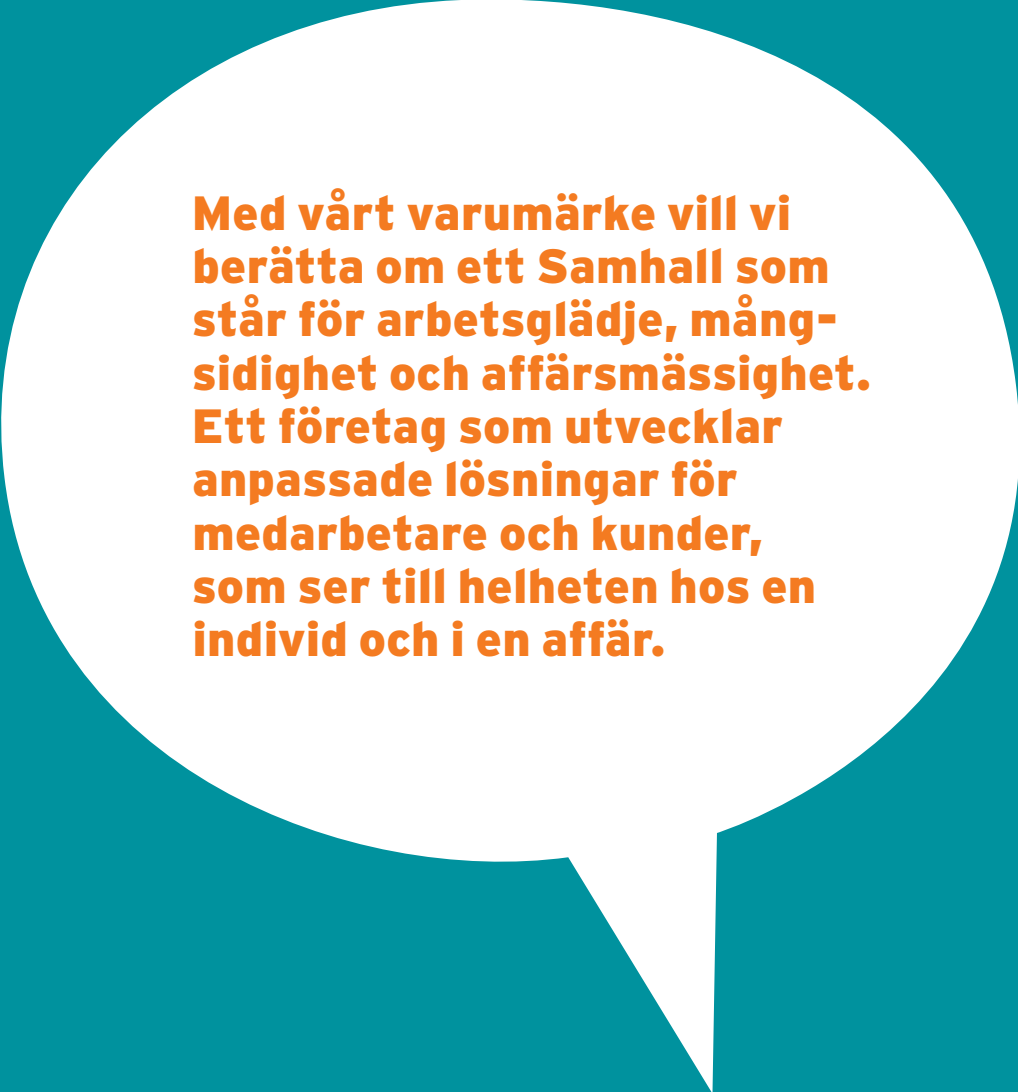


Årsredovisning 2006

Samhalls styrka är att bemanna jobb som kräver många. Syftet är att utveckla människor med funktionshinder genom arbete. Det är därför vi finns till.



