellt anpassad assistans till funktionshindrade barn, ungdomar och vuxna i hela landet.

Vision

Vivida Assistans ska vara ett av Sveriges ledande företag inom samordning av personlig assistans.

Värderingar

Vivida Assistans är byggt utifrån en stark etisk plattform baserat på kärnvärden. Dessa genomsyrar hela verksamheten och ligger till grund för alla beslut i företaget. Vivida Assistans kärnvärden är:

- Ansvar
- Omtanke
- Förtroende
- Kompetens

Operativa mål

Vividas långsiktiga mål är att vara Sveriges ledande samordnare av personlig assistans.

På kort sikt är Vivida Assistans mål att:

- öka kompetens och kunskap i organisationen
- bredda erbjudandet för Vividas kunder och anställda
- hantera tillväxttakten genom en effektiv organisation

Finansiella mål

Tillväxt

Vivida har inga procentuella tillväxtmål. För 2009 är målet att försäljningen skall fortsätta öka jämfört med föregående års försäljning.

Lönsamhet

Vividas mål är att verksamheten under räkenskapsåret 2009 skall nå en förbättrad lönsamhet på helårsbasis jämfört med 2008.

Måluppfyllelse 2008

Vivida har under 2008 ökat omsättningen med 34 procent till 79 Mkr samt visat ett positivt helårsresultat. Under 2008 har Vivida genomfört 206 utbildningstillfällen, 850 utbildningstimmar och mer än 15 000 studietimmar.

Successivt har Vivida breddat sitt erbjudande och sin service till kunder och anställda. Under 2008 har Vivida påbörjat en omfattande utbildnings satsning som kontinuerligt höjer medarbetarnas kompetens och därmed förbättrar kvaliteten i företagets erbjudande.

Tillväxten har hanterats på ett effektivt sätt, viktiga rekryteringar har gjorts och bolaget har fortsatt utveckla styr- och ledningssystemen och har därigenom också kunnat höja bolagets rörelsemarginal.

Strategier

Vivida Assistans strategi för att öka kvaliteten i den service som företaget erbjuder sina kunder handlar om kompetensutveckling, trygghet och omsorg. Detta ska främst uppnås genom ytterligare satsningar på utbildning i egen regi. Vivida Assistans ska använda underleverantör eller partners när bolaget saknar egna resurser eller kompetens. Vivida ska också bredda verksamheten där det finns naturliga synergier.

Framtidsutsikter

Vivida Assistans fortsätter att växa under 2009 främst genom nya kunder som kommer tack vare rekommendationer från befintliga kunder men Vivida växer även genom en breddning av företagets erbjudande och service till befintliga kunder. Detta gör Vivida till en än mer attraktiv uppdragsgivare och arbetsgivare. Vivida Assistans ser flera intressanta affärsmöjligheter under 2009. Kan dessa möjligheter tillvaratas på ett effektivt sätt kan goda förutsättningar skapas för en fortsatt positiv utveckling under kommande räkenskapsår.

Vividas värdegrund

Vividas arbete med socialt ansvarstagande, människosyn, arbetsförhållanden, miljöarbete tar sin utgångspunkt i företagets värdegrund samt i FN:s Global Compact.

Vividas kärnvärden är OMTANKE, ANSVAR, KOMPETENS och FÖRTROENDE.

Kärnvärdena är den moraliska och etiska värdegrund som företaget vilar på och skall genomsyra verksamheten på alla nivåer i stort och smått. I praktiken innebär det att ett beslut som inte överinstämmer med något av kärnvärdena inte skall genomföras. I stället skall ett alternativ sökas som överinstämmer med dem.

Uppförandekod

Vivida Assistans är öppna och intresserade av att visa att bolaget alltid agerar ärligt och i överensstämmelse med omvärldens krav och förväntningar. Vivida Assistans kommer i kontakt med människor i tusentals olika sammanhang för att svara på frågor, fatta beslut, visa förståelse och agera i förhållande till den rådande situationen. Öppenhet är en förutsättning för att bygga förtroende. Kunder, medarbetare och beslutsfattare måste kunna lita på att Vivida Assistans som assistanssamordnare använder resurserna på ett riktigt sätt och inte missbrukar deras förtroende eller allmänna medel.

Hög grad av empati, saklighet och öppenhet är hörnstenar i utvecklingen av Vividas pålitlighet och konkurrensförmåga. Handlingsätt och etik hör ihop. Som företag och arbetsgivare har Vivida ett stort ansvar och detta ansvar delas av alla inom organisationen.

Vivida har utvecklat ett antal policys som alla våra medarbetare ska följa, det innefattar bland annat etikpolicy, arbetsmiljöpolicy, miljöpolicy, personalpolicy etc. Under våren 2009 har Vividas styrelse beslutat att låta uppföra en uppförandekod, eller Code of Conduct som det också kallas, som sammanfattar de gemensamma regler, värderingar och policys som alla medarbetare ska kunna och arbeta efter.

FN:s Global Compact

Vivida Assistans stödjer FN:s Global Compact, tio principer för företags agerande gällande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljöpraxis och antikorrupktion.

Global Compacts principer stämmer väl överens med Vividas värderingar som redan finns i vår etikpolicy och vår miljöpolicy. I arbetet med implementeringen av FN:s Global Compact skall Vivida upprätta en rapport som beskriver hur vi arbetar med dessa frågor samt vilka åtgärder som har vidtagits.

Genom att engagera sig i sociala frågor och ansluta sig till FN:s Global Compact har Vivida förbundit sig att i all sin verksamhet skydda och stödja mänskliga rättigheter och motverka korrupktion, diskriminering och alla former av tvångsarbete.

Förvaltningsberättelse

Styrelsen för Vivida Assistans AB, organisationsnummer 556666-3265, med säte i Örebro avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2008. Årsredovisningen kommer att fastställas på årsstämman den 17 maj 2009.

Marknadsbeskrivning

Personlig assistans är ett personligt utformat stöd som ges till personer som har omfattande funktionshinder. Personlig assistans är en av tio insatser som kan beviljas enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Genom reformen 1994 fick personer med handikapp möjligheten att själva välja hur deras assistans ska skötas. Idag kan de välja mellan att låta kommunen sköta assistanssamordning eller att själva vara arbetsgivare. Den funktionshindrade har även möjlighet att anlita en privat utförare eller ett kooperativ. Assistenterna är knutna till en person och inte till en viss verksamhet.

Höga kostnader för det allmänna

Assistansersättningen har haft en kraftig kostnadsutveckling sedan den infördes 1994. Kostnaderna har ökat från 3,3 miljarder kronor till 14,3 miljarder kronor 2005. En anledning till att kostnaderna har ökat är att antalet personer som får assistansersättning har ökat. Mellan 1994 och 2005 ökade antalet personer med 130 procent, från 6 200 personer till 14 500 personer. Idag finns drygt 17 000 personer som har rätt till personlig assistans.

Kommunerna fortfarande störst

Marknaden för personlig assistans är bred och mångfacetterad med stor konkurrens. Den största aktören på marknaden är Sveriges kommuner med 50-60 procent av marknaden. Resterande marknadsandelar delas mellan privata vårdgivare, kooperativ och enskilda personer som själva valt att driva sin assistans. De privata vårdgivarna utgör den absolut största aktören utöver kommunerna och är också den grupp på marknaden som växer, främst genom att ta marknadsandelar från kommunerna. De senaste 10 åren har därför kommunernas dominans gradvis minskat och kommer troligen att fortsätta att minska till fördel för privata vårdgivare.

Unik möjlighet till självbestämmande

Branschen karaktäriseras av ett för vården unikt synsätt. Vårdtagaren har ett självbestämmande i vem den önskar som vårdgivare. Självbestämmandet sker utan det normala förfarandet med upphandlingar och utan inflytande och ekonomisk styrning från kommunerna. Ersättningen för utförandet fastställs av regeringen i form av ett schablonbelopp årligen. Eftersom branschen i stort saknar regler om hur ersättningen ska användas och att det inte krävs tillstånd för att bedriva verksamhet är samordning av personlig assistans därför väldigt konkurrensutsatt.

Stor konkurrens

Konkurrensen har skapat en rik flora av assistansbolag i alla storlekar med olika syn på vad som är god assistans. Med tiden har detta resulterat i ett stort urval av vårdgivare för den enskilde att välja mellan. Naturligtvis har friheten också inneburit att branschen dragit till sig oönskade element vars syfte är att sko sig på staten och eller vårdtagarna.

Med anledning av att dessa element den senaste tiden dykt upp i press har statsmakten reagerat och kommer genom lagstiftning under 2008 styra hur ersättningen inte får användas. Syftet med lagstiftningen är att försäkra sig om att ersättningen används till att köpa assistans och att ingen del får betalas ut till den funktionshindrade i form av s.k. "trivselpengar". Meningen är också att statsmakterna skall fortsätta med att genomlysna och utreda branschen för att se hur assistansreformen kan förbättras och oönskade effekter tas bort.

Vividas konkurrenter

Frösunda är Sveriges största assistanssamordnare med flera lokalkontor på olika platser i Sverige. Frösunda ägs av Polaris Equity som är ett investmentbolag på den nordiska marknaden. Frösunda äger även assistansbolagen Argolis, Marks Assistans samt Personal Care. Frösunda har verkat i 20 år och huvudkontoret ligger i Solna.

Assistansia är Sveriges näst största assistanssamordnare. De har funnits med sedan 2000 och har sålts i flera olika omgångar, senast år 2008. Huvudägare är idag brittiska riskkapitalbolaget Argan Capital. Assistansia har även tagit över driften av assistanssamordningen i Staffanstorps kommun. Assistansia ingår i Humana Group där även Din Assistans och Plus Assistans ingår. Gruppens huvudkontor ligger i Stockholm.

Team Olivia är en företagsgrupp som har sin grund i företaget Olivia assistans. De har, liksom Frösunda, små lokala kontor runt om i landet och erbjuder sin verksamhet utifrån dessa. Team Olivias huvudägare är riskkapitalbolaget Procuritas AB. Team Olivia bedriver även verksamhet inom äldreboende, städning, hemtjänst med mera. De har huvudkontor i Solna. I Team Olivia ingår även Nordströms assistans och Assistansbolaget.

Svensk Assistans & Handikappservice finns representerat i Stockholm, Linköping och Norrköping. Grundare och huvudägare är Anastasia Georgiadou. Hon syns ofta i debatter och är engagerad i organisationen Svenskt Näringsliv. Svensk assistans har sitt huvudkontor i Solna. I gruppen ingår även bolagen Amelia assistans och Adena assistans.

Assistanslotsen har sitt huvudkontor och största område i Jämtland och norra delen av Sverige. Dessutom har företaget kontor både i Västmanland och i Blekinge. De har även ett dotterbolag som bland annat arbetar med försäljning av kläder samt utbildningstjänster.

Omtanken Dalarna är ett anonymt bolag med säte i Ludvika. Bolaget har även ett kontor i Borlänge. Bolaget har bedrivit personlig assistans sedan 1994. Grundare och huvudägare är Anne Bohman.

Särnmarks assistans finns i Stockholm och Visby med huvudkontor i Solna. Grundare och huvudägare är Mikael Särnmark. De har även dotterbolag som arbetar med hemtjänst.

Passal assistans har sitt säte i Göteborg och har även ett kontor i Kristinehamn. Bolaget grundades 2001. Grundare och huvudägare är Kerstin Leufvén, Lotta Macherelle och Helena Sjölander.

Vividas konkurrenter 2007

Bolag, siffror 2007	Omsättning mkr	Resultat mkr	Marginal %	Soliditet %	Tillväxt %
1. Frösunda (inkl. Argolis, Marks & Personal Care)	1 073	74,6	6,9	25,3	7,3
2. Humana Group (inkl. Assistansia & Din assistans)	782	64,5	8,2	35,0	8,0
3. Team Olivia (inkl. Olivia & Nordströms)	267	12,2	4,6	3,5	18,1
4. Svensk Assistans & Handikappservice (inkl. Amelia assistans och Adena assistans)	112	14 716	13,1	60,0	2,0
5. Assistanslotsen	102	1 650	1,6	6,0	13,2
6. Omtanken Dalarna	95	598	0,6	4,7	2,1
7. Särnmarks	95	4 278	4,5	35,5	6,7
8. Passal	93	4 371	4,7	23,8	22,4
9. Charkas Assisatans	81	22 934	28,3	48,1	28,6
20. Vivida Assistans	59	586	1,0	6,8	59,5

Källa: UC Branschrapport personlig assistans 2008:2

Verksamhet

Vivida Assistans AB är ett privat vårdföretag som specialiserat sig på att i huvudsak utföra beslut om personlig assistans för funktionshindrade barn, ungdomar och vuxna i hela Sverige.

Bolagets verksamhet omfattar samordning av personliga assistenter samt samordning av ledsagare till personer med nedsatt förmåga. I bolagets verksamhet ingår även att bedriva juridisk och ekonomisk rådgivning, i första hand till funktionshindrade, deras familjer och anhöriga.

Vivida Assistans AB har bedrivit verksamhet sedan hösten 2004 med en kontinuerlig tillväxt från 21 miljoner kronor i omsättning och 51 helårsanställda under det första verksamhetsåret till en omsättning på 79 miljoner kronor och 165 helårsanställda vid utgången av 2008.

Vividas erbjudande

Vivida Assistans grundades ur ett allmänt missnöje över brister i branschens professionellitet och det fokus som lades på branschens mer oseriösa inslag.

Målsättningen med Vivida var därför att skapa en assistanssamordnare som kan erbjuda den funktionshindrade en kvalitativt hög assistans med full insyn och inflytande som drivs i enlighet med den etiska värdegrund som företaget vilar på.

Vivida bedömde att företaget behövde växa till en viss storlek för att kunna bära den kostnad som denna grad av kvalitet innebär. Utvecklingen av kvaliteten, både ur ett investeringsperspektiv och ur ett personalperspektiv var också tvunget att ske gradvis. Till följd av detta synsätt har Vividas fokus varit på tillväxt och att skapa en kvalitativ plattform för framtiden.