**Med vårt varumärke vill vi
berätta om ett Samhall som
står för arbetsglädje, mång-
sidighet och affärsmässighet.
Ett företag som utvecklar
anpassade lösningar för
medarbetare och kunder,
som ser till helheten hos en
individ och i en affär.**

Innehåll

Verksamhet och analys

Året som gått	6
VD-ord: Ett Samhall i förändring	8
Samhalls verksamhet år 2006	10
Möt Samhall på Ikea: Jobb som leder vidare	18

Fakta och ekonomi

Samhall i ett hållbart perspektiv	27
<i>Personal, 27</i>	
<i>Arbetsmiljö, 29</i>	
<i>Miljö, 30</i>	
Riskhantering	31
Finansiering	32
Ekonomisk översikt	33
Ekonomiskt resultat	34
<i>Resultaträkning, 36</i>	
<i>Balansräkning, 38</i>	
<i>Kassaflöde, 40</i>	
<i>Noter, 41</i>	
Förslag till vinstdisposition	54
Revisionsberättelse	55

Bolagsstyrning och ledning

Bolagsstyrningsrapport inklusive styrelsens rapport om internkontroll	57
Avtal mellan AMS och Samhall	61
Styrelsen	62
Ledningen	64
Definitioner	66

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2006. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 10–54 exklusive resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, förändring av eget kapital och noter samt sidorna 62–63.

Copyright © Samhall 2006

Projektledare Samhall: Anna-Karin Hedlund
Design och produktion: Grow
Textproduktion: Diplomat PR
Foto: Peter Hoelstad, (Tobias Toyberg sida 21–22)
Grafer: Andreas Olofsson
Repro: C2
Tryck: Alfa Print, Sundbyberg, 2007

Samhalls årsredovisning för 2006 går också att läsa på www.samhall.se

Rapporttillfällen

Samhall lämnar ekonomisk information avseende 2007 vid följande tillfällen:

24 april 2007	Delårsrapport	januari–mars 2007
20 augusti 2007	Delårsrapport	januari–juni 2007
23 oktober 2007	Delårsrapport	januari–september 2007
31 januari 2008	Delårsrapport	januari–december 2007

Årsstämma

Årsstämma kommer att hållas den 18 april 2007 klockan 15.00, i Stockholm.



Verksamhet och analys



ÅRET SOM GÅTT

ANTALET ANSTÄLLDA vid utgången av 2006 var 23 359 (22 408), varav 21 219 (20 682) med funktionshinder. Andelen kvinnor med funktionshinder var 46 (46) procent.

ANTALET ARBETSTIMMAR för medarbetare med funktionshinder uppgick till 24,7 (25,7) miljoner.

REKRYTERING FRÅN prioriterade grupper, det vill säga intellektuellt funktionshindrade, psykiskt sjuka och flerhandikappade, uppgick till 44 (43) procent. Totalt antal nyrekryterade uppgick för år 2006 till 3 000 personer.

ANTALET ÖVERGÅNGAR till anställning utanför Samhall uppgick till 1 044 (1 072) personer motsvarande 5,2 (5,3) procent.

NETTOOMSÄTTNINGEN FÖR år 2006 uppgick till 7 218 (7 240) mkr. Rörelseresultatet uppgick till 71 (44) mkr och resultatet efter finansnetto uppgick till 96 (82) mkr.

SJUKFRÅNVARON UNDER ÅRET för medarbetare med funktionshinder uppgick till 15,1 (15,2) procent. För övriga medarbetare uppgick sjukfrånvaron till 3,7 (3,9) procent. Totalt uppgick sjukfrånvaron för samtliga anställda till 14,2 (14,3) procent.

SAMHALL HAR VERKSAMHET på cirka 250 orter över hela landet.

UPPDRAG HOS KUNDER är snabbast växande. Drygt hälften av Samhalls medarbetare utför uppdrag ute hos kunder.

ÅR 2006 OCH 2005 I SAMMANDRAG

		2006	2005	Förändring
PERSONAL				
Övergångar	antal	1 044	1 072	-28
Övergångar i procent av personalstyrkan	procent	5,2	5,3	-0,1
Rekrytering från prioriterade grupper	procent	44	43	1,0
Arbetsstimmar	tusen	24 736	25 701	-965
Anställda med funktionshinder	antal	21 219	20 682	537
Anställda inom Arbetsmarknadstjänster	antal	645	119	526
Anställda	antal	23 359	22 408	951
Sjukfrånvaro för anställda med funktionshinder	procent	15,1	15,2	-0,1
Sjukfrånvaro övriga anställda	procent	3,7	3,9	-0,2
EKONOMI				
Fakturering	mkr	2 907	3 047	-140
Merkostnadsersättning	mkr	4 186	4 245	-59
Övriga rörelseintäkter	mkr	128	134	-6
Personalkostnader	mkr	5 282	5 369	-87
Övriga rörelsekostnader	mkr	1 868	2 013	-145
Rörelseresultat	mkr	71	44	27
Resultat efter finansiella poster	mkr	96	82	14
Årets resultat	mkr	96	82	14
Investeringar i anläggningstillgångar	mkr	32	28	4
Soliditet	procent	36	36	0
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital	procent	9,9	9,3	0,6
Resultat per aktie	kronor	19,2	16,2	3,0