Grunden för en kvalitativt bra assistans tror Vivida är resultatet av en balans mellan Vivida, assistenten och den funktionshindrade. Allt för många i branschen har för stort fokus på en av parterna med en klar och tydlig snedfördelning som följd. Vivida tror också på att satsa på assistenten som arbetstagare. Detta görs dels genom att erbjuda några av marknadens högsta löner, men också genom att satsa på kompetensutveckling och en god arbetsmiljö. Mottot är att en glad och nöjd assistent gör kunden glad och nöjd och en glad och nöjd kund är en bra kund.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är väsentligt för att skapa trygghet och stärka assistentens självkänsla. Det ger kunden en ökad trygghet att ha personal som är utbildad och det ger företaget en kvalitetssäkring när vi bedriver assistans.

Under året har 206 utbildningstillfällen hållits som tillsammans uppgår till 850 utbildningstimmar och mer än 15 000 studietimmar.

Utbildningsverksamheten har pågått sen 2007 och ett stort antal assistenter har tagit erbjudandet om kompetensutveckling. Totalt har Vivida tre utbildare anställda.

Under 2008 har efterfrågan av Vivida Assistans tjänster ökat kraftigt och bolaget har därför satsat på att kvalitetssäkra de anställdas kunskaper och därigenom också öka tryggheten för bolagets kunder.

Vivida Assistans erbjuder idag följande utbildningar:

Etik i arbetslivet

Etik i arbetet utgör grunden för vilket förhållningssätt man ska och bör använda som personlig assistent. Vi bearbetar och diskuterar många olika infallsvinklar som gör att man känner igen sig i sitt arbete. Etikutbildningen ges under tre halvdagar.

Ergonomi

Varje arbetsplats ges en möjlighet till utbildning i förflyttningsteknik och ergonomi. Varje arbetsplats är unik och kräver sin egen omsorg. All utbildning är individanpassad för att passa assistent och kund, men också för att vi ska nå bästa möjliga resultat för individen. Ergonomiutbildningen ges under en halvdag.

Arbetsledarutbildning

I de olika personalgrupperna finns ett antal arbetsledare anställda. Det är viktigt att arbetsledaren kan känna sig trygg i sin arbetsuppgift och därför behövs arbetsledarutbildning som kan ge de verktyg som krävs för att man ska komma in i sin roll. Arbetsledarutbildningen ges under tre heldagar och har följande innehåll: Begreppsbearbetning, vi fördjupar oss i arbetsledarrollen, aktuell information, konflikter och förhållningssätt, värderingar, introduktion till att arbeta mot mål, arbetsmiljö, juridik, självförtroende och självkänsla, kommunikation och instruktion, personalansvarig informerar.

Alla arbetsledare kan sedan delta i ett internt nätverk där man kan ha ett stort erfarenhetsutbyte.

Hjärt- och lungräddning

Hjärt- och lungräddning är en obligatorisk utbildning för all personal. De som redan tidigare har genomgått en HLR-utbildning ges möjlighet att uppdatera sina kunskaper i aktuell metod. Vi arbetar också med första hjälpen i akut situation. Målet är att all personal ska ha en aktuell utbildning i hjärt- och lungräddning.

Valideringsutbildning

Vi erbjuder utbildning mot personlig assistent. Alla assistenter ges möjlighet att validera sina kunskaper och därefter läsa in de delar som saknas.

Många har valt att genomföra validering. Vuxnas lärande är spännande. Vi ger våra assistenter en möjlighet att delta i det livslånga lärandet. Det har för de allra flesta varit en mycket positiv upplevelse att se att man har oerhört mycket kunskaper som man inte haft bekräftelse på.

Valideringen ger positiva effekter på flera plan. För assistenten är det positivt att få möjlighet till kompetensutveckling. Man ser också att man är en del i det livslånga lärandet. De omsätter sina kunskaper på kunden.

Kunden får en assistent som har kunskaper vilket kvalitetssäkrar assistansen. Det är också en kvalitetssäkring att ha välutbildad personal.

Ytterligare utbildning som behövs individanpassas eller anpassas efter uppdraget.

Ny lagstiftning

Från och med den 1 juli 2008 finns nya regler för hur assistansersättningen får användas. Det centrala med regelförändringen är att hela assistansersättningen skall utgöra intäkt i assistanssamordnarens verksamhet. Det innebär att ersättningen bara får användas till att utföra assistans med. Med detta menas t.ex. assistenternas löner och lönebikostnader, personalvård, assistenternas fortbildning samt kostnader som uppstår i samband med administrationen av assistansen. Under inga omständigheter får ersättningen användas för att täcka den funktionsnedsattes kostnader. Skulle en utbetalning ske eller att assistanssamordnaren tar en kostnad för denne (t.ex. betalar en biljett eller resa) anses det som att assistansersättningen inte i sin helhet har använts för assistans och den utbetalade del skall återbetalas. Det bör observeras att det är den funktionsnedsatte som blir återbetalningskyldig inte assistanssamordnaren.

Hur och för vad assistansersättningen får användas regleras av också av skattelagstiftningen. Denna lagstiftning är väldigt detaljerad och tydlig. Regler har inget eller väldigt lite med regelverket kring personlig assistans att göra, utan är de samma som gäller för allt företagande. Om ni träffar på en samordnare som säger sig hittat en väg runt Försäkringskassans regler innebär det inte att de kommer undan skattereglerna. Dessutom bör man undvika en näringsidkare som påstår sig kunna gå runt regler. Ett sådant resonemang tenderar att haverera förr eller senare. Det viktiga att tänka på är att det brottsligt att undanhålla skatt. Dessutom kan det leda till flera års eftertaxering.

Sammanfattningsvis kan sägas att det i dag finns oerhört begränsade möjligheter till att betala ut skattefri ersättning och dessa är starkt reglerade av skattelagstiftningen. Under inga omständigheter får assistansersättningen tillfalla den funktionsnedsatte.

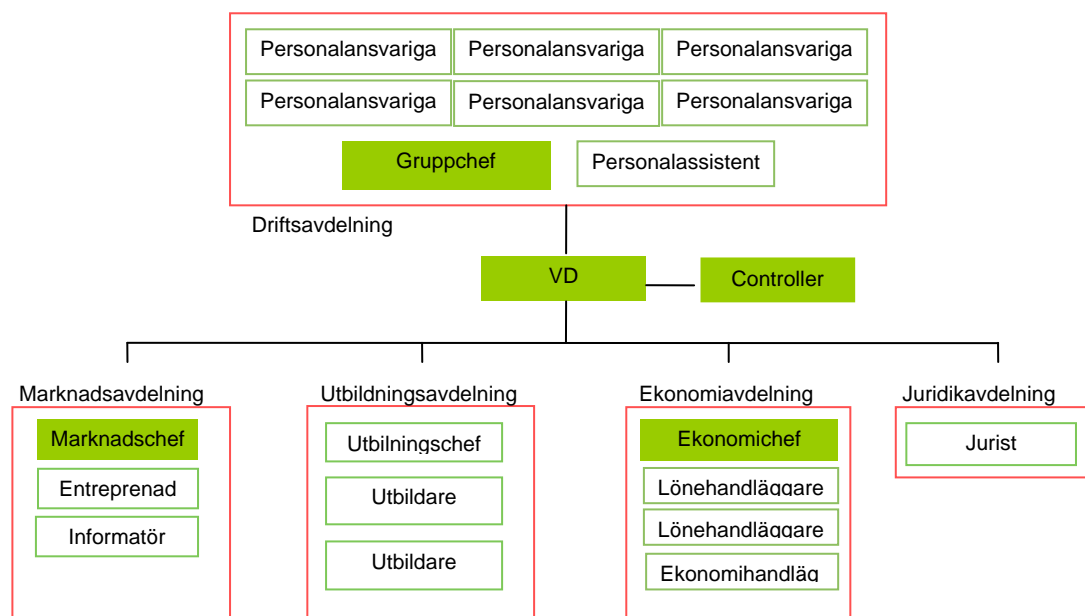
Utifrån den information som finns tillgänglig om kommande lagstiftning bedömer Vivida att företaget inte kommer att behöva förändra sin verksamhet i märkbar omfattning. I huvudsak efterlever Vivida redan det kommande regelverket.

Sammanfattning

Verksamhetsåret 2008 har varit ett positivt år med bra tillväxt och ett påbörjat arbete med att successivt bredda Vividas erbjudande. 2009 förväntas innebära en fortsatt god tillväxt med ökad lönsamhet som följd. Vivida förväntas även kunna dra stor fördel av det metodiska och långsiktiga arbetet som genomförts för att bygga en kvalitativ och kvantitativ grund.

Organisation

Organisationsschema



Medarbetare

Efterfrågan av Vividas tjänster fortsätter att växa och förväntas ha samma tillväxttakt under 2009 som företaget haft sedan grundandet. För att kunna upprätthålla den höga kvalitet som Vivida vill stå för kommer ytterligare fem till sex personer att anställas till kontoret under 2009.

Under 2008 ökade bemanningen på kontoret med sex personer, tre personalansvariga, en personalassistent, en jurist samt en lönehandläggare. Samtidigt har en person slutat och två varit föräldralediga.

Medarbetarstatistik 2008

Medelantal helårsanställda: 165 personer (123)

Totalt antal anställda den 31 december: 494 personer (337)

Könsfördelning:

antal anställda kvinnor: 72 procent (74)

antal anställda män: 28 procent (26)

Medelålder: 38 år (38)

Medarbetarnas genomsnittliga branscherefarenhet: 8 år (7)

Personalkostnader: 69,8 miljoner kronor (52,9)

Genomsnittslön (exkl. semester och ob-kostnad): 113 kr per timma (110)

Sjukfrånvaro: 2,90 procent (2,40)

Kostnader för extern utbildning: 37 tkr (86)

Antal interna utbildningstillfällen: 206 (101)

Arbetsmiljöarbete

Eftersom Vivida är ett företag som har som huvudverksamhet att genom assistenter tillhandahålla service till personer som på grund av ett eller flera funktionshinder inte klarar av att sköta sitt dagliga hjälpbehov själv är det viktigt att vi alltid har assistenternas fysiska och mentala hälsa i fokus. Assistenterna som trivs och känner sig trygga på sin arbetsplats utför ett bättre arbete vilket kommer våra kunder till godo.

Vividas riktlinjer i allt arbete med assistenterna skall därför baseras på våra kärnvärden OMTANKE, ANSVAR, KOMPETENS och FÖRTROENDE. Kärnvärdena är den moraliska och etiska grund som företaget vilar på och skall genomsyra verksamheten på alla nivåer i stort och smått. I praktiken innebär det att ett beslut som inte överinstämmer med något av kärnvärdena inte skall genomföras. I stället skall ett alternativ sökas som överinstämmer med dem.

Om kärnvärdena är den moraliska och etiska grunden måste verksamheten byggas efter principer. Vividas principer eller stöttepelare är de tre grundläggande huvudblocken:

- Lön
- Arbetsmiljö
- Kompetensutveckling

Med lön menar vi att assistenten skall erbjudas en så bra lön som resurserna tillåter. Vi tror att assistenten på så sätt uppnår en trygghet som i slutändan möjliggör en kontinuitet för den funktionshindrade.

Med arbetsmiljön menas både den fysiska och psykiska arbetssituationen som assistenten vistas i. Vividas mål är att skapa en så bra trivsel som möjligt för assistenterna. Detta är synnerligen viktigt eftersom assistentens arbete i de flesta fall handlar om ensamarbete. En bra arbetsmiljö är bra för våra assistenter och för våra kunder och därför bra för Vivida.

Med kompetensutveckling menas dels att vi skall ge assistenten de verktyg den behöver för att klara av och känna sig trygg i sin arbetsroll, dels att assistenten skall känna att vi som arbetsgivare bryr oss om dem men också att vi gör deras arbetssituation säkrare genom utbildning i t.ex. lyftteknik, första hjälpen eller handhavande av teknisk och medicinsk utrustning.

Mål med arbetsmiljöarbetet

Målet med Vividas arbetsmiljöarbete är att verksamheten skall bedrivas på ett så säkert och effektivt sätt som möjligt. Skador och ohälsa på grund av arbetet ska förhindras. Sjukskrivningstalen ska minska och rehabilitering ska underlättas. Dessutom ska arbetsmotivationen, trivseln och samverkan främjas. De anställdas utveckling och inflytande i arbetet ska också öka. För att verksamheten ska fungera väl måste arbetsgivaren och arbetstagaren arbeta tillsammans med arbetsmiljöfrågorna.

Det är viktigt att komma ihåg att kraven på god arbetsmiljö kan kollidera med anställda och kunders krav på service och effektivitet. Det är därför viktigt att Vivida skapar en medvetenhet om god arbetsmiljö. Utan denna förståelse kommer det att vara svårt att få arbetstagaren och kunden att acceptera en god arbetsmiljö som en nödvändighet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats integreras i de dagliga rutinerna. På så sätt beaktas arbetsmiljön och blir en naturlig del av den dagliga verksamheten. Genom SAM föreligger ett verktyg för Vivida att styra verksamheten så att personalen får en bra arbetsmiljö, både fysiskt och psykiskt. Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 preciserar hur man ska arbeta med SAM.

Vivida ska:

- Ha en arbetsmiljöpolicy som beskriver mål och medel för arbetsmiljöarbetet,
- Göra en fördelning av arbetsmiljöuppgifterna,
- Fortlöpande undersöka riskerna och bristerna i verksamheten,
- Göra riskbedömningar,
- Omedelbart åtgärda upptäckta risker i arbetsmiljön,
- Ta fram handlingsplaner för långsiktiga åtgärder som ska genomföras senare,
- Ge kunskap om arbetsmiljöarbetet.

Det är viktigt att poängtera att arbetsmiljöarbetet inte är en engångsföreteelse utan en kontinuerlig process som hela tiden måste beaktas och förankras hos alla parter kopplade till Vivida. Vivida måste därför, förutom att förankra arbetet, också uppmuntra och belöna ett gott arbetsmiljötankande hos våra anställda.