Samhall har haft en positiv utveckling under år 2006 och har överträffat de mål som staten ställt upp för verksamheten. VD Birgitta Böhlin summerar ett händelserikt år och ser ljus på Samhalls framtid och möjligheterna att fortsatt erbjuda personer med funktionshinder utveckling genom arbete.

VD-ord

Ett Samhall i förändring



SAMHALLS POSITIVA UTVECKLING under 2006 ger all anledning att se framtiden an med stor optimism. Jag gläds särskilt åt att vi återigen överträffat de mål som staten ställt upp för vår verksamhet. Vi har därmed bidragit till att öppna arbetsmarknaden för fler funktionshindrade som fått möjlighet att utvecklas genom arbete. Företaget har också gått bra i ekonomiska termer, något som ger oss möjlighet att rusta för framtida utmaningar.

Trots en uppåtgående konjunktur och ökande sysselsättning under året har arbetslösheten bland funktionshindrade inte minskat. Den politiska viljan att öka sysselsättningen i alla grupper kommer därför att fortsätta ställa krav på både nya och beprövade vägar att öka möjligheterna för funktionshindrade att delta i arbetslivet. Samhall både kan och vill bidra i denna utveckling framöver.

Min bedömning är att den pågående omställningen av svensk arbetsmarknad kommer att fortsätta. En effektivisering och utlokalisering av arbetsintensiva uppgifter sker framförallt inom tillverkning. Samtidigt uppstår det nya uppgifter som kräver arbetskraft inte minst i den växande tjänstesektorn. Samhall både kan och vill vara med och bidra till att lösa uppgifter som är arbetsintensiva oavsett bransch eller sektor.

SAMHALLS GRUNDLÄGGANDE UPPGIFT är att erbjuda arbete som leder till utveckling. Själva grundförutsättningen för detta är att det inom Samhall finns bra och variationsrika arbetsuppgifter. En av våra viktigaste framgångsfaktorer handlar om att vi kan göra affärer som ger bra jobb. Under året har vi lagt ned ett omfattande arbete på att utvärdera befintliga affärer och utifrån detta formulerat en ny affärsstrategi där medarbetarutvecklingen möter affärskraven.

Staten har öppnat nya möjligheter för Samhall att erbjuda tidsbegränsade utvecklingsanställningar för personer med funktionshinder. Syftet med dessa anställningar är att medarbetarna efter en kortare tid i Samhall ska kunna fortsätta hos andra arbetsgivare. Samhall har i slutet av år 2006 inrättat ett nytt verksamhetsområde för olika former av tidsbegränsade anställningar som vi avser att utveckla under kommande år.

Flera omstruktureringar har genomförts i verksamheter där vi sett en vikande efterfrågan på jobb och där vi därför beslutat att ställa om för att i stället hitta andra arbeten för våra medarbetare. Självklart har en del av omställningarna upplevts som svåra för många. Men med en väl beprövad ordning för hur förändringarna ska genomföras så att våra medarbetare får allt tänkbart stöd att ta sig an nya arbetsuppgifter, har resultatet blivit bra.

EN FÖRUTSÄTTNING FÖR att utveckla nya affärer är att kunder och möjliga kunder faktiskt känner till vad Samhall kan erbjuda. Men bilden av Samhall är otydlig och splittrad. Inte sällan lever bilden av ett Samhall som var sann igår, men inte i dag och absolut inte framöver. I början av år 2007 lanserades Samhalls nya grafiska profil, den tydligaste signalen för det varumärkesarbete som pågått i företaget under drygt ett år.

Med vårt varumärke vill vi berätta om ett Samhall som står för arbetsglädje, mångsidighet och affärsmässighet. Ett företag som utvecklar anpassade lösningar för både medarbetare och kunder, som ser till helheten både hos en individ och i en affär.