Dokumentation

I det systematiska arbetsmiljöarbetet är det mycket viktigt att vi kontinuerligt dokumenterar det arbetsmiljöarbete vi utför. Anledningarna är många men den kanske viktigaste är att dokumenteringen är en förutsättning för en jämn kvalitet, men också för att möjliggöra uppföljningar och för att identifiera trender. Dokumentationen är likaså avgörande för att kunna få en helhetsbild och därigenom få ett underlag på hur arbetsmiljöarbetet kan förbättras.

Miljö och hållbar utveckling

Vivida strävar efter att verksamheten ska ge så lite negativ miljöpåverkan som möjligt. Den tyngsta miljöpåverkande posten är personalens resor och Vivida försöker på flera olika sätt minska de negativa effekterna av resandet. Vivida arbetar aktivt med att minimera sina miljöeffekter och i det arbetet upprättar bolaget årligen en miljöplan som kontinuerligt uppdateras och utvärderas. Genom att miljödiplomera företaget etableras effektiva processer för att kontinuerligt förbättra företagets miljöstandard.

Transporter viktigast

Som en leverantör av personlig assistans är persontransporter den enskilt viktigaste miljöfrågan som också har störst klimatpåverkan. Resor till och från arbetet innebär en hel del resande med både bil och tåg men också med kollektivtrafik. Vivida försöker, på olika sätt, att minska transporternas omfattning och påverka medarbetarnas val av transportsätt. För att minska resandet uppmuntras organisationen att välja telefonmöten då det är möjligt.

Medarbetarna uppmuntras också att välja tåg eller buss framför flyg, och vid val av tjänstebil välja miljöklassat fordon.

Energianvändning och kretsloppstänkande

Förutom att minska transporternas miljöeffekter arbetar Vivida med att höja medarbetarnas miljömedvetenhet och att låta miljöaspekten genomsyra arbetet.

I övrigt har Vividas verksamhet låg miljöpåverkan, huvudsakligen hänförlig till förbrukning av kontorsmaterial och utrangering av datorer. Av bolagets leverantörer av kontorsmaterial och datorer krävs att miljökraven TCO 95 och TCO 99 efterlevs samt att materialet är återvinningsbart.

- Energisparåtgärder, som till exempel släckning av belysning efter kontorstid.
- Miljövänlig hantering av gammal IT-utrustning. Då det är möjligt avyttras utrustningen för återanvändning och i annat fall går utrustningen till återvinning.
- Uppmana medarbetarna att undvika pappersutskrifter så långt det är möjligt
- Källsortering av papper och övrigt avfall.
- Inköp av produkter, förbrukningsvaror och tjänster som lever upp till ställda miljökrav.

Miljöhänsyn

Företagets miljöpåverkan sker framför allt genom förbrukning av icke-förnyelsebar energi. Vivida strävar efter att minimera sin miljöpåverkan, både i luften och på marken, och att optimera sin resurshushållning genom bland annat minskade utsläpp och reducera förbrukning av energi.

Vividas målsättning är att skapa ansvarsfull och hållbar tillväxt, och att samtidigt minska belastningen på miljön.

Miljöpolicy

Vivida har utarbetat en miljöpolicy som omfattar prioriteringar och förbättringar i verksamheten relaterat till miljölagstiftning och miljöutredning.

Försäljning och resultat

2008 är bolagets fjärde verksamhetsår. Under året tecknades avtal med 15 (15) nya kunder, 7 (3) avtal upphörde under året. Det totala antalet kunder uppgick vid årsskiftet till 85 (74). Under året utförde Vivida Assistans 351 413 assistanstimmar.

Bolagets sammanlagda intäkter uppgick för räkenskapsperioden till 79,6 (59,6) mkr, en intäktsökning med 34 procent jämfört med föregående år. Rörelseresultatet uppgick till 3 533 (508) tkr, en ökning med 595 procent jämfört med 2007. Rörelseresultatet motsvarar en rörelsemarginal om 4,4 (0,9) procent.

Finansnettot uppgick till -445 (78) tkr. Här ingår nedskrivning av finansiella placeringar med 871 (37) tkr på grund av att marknadsvärdet på placeringarna vid årsskiftet var lägre än anskaffningsvärdet. Resultatet efter finansnetto uppgår till 3 088 (585) tkr, vilket innebär en vinstmarginal på 3,8 procent (1,0).

Finansiell ställning

Vid årets utgång uppgick bolagets likvida medel till 11,0 (5,8) mkr. Utöver likvida medel fanns vid årsskiftet kundfordringar på 438 (509) tkr, övriga fordringar på 1 643 (1 157) tkr, förutbetalda kostnader och upplupna intäkter på 973 (956) tkr samt kortfristiga placeringar uppgående till 1,8 (1,6) mkr.

Räntebärande skulder uppgick till 0 (0) kronor. Balansomslutningen uppgick per den 31 december till 16,4 (10,6) mkr. Soliditeten uppgick till 17,0 procent (6,8) och eget kapital uppgick till 26,81 (6,95) kronor per aktie.

Under året har bolagets aktiekapital ökats med 4 tkr genom en riktad nyemission

Under året avslutades en checkkredit på 300 tkr som inte har nyttjats sedan bolaget grundades.

Investeringspolicy

Vivida Assistans styrelse har antagit en investeringspolicy för bolagets finansiella placeringar. Policyen följer kriterierna enligt FNs Global Compact som tar fasta på företags agerande med avseende på mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöfrågor och korruption. Företag som bryter mot dessa kriterier svartlistas och utesluts omedelbart som placeringsalternativ.

Vivida Assistans investeringspolicy ska kännetecknas av försiktighet och måttfullhet. Den samlade portföljrisken ska regelbundet utvärderas och en riskbedömning ska göras av varje enskild placering. Investeringar kan göras i svenska aktier, fondandelar samt andra aktierelaterade instrument, så kallade strukturerade produkter (exempelvis Aktieindexobligationer). Bolagets investeringspolicy medger också investeringar i skuldebrev och lån, obligationer, penningmarknadsinstrument samt fastigheter. Vid investeringar inom fastighetssektorn omfattar de tillåtna investeringarna bland annat mark, fastigheter och annan fast egendom.

Vivida ska alltid ha en likviditet som vid varje tillfälle motsvarar utbetalning av en (1) månadslön för hela företaget inklusive sociala omkostnader. Särskild beaktande av högre kostnader vid semesterperioden och december lönen ska göras. Resterande medel kan komma att placeras i enlighet med denna investeringspolicy.

Ägarförhållanden

Vivida Assistans är ett privatägt aktiebolag med säte i Örebro. Under året har ägarkretsen vidgats och två medarbetare har blivit delägare.

Ägare	Antal aktier	Andel röster
Patrik Anshelm	33 334	32%
Fredric Käll	33 333	32%
Hans Wennberg	33 333	32%
Carin Karlsson	2 000	2%
Katarina Pettersson	2 000	2%
Summa	104 000	100%

Aktiekapitalet i Vivida Assistans AB uppgick per den 31 december 2008 till 104 000 kronor fördelat på 104 000 aktier, var och en med ett kvotvärde av 1 krona. Alla aktier medför en röst och lika rätt till andel till bolagets tillgångar och vinst.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande fria medel:

Överkursfond	190 000 kr
Balanserad vinst	533 876 kr
<u>Årets nettoresultat</u>	<u>1 960 064 kr</u>
Summa	2 683 940 kr

Styrelsen föreslår att det fria kapitalet disponeras enligt följande:

Återbetalning av villkorat aktieägartillskott	560 000 kr
Att utdelas till aktieägarna	91 800 kr
<u>Att balanseras i ny räkning</u>	<u>2 032 140 kr</u>
Summa	2 683 940 kr

Förslag till beslut om vinstutdelning

Styrelsen föreslår att utdelning lämnas med 91 800 kr vilket motsvarar 0,88 kronor per aktie. Styrelsen föreslår att bemyndiga styrelsen att besluta om betalningsdag.

Styrelsen föreslår även om återbetalning av villkorat aktieägartillskott.

Styrelsen anser att förslaget är förenligt med försiktighetsregeln i 17 kap 3§ aktiebolagslagen. Styrelsen anser att den föreslagna vinstutdelningen är försvarlig med hänsyn till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet samt bolagets konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Resultatet av företagets verksamhet i övrigt och ställning vid räkenskapsårets utgång, framgår av efterföljande resultat- balansräkning med tillhörande tilläggsupplysningar.

Räkningar

Resultaträkning	Not	2008	2007
Nettoomsättning		78 702 735	58 699 807
Övriga rörelseintäkter		915 415	534 967
		79 618 150	59 234 774
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader	2	-6 050 787	-5 757 569
Personalkostnader	3, 4	-69 909 900	-52 897 774
Avskrivningar	5	-124 179	-71 550
		-76 084 866	-58 726 893
Rörelseresultat		3 533 284	507 881
Resultat från finansiella investeringar			
Finansiella intäkter		426 361	120 261
Finansiella kostnader		-871 131	-42 478
Resultat efter finansiella poster	6	3 088 514	585 664
Skatt på årets resultat		-1 128 450	-43 744
Årets resultat		1 960 064	541 920

Balansräkning	Not	2008-12-31	2007-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier, verktyg och installationer	7	339 718	200 761
Pågående nyanläggningar	8	103 586	0
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i koncernföretag	9	100 000	0
Summa anläggningstillgångar		543 304	200 761
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		438 319	509 871
Aktuella skattefordran		0	358 756
Övriga fordringar		1 643 797	1 157 014
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		973 532	956 529
		3 055 648	2 982 170
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Övriga kortfristiga placeringar	10	1 766 890	1 629 230
Kassa och bank		10 994 044	5 837 179
Summa omsättningstillgångar		15 816 582	10 448 579
Summa tillgångar		16 359 886	10 649 340

Eget kapital och skulder		2008-12-31	2007-12-31
Eget kapital	11		
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital (104 000 aktier)		104 000	100 000
<i>Fritt eget kapital</i>			
Överkursfond		190 000	0
Balanserat resultat		533 876	80 954
Årets resultat		1 960 064	541 920
		2 683 940	622 874
Summa eget kapital		2 787 940	722 874
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		244 599	439 454
Aktuella skatteskulder		719 611	0
Övriga skulder	12	1 297 835	7 341 431
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	13	11 309 901	2 145 581
		13 571 946	9 926 466
Summa eget kapital och skulder		16 359 886	10 649 340
Poster inom linjen			
Ställda säkerheter			
Företagsinteckning		300 000	300 000
Ansvarsförbindelser		Inga	Inga

Redovisningsprinciper och Noter

Not 1 - Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen och tillämpade redovisningsprinciper följer Bokföringsnämndens allmänna råd. Om inte annat framgår är redovisningsprinciperna oförändrade i jämförelse med föregående år.

Tillgångar, avsättningar och skulder värderas till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

Periodisering av inkomster och utgifter har skett enligt god redovisningssed.

Intäkterna redovisas i den period dit de är hänförliga.

Som en konsekvens av den lagändring som trädde i kraft den 1 juli 2008 kan Vivida Assistans inte längre redovisa förbrukad assistansersättning som en skuld. Detta har medfört att bolaget tvingats ta upp dessa medel som en intäkt i resultaträkningen. Detta innebär en resultatförbättring som har kommit att beskattats med 28 procent.

Med stöd av 7 kap 3§ årsredovisningslagen upprättas ej någon koncernredovisning.

Materiella anläggningstillgångar

Avskrivningar enligt plan baseras på ursprungliga anskaffningsvärden och beräknad livslängd. Inventarierna skrivs av på fem år från anskaffningstillfället.

Fordringar

Fordringar redovisas efter individuell prövning till de belopp varmed de beräknas inflyta.

Nedskrivningar

När det finns en indikation på att en tillgång minskat i värde görs en bedömning av tillgångens redovisade värde. I de fall en tillgångs redovisade värde överstiger dess beräknade återvinningsvärde skrivs tillgången omedelbart ner till återvinningsvärde vid bestående värdenedgång.

Kortfristiga placeringar

Kortfristiga placeringar redovisas till marknadsvärde på balansdagen.

Not 2 - Arvode och kostnadsersättning

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter. Allt annat är andra uppdrag.

	2008	2007
SET Revisionsbyrå AB		
Revisionsuppdrag	101 619	102 375
Övriga uppdrag	20 000	20 000
	121 619	122 375

Not 3 - Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron anges i procent av den sammanlagda ordinarie arbetstiden för varje grupp.

	2008	2007
Samtliga anställda	2,90	2,40
Andel långtidssjukfrånvaro		
Kvinnor	3,60	3,40
Män	0,70	0,40
Anställda i åldrarna 29 år eller yngre	4,10	3,00
Anställda i åldrarna mellan 30-49 år	3,00	2,40
Anställda i åldrarna 50 år eller äldre	1,00	1,30

Not 4 - Anställda och personalkostnader

	2008	2007
Styrelsen		
Kvinnor	2	2
Män	4	4
	6	6
Medelantalet anställda		
Kvinnor	120	91
Män	45	32
	165	123
Löner, ersättningar och sociala kostnader		
Löner och andra ersättningar till styrelse	1 689 061	1 720 390
Löner och andra ersättningar till övriga anställda	49 335 686	36 456 319
Bonus till administrativ personal	80 980	55 000
Pensionskostnader styrelse	127 736	146 662
Pensionskostnader till övriga anställda	2 115 340	1 603 518
Sociala kostnader	15 807 169	12 361 183
Övriga personalkostnader	753 928	554 702
	69 909 900	52 897 774

Not 5 - Avskrivningar och nedskrivningar

Anläggningstillgångar skrivs av enligt plan över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde. Följande avskrivningsprocent tillämpas:

Materiella anläggningstillgångar
Inventarier 20%

Not 6 - Resultat efter finansiella poster

Nedskrivning av kortfristiga placeringar 871 131 (37 270) kr.