Samhall är bra på arbetsuppgifter som kräver många, vi finns i hela landet, vi har många medarbetare och våra



erfarenheter finns i många olika branscher. Vår nya affärsstrategi ställer också krav på att ta ytterligare steg för att koppla ihop kundens behov med våra medarbetares förmåga. En ny arbetsprocess har utvecklats under år 2006 och ska implementeras i samtliga arbetsområden under år 2007.

Vår förmåga att göra ytterligare affärer som ger bra och meningsfulla arbetsuppgifter beror självfallet också på att våra erbjudanden är tillräckligt kända och att vi lägger kraft på vår försäljning. Vi kommer därför att under det kommande året utveckla vår försäljningsorganisation och prioritera en aktiv marknadskommunikation.

FÖR ATT ÖKA DE FUNKTIONSHINDRADES möjligheter att delta i arbetslivet kommer Samhall under 2007 att ta ytterligare initiativ för att dela med oss av vår kunskap och erfarenhet. Både genom att erbjuda fler utvecklingsanställningar och genom att tillsammans med andra aktörer utforma nya typer av stöd. Jag bedömer att vi under kommande år kommer vara en av de största aktörerna när det gäller så kallade utvecklingsanställningar.

Också under år 2007 kommer vi att behöva ställa om verksamheter på ett antal orter. Det betyder att Samhall får något färre fasta enheter med egen produktion men i stället fler verksamheter som genomförs ute hos kund. I varje arbetsområde kommer det att finnas kvar minst en fast enhet, med egen produktion och/eller med möjlighet till kompetensutveckling.

DET LOKALA ENGAGEMANG som ibland ger sig till känna när Samhall gör förändringar visar på vilken roll företaget har kommit att spela på den lokala arbetsmarknaden. Det är också lokala kunder som i stor utsträckning utgör basen för

våra affärer och därmed för vilka jobb vi kan erbjuda. Jag ser därför med viss oro på om staten ytterligare vill minska volymen anställda i Samhall vilket skulle innebära att vi inte kan upprätthålla verksamhet på de platser där vi finns i dag.

Samhall står mitt i en mycket spännande utvecklingsfas. Vi har under de senaste åren lagt grunden, framförallt genom bra ekonomiska resultat. Under år 2006 tog vi ytterligare viktiga steg genom en ny affärsstrategi, en anpassad medarbetarutveckling och genom att utveckla vårt varumärke. Jag gläds också åt den förnyelse av ledningen som skett, med ett antal strategiska rekryteringar till viktiga nyckelfunktioner. Sammanlagt kommer detta att positivt påverka både medarbetarutvecklingen och möjligheten att skapa fler arbeten.

Stockholm i februari 2007
Birgitta Böhlin, VD Samhall

De som arbetar inom Samhall ska känna att de genom sitt arbete får en starkare ställning på arbetsmarknaden, får ökat självförtroende och en meningsfull vardag. Det unika med Samhall är inte vad som produceras, utan människorna som gör det.



Under år 2006 har Samhall utvecklat en ny affärsstrategi, infört en ny ledningsorganisation, uppdaterat varumärket och arbetat fram en ny kommunikationsplattform. Samhall har även inlett satsningar för att erbjuda nya anställningsformer, gemensamt kallade Arbetsmarknadstjänster. Flera strukturförändringar har dessutom genomförts i verksamheten.

Verksamheten år 2006

Samhall fokuserar på ett förbättrat erbjudande

SENAST UNDER ÅR 2008 ska Samhall ha genomfört arbetet med en ny affärsstrategi som tar sikte på att öka andelen uppdrag ute hos kund och minska andelen produktion som utförs i egen regi. Samhalls erbjudande mot marknaden handlar i första hand om arbetsintensiva uppdrag. Bakgrunden till utvecklingsarbetet och den nya affärsstrategin är en ökad efterfrågan på uppdrag inom tjänstesektorn och en minskad efterfrågan på uppdrag inom tillverkning.

Kriterierna för en bra affär för Samhall är att den både bidrar till företagets ekonomiska resultat och till utvecklingen av Samhalls medarbetare. Inom ramen för arbetet med affärsstrategin har företaget identifierat ett antal verksamheter som uppfyller dessa båda kriterier. Den nya affärsstrategin och därmed de framtida försäljningsinsatserna tar sikte på arbetsintensiva uppdrag inom städ- och fastighets-service, äldreservice samt verksamhet inom främst lager och logistik samt tillverkning inom systemmontering och förpackning.