Not 7 - Inventarier, verktyg och installationer

	2008	2007
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	357 759	271 952
Inköp	263 137	85 807
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	620 896	357 759
Ingående ackumulerade avskrivningar	-156 999	-85 449
Årets avskrivningar	-124 179	-71 550
Utgående ackumulerade avskrivningar	-281 178	-156 999
Utgående redovisat värde	339 718	200 760

Not 8 - Pågående nyanläggningar

	2008	2007
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	0	0
Inköp	103 586	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	103 586	0
Ingående ackumulerade avskrivningar	0	0
Årets avskrivningar	0	0
Utgående ackumulerade avskrivningar	0	0
Utgående redovisat värde	103 586	0

Not 9 - Finansiella anläggningstillgångar

Andelar i koncernföretag	2008	2007
Ingående anskaffningsvärde	100 000	0
Övrigt	0	0
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	100 000	0

Bolag	Org nr	Säte	Antal aktier	Bokfört värde
V7 Utbildning AB	556 778-8947	Örebro	1 000	100 000

Not 10 - Övriga kortfristiga placeringar

	2008-12-31	2007-12-31
Marknadsvärde	1 766 890	1 629 230

Not 11 - Förändring i eget kapital

	Aktie- kapital	Balanserat resultat	Övrigt tillskjutet kapital	Summa eget kapital
Ingående balans 1 januari 2007	100 000	80 954	-	180 954
Årets resultat 2007	-	541 920	-	541 920
Utgående balans 31 december 2007	100 000	622 874	-	722 874
Nyemission	4 000	-	190 000	194 000
Kontant utdelning	-	-89 000	-	-89 000
Årets resultat 2008	-	1 960 064	-	1 960 064
Utgående balans 31 december 2008	104 000	2 493 940	190 000	2 787 940

Villkorat aktieägartillskott 560 000 kronor (560 000 kronor).

Not 12 - Övriga skulder

	2008-12-31	2007-12-31
Avdragen källskatt	1 173 353	895 627
Klientmedel	0	6 068 252
Övrigt	124 482	377 552
	1 297 835	7 341 431

Not 13 - Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2008-12-31	2007-12-31
Upplupna semesterlöner	2 969 102	315 293
Upplupen löneskatt	690 012	593 843
Sociala avgifter	1 293 663	997 296
Beräknat revisionsarvode	120 000	100 000
Övrigt	6 237 124	139 149
	11 309 901	2 145 581

Styrelsen försäkrar att, så vitt de känner till, årsredovisningen är upprättad i överensstämmelse med god redovisningssed för aktiebolag, lämnade uppgifter stämmer överens med de faktiska förhållandena och ingenting av väsentlig betydelse är utelämnat som skulle kunna påverka den bild av bolaget som skapats av årsredovisningen.

Örebro den 11 maj 2009

Patrik Anshelm
Styrelseordförande

Fredric Käll
Verkställande direktör

Catarina Lindström

Åsa Johansson

Nils Stattin

Hans Wennberg

Min revisionsberättelse har lämnats den 14 maj 2009.

Patrik Zettergren
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till årsstämman i Vivida Assistans AB, org. nr. 556666-3265

Jag har granskat årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens förvaltning i Vivida Assistans AB för år 2008. Det är styrelsen som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen. Mitt ansvar är att uttala mig om årsredovisningen och förvaltningen på grundval av min revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisions sed i Sverige. Det innebär att jag planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra mig om att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen gjort när den upprättat årsredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen. Som underlag för mitt uttalande om ansvarsfrihet har jag granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot är ersättningsskyldig mot bolaget. Jag har även granskat om någon styrelseledamot på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Jag anser att min revision ger mig rimlig grund för mina uttalanden nedan.

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av bolagets resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Jag tillstyrker att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen, disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 14 maj 2008

Patrik Zettergren
Auktoriserad revisor

Bolagsstyrning

Bolagsstyrning i Vivida Assistans utgår från den svenska aktiebolagslagen, svensk kod för bolagsstyrning och Vividas Assistans uppförandekod samt andra relevanta regler och rekommendationer för aktiemarknadsbolag.

Vividas styrelse och ledning arbetar med en aktiv styrning och tre av de största ägarna finns representerade i styrelsen.

Vivida är inte skyldigt att tillämpa ” Svensk kod för bolagsstyrning” . Bolagets styrelse har trots detta beslutat att i all väsentlighet följa koden. Styrelsens bedömning är att bolaget väl lever upp till de nya kraven och att koden tillsvidare inte föranleder några väsentliga förändringar.

Bolagsordning

För den fullständiga bolagsordningen se Vividas hemsida www.vivida-assistans.se

Bolagsstämma

Enligt aktiebolagslagen är bolagsstämman företagets högsta beslutande organ. Vid bolagsstämman utövar aktieägarna sin rösträtt. På bolagsstämman i Vivida Assistans motsvarar en aktie en röst. Samtliga aktieägare som är registrerade i aktieboken per avstämningsdagen och som anmält deltagande i tid har rätt att delta i stämman och rösta för det totala innehavet av aktier.

Årsstämma 2008

Vivida Assistans AB höll sin årsstämma söndag den 18 maj 2008. Stämmans beslut överensstämmer med de förslag styrelsen lade fram i kallelsen. Följande beslut fattades vid årsstämman. Samtliga beslut var enhälliga.

- Patrik Anshelm, Åsa Johansson, Fredric Käll, Catarina Lindström, Nils Statin och Hans Wennberg omvaldes. Patrik Anshelm utsågs av stämman till ordförande.
- Stämman beslutade att utdelning för 2007 skall utgå med 0,89 kronor per aktie, vilket totalt uppgår till 89 000 kronor.
- Stämman beslutade att bemyndiga styrelsen att för tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om ökning av Vivida assistans aktiekapital genom nyemission av sammanlagt högst 10 000 aktier.
- Stämman beslutade att utse Patrik Anshelm och Åsa Johansson till ledamöter i valberedningen.
- Stämman beslutade att utse Patrik Anshelm, Nils Stattin och Hans Wennberg till ledamöter i ersättningsutskottet.
- Stämman antog en ny bolagsordning enligt kraven i den nya aktiebolagslagen.

Styrelsen och dess arbete

Sammansättning

Huvudägarna strävar efter att de av stämman valda styrelseledamöterna skall representera kunskap och kompetens som är relevant för Vivida Assistans verksamhet. Närmare uppgifter om styrelseledamöterna återfinns på sidan 36.

Styrelsens arbetsordning

Styrelsen är ansvarig inför aktieägarna för organisation och ledning av bolaget. Styrelsen skall fortlöpande kontrollera bolagets ekonomiska situation. Styrelsens ordförande skall leda styrelsens arbete och bevaka att styrelsen fullgör de uppgifter som aktiebolagslagen och bolagsordningen föreskriver. Vid det konstituerande styrelsemötet fastställer styrelsen årligen en arbetsordning med instruktioner avseende arbetsfördelning mellan styrelse och verkställande direktören, samt instruktioner för ekonomisk rapportering. Styrelsen kallas till minst fyra ordinarie sammanträden utöver konstituerade sammanträde. Sammanträdena koordineras i den mån det är möjligt till tidpunkterna för ekonomisk rapportering och bolagsstämma. Utöver ordinarie sammanträden, kallas styrelsen till ytterligare sammanträden när situationen så kräver. Vid styrelsesammanträdet där årsbokslutet presenteras deltar revisorerna för att meddela iakttagelserna vid revisionen.

Redogörelse för styrelsearbetet 2008

Utöver konstituerande sammanträde har styrelsen under verksamhetsåret 2008 hållit fem protokollförda sammanträden. Sekreterare har varit bolagets Business Controller Katarina Pettersson. Styrelsen har behandlat de fasta punkter som förelåg vid respektive styrelsemöte, såsom affärsläget, resultat och ställning, delårsrapporter och årsbokslut. Därutöver har frågor rörande strategi, utveckling, kärnvärden och målsättningar behandlats. Vid ett av sammanträdena, utöver bokslutssammanträdet, har revisorn medverkat för att meddela sin löpande granskning av verksamheten. Utöver styrelsesammanträden, samlades styrelsen i september i samband med bolagets årligen återkommande kick-off.

Styrelsen har även utformat en VD-instruktion som antogs på styrelsens möte i december 2008.

Styrelsen har utnyttjat bolagsstämmans bemyndigande och har fattat beslut om att emittera ytterligare 4 000 aktier så att det totala antalet aktier i bolaget därefter uppgår till 104 000 aktier.

Utskott

Ersättningsutskott

Vividas ersättningsutskott arbetar med principer för lönesättning och övriga anställningsvillkor för Vividas VD och ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet arbetar för att ge bästa möjliga förutsättningar för att förmånsfrågor får en allsidig och väl genomtänkt behandling. Ersättningsutskottet har sammanträtt en gång under 2008 och består av Patrik Anshelm, Nils Stattin och Hans Wennberg.

Revisionsutskott

Styrelsen har inte tillsatt ett särskild revisionsutskott utan dessa frågor behandlas av styrelsen i sin helhet.

Arvodering av styrelsen

Det totala arvodet till styrelsens ledamöter valda av bolagsstämman beslutas av bolagsstämman och uppgår för år 2008 till 60 000 kr. Till styrelsens ordförande utgår inget arvode och till var och en av de ledamöter som ej erhåller annan ersättning från bolaget utgår ett årligt arvode om 20 000 kronor. Ingen ersättning utgår för arbete i utskott.

Styrelsens närvaro och ersättning

	Närvaro	Innehav	Ersättning ¹	Oberoende ²
Patrik Anshelm	6/6	33 334	0	
Åsa Johansson	6/6	0	20 000	Oberoende ³
Fredric Käll	6/6	33 333	0	
Catarina Lindström	4/6	0	20 000	Oberoende ³
Nils Stattin	6/6	0	20 000	Oberoende ³
Hans Wennberg	6/6	33 333	0	

1) Beloppet avser styrelseledamotens ersättning. 2) Enligt definition i "Svensk kod för bolagsstyrning". 3) Ledamoten är att anse som oberoende till både bolaget och dess ledning samt till större aktieägare i bolaget.

Verkställande direktören

Verkställande direktören leder verksamheten inom de ramar som styrelsen lagt fast. Han tar fram nödvändigt informations- och beslutsunderlag inför styrelsemöten, är föredragande samt avger motiverade förslag till beslut. Verkställande direktören leder bolagets arbete och fattar beslut i samråd med övriga ledande befattningshavare. Övriga ledande befattningshavare består av ekonomichef, gruppchef för personalansvarig, business controller samt chef för affärsutveckling.

Revisorer

Revisorer utses enligt aktiebolagslagen av stämman vart fjärde år. Revisor Patrik Zettergren på revisionsbyrån SET Revision är vald som revisor fram till årsstämman 2012. Styrelsen får under året presentationer av bolagets revisor som granskat att bolagets interna och externa redovisning uppfyller kraven som ställs enligt aktiebolagslagen.

Styrelsens rapport om intern kontroll

Styrning och internkontroll följer koncernens gemensamma rapporteringsstruktur, finanspolicy och övriga policys upprättade av bolagets styrelse. Revisorerna granskar de interna rapporteringsrutinerna varje år i samband med den årliga revisionen. Revisorernas granskning av internkontroll och risk presenteras i en rapport som föredras i styrelsen.

Styrelsen

Patrik Anshelm, född 1967

Ordförande i styrelsen sedan 2005

Marknadschef Vivida Assistans AB

Övriga uppdrag: Ledamot i Comitera AB, Örebro FUB,
V7 Utbildning AB samt Almgården Förvaltnings AB

Innehav i Vivida: 33 334 aktier

Åsa Johansson, född 1943

Ledamot i styrelsen sedan 2007

VD ÅJAB Kompetens

Övriga uppdrag: Ledamot Sparbanksstiftelsen Nya

Innehav i Vivida: -

Fredric Käll, född 1966

Ledamot i styrelsen sedan 2004

VD Vivida Assistans AB

Övriga uppdrag: Ledamot Bransch personlig assistans inom
Vårdföretagarna, V7 Utbildning AB

Innehav i Vivida: 33 333 aktier

Catarina Lindström, född 1964

Ledamot i styrelsen sedan 2005

Personlig assistent Vivida Assistans AB

Övriga styrelseuppdrag: Ordförande för Riksförbundet för leversjuka

Innehav i Vivida: -

Nils Stattin, född 1958

Ledamot i styrelsen sedan 2005

Personalchef DeLaval International AB

Övriga uppdrag: -

Innehav i Vivida: -

Hans Wennberg, född 1968

Ledamot i styrelsen sedan 2004

Projektledare entreprenad Vivida Assistans AB

Övriga uppdrag: Ledamot V7 Utbildning AB

Innehav i Vivida: 33 333 aktier

Ledningsgrupp

Fredric Käll, född 1966
Verkställande direktör
Jur. kand.
Anställd sedan: 2004
Innehav i Vivida: 33 330 aktier

Patrik Anshelm, född 1967
Marknadschef
Civilekonom
Anställd sedan 2007
Innehav i Vivida: 33 340 aktier

Carin Karlsson, född 1975
Ekonomichef
Civilekonom
Anställd sedan: 2005
Innehav i Vivida: 2 000 aktier

Katarina Pettersson, född 1970
Controller
Ekonom
Anställd sedan: 2005
Innehav i Vivida: 2 000 aktier

Anna-Karin Wallgren, född 1977
Gruppchef personalansvariga
Personalvetare
Anställd sedan: 2006
Innehav i Vivida: 0 aktier

Revisor

Patrik Zettergren, född 1959
Auktoriserad revisor SET revision, Stockholm
Vald sedan 2008
Innehav i Vivida: 0 aktier

Definitioner

Rörelsemarginal

Rörelseresultat i procent av omsättningen.

Skuldsättningsgrad

Räntebärande skulder dividerat med eget kapital.

Soliditet

Eget kapital i procent av balansomslutningen.

Vinstmarginal

Resultat före skatt i procent av omsättningen.

Kontaktuppgifter

Vivida Assistans AB

Box 1814

701 18 Örebro

019-555 43 00

Besöksadress: Skomaskingsg 6

www.vivida-assistans.se