Den nya affärsstrategin innebär även att medarbetarutvecklingen i högre grad integreras med Samhalls affärer. Genom att ge medarbetarna utbildning, praktik och kvalitativ personalledning ökar förutsättningarna för att få framgångsrika uppdrag för både kund och medarbetare.

Som ett direkt resultat av affärsstrategin har Samhall förstärkt försäljningsorganisationen. En ny ledningsstruktur har införts och efter omfattande förberedelser införs ett nytt ledningssystem under år 2007.

Utvecklat varumärke och ny kommunikationsstrategi

Under år 2006 har Samhall arbetat med att utveckla sitt varumärke och ta fram en ny kommunikationsplattform för både extern och intern kommunikation. En ny grafisk profil och

Uppdrag

Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Samhall ska ha verksamhet där behoven finns.

Vision

Samhall ska vara det ledande företaget i Sverige för utveckling genom arbete för personer med funktionshinder.

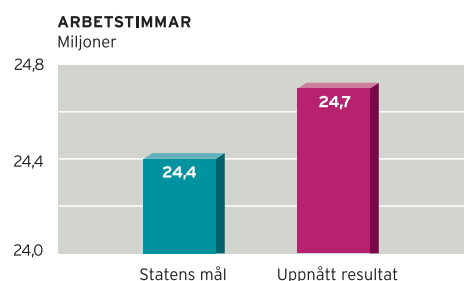
Verksamhetens mål

- Samhall ska ge arbete åt funktionshindrade anställda motsvarande minst 24,4 miljoner arbetstimmar.
- Minst 5 procent av de tillsvidareanställda med funktionshinder ska lämna Samhall för arbete på den övriga arbetsmarknaden (så kallad övergång).
- Minst 43 procent av rekryteringarna ska avse personer med intellektuella funktionshinder, psykiskt sjuka och personer med mer än ett funktionshinder.

Därutöver ska Samhall dels uppnå 7 procent avkastning på eget kapital och upprätthålla en soliditet om minst 30 procent, dels undvika att säga upp funktionshindrade anställda, vilka omfattas av merkostnadsersättningen, på grund av arbetsbrist, dels om möjligt ta regionalpolitisk hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

Anställda med funktionshinder

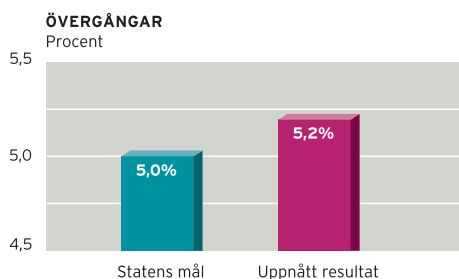
Under 2006 utfördes 24,7 miljoner arbetstimmar av personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, motsvarande 21 219 anställda vid årets slut.



Övergångar

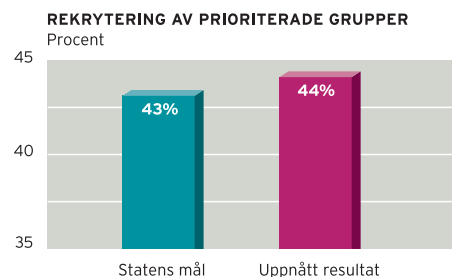
En anställning i Samhall ska bidra till att medarbetaren på sikt ska utvecklas för att kunna övergå till anställningar hos annan arbetsgivare, en så kallad övergång.

Under 2006 gjordes 1044 övergångar till annan arbetsgivare, vilket motsvarar 5,2 procent av antalet anställda med funktionshinder. Flest antal övergångar sker i samband med arbete som utförs hos kund.



Rekrytering från prioriterade grupper

Under 2006 kom 44 procent av de nyanställda med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga från prioriterade grupper. De prioriterade grupperna är: personer med intellektuella funktionshinder, psykiskt sjuka och personer med mer än ett funktionshinder.



Strategiska mål

Utifrån det arbetsmarknadspolitiska uppdraget och de mål som framgår av avtalet med staten, bedrivs Samhalls verksamhet utifrån sex strategiska mål:

- Samhall ska av omvärlden uppfattas som det ledande företaget i Sverige för utveckling genom arbete för personer med funktionshinder.
- Samhall ska vid sidan av kärnuppdraget vara en ledande aktör inom andra arbetsmarknadstjänster.
- Samhall ska klara kärnuppdraget inom ramen för en merkostnadsersättning om högst 90 procent av lönekostnaderna för de anställda vid en volym anställda motsvarande dagens nivå.

- Samhall ska förena ett starkt individperspektiv, som tar fasta på medarbetarnas utvecklings- och övergångsmöjligheter, med en lönsam affärsstruktur, som erbjuder ett varierat utbud av arbetsuppgifter.
- Samhall ska vara det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag.
- En anställning i Samhall ska innehålla värdeskapande tid i form av hög sysselsättning, utbildning och andra utvecklingsaktiviteter.

Samhall erbjuder personer med funktionshinder utveckling genom arbete. Resultatet är en unik kombination av konkurrenskraftig leverans av varor och tjänster och människor som växer.



logotyp lanseras under 2007. Kommunikationsplattformen har förankrats hos Samhalls medarbetare genom omfattande utbildnings- och mötesaktiviteter.

Ny verksamhet på flera orter

Antalet uppdrag inom tillverkningsindustrin har minskat och på ett flertal av Samhalls enheter har verksamheten därför ställts om under året. Totalt berörs ett 30-tal enheter där Samhall bedrivit tillverkning i egen regi. Medarbetarna vid dessa verksamheter erbjuds i stället andra arbetsuppgifter på orten eller i närområdet.

För att säkerställa att det finns en fast enhet inom rimligt geografiskt avstånd för alla medarbetare har företaget beslutat att inrätta ett Utvecklingsforum i vart och ett av Samhalls cirka 100 arbetsområden. Utvecklingsforum är en mötesplats för chefer och medarbetare inom ett geografiskt område. Där finns det möjlighet till utvecklingsaktiviteter som exempelvis utbildning, praktik och träning. Vissa Utvecklingsforum kommer att vara samlokaliserade med produktionsenheter. Under år 2006 har det bedrivits ett pilotprojekt med ett Utvecklingsforum i vart och ett av Samhalls åtta regioner. Utvärderingen visade att majoriteten av medarbetarna var positiva till satsningen och att det ökar både medarbetarnas motivation och möjligheter till att gå vidare till en arbetsgivare utanför Samhall.

Ny satsning på Arbetsmarknadstjänster

Samhall har under 2006 erbjudit ett antal nya anställningsformer som går under den gemensamma beteckningen Arbetsmarknadstjänster. Samhall kan i konkurrens med andra aktörer erbjuda anställningsformer vid sidan av fast anställning. Under året har omkring 700 personer omfattats

av denna typ av visstidsanställning. Arbetsmarknadstjänster inriktar sitt erbjudande mot framför allt offentliga aktörer som AMS och Försäkringskassan.

Samhalls omvärld

BAKGRUNDEN TILL DET OMFATTANDE utvecklingsarbete som genomförts under året står framför allt att finna i förändringarna i Samhalls omvärld.

Antalet sysselsättningstillfällen inom den tillverkande industrin har minskat under en längre följd av år. Samhall har historiskt sett varit en viktig underleverantör till de svenska exportföretagen. Effektivare tillverkningsprocesser och en utflyttning av tillverkning till andra länder har gjort industrisektorn betydligt mindre arbetsintensiv. I stället ökar behoven av arbetskraft i den växande tjänstesektorn och i gränslandet mellan produktion, tjänster och logistik.

AMS spår i sin arbetsmarknadsutsikt för år 2007 att den starka tillväxten mattas av något, främst beroende på en svagare världsekonomi. Samtidigt beräknas sysselsättningen öka med 175 000 personer under en period om två år. Trots stigande efterfrågan på arbetskraft ser AMS fortsatta svårigheter för personer med funktionshinder. Både nya och beprövade metoder för att vidga möjligheterna för funktionshindrade att komma in på arbetsmarknaden kommer att behöva prövas.

Samhalls verksamhet berörs av ställningstaganden inom arbetsmarknads-, social- och handikappolitiken. Regeringens och riksdagens beslut påverkar såväl utformningen av företagets arbetsmarknadspolitiska uppdrag som de ekonomiska förutsättningarna. Regeringen har en uttalad ambition att minska utanförskapet på arbetsmarknaden. Också



kring den handikappolitiska ambitionen om delaktighet finns en samsyn om att detta i stor utsträckning grundat sig på möjligheten till arbete. Regeringens annonserade omstrukturering av AMS och ett ökat utrymme för privata aktörer och bemanningsföretag kan också innebära en förändrad situation för Samhall.

Samhall har det senaste decenniet skapat 10 000 jobb inom tjänstesektorn och har nu en stor utmaning i att identifiera dagens och framtidens arbetsintensiva verksamheter. Flera bedömare förutspår en framtida arbetskraftsbrist. Samhall delar den bedömningen och har dragit slutsatsen att det även i fortsättningen kommer att vara viktigt att finna former för att överbrygga hinder för arbete.

För att möta den framtida utvecklingen krävs att Samhall bedriver en bred verksamhet och kontinuerligt utvecklar nya affärskoncept. I fokus för Samhalls verksamhet 2007 finns:

- att ytterligare utveckla företagets huvudkompetens – att utveckla personer med funktionshinder genom arbete
- att genom affärsutveckling, försäljning och marknadsföring bli Sveriges ledande leverantör av arbetsintensiva tjänster – för att skapa arbeten som ger bra medarbetarutveckling
- att utveckla och stärka varumärket – för att öka kunskapen om Samhalls kompetens
- att driva företaget på ett effektivt och affärsmässig sätt – för att nå de av staten uppsatta målen

Samhalls affärer

SAMHALLS KÄRNKOMPETENS ÄR att utveckla människor med funktionshinder genom arbete som efterfrågas på marknaden. Detta förutsätter framgångsrika affärer som integreras med

en väl utvecklad plan för den enskilde medarbetarens utveckling. Samhall har konkurrenskraftiga tjänster och lokal förankring som särskilt efterfrågas inom bemannade uppdrag hos kund.

Många av Samhalls kunder upplever också att samarbetet tillför viktiga mervärden till företaget eller organisationen i form av socialt ansvarstagande. På så sätt blir Samhalls betydelse och roll på marknaden ännu tydligare.

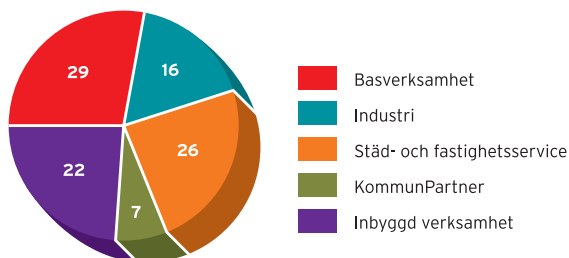
Samhalls verksamhet finns på cirka 250 orter i landet och kunderna återfinns inom ett brett spektra, från små och medelstora företag till några av Sveriges största.

Städ- och fastighetsservice. Samhall är ett av de största företagen i landet inom städservice. Antalet personer med funktionshinder inom Städ- och fastighetsservice ökade till cirka 5 800. Inom affärsområdet utförs städning av kontor, butiker och offentliga miljöer samt fastighets- och markskötsel.

KommunPartner. Antalet personer med funktionshinder minskade något till cirka 1 400. Den snabbast växande verksamheten inom KommunPartner är distribution av klassisk husmanskost. Andra tjänster är inhandling och distribution av dagligvaror, hemstädning och extra resurser i äldreomsorgen. KommunPartner riktar sig till kommuner och privata företag inom sektorn för äldreomsorg och har avtal med ett sextiototal kommuner och stadsdelar.

Inbyggd verksamhet. Som ett resultat av omvärldens efterfrågan och Samhalls ökade fokus på arbetsintensiva uppdrag är affärsområdet Inbyggd verksamhet Samhalls snabbast växande. Samhall erbjuder bemanning med personalledning inom bland annat lager, logistik, montering och förpackning.

ANSTÄLLDA FÖRDELDE PÅ AFFÄRSOMRÅDE
Procent



4 560 personer arbetade år 2006 inom Inbyggd verksamhet med att bemanna uppdrag hos kund, en ökning med 30 procent jämfört med år 2005. Kun derna återfinns till största del inom produktion och logistik.

Basverksamhet. Inom Basverksamheten ligger tyngdpunkten på förpacknings- och monteringsjänster till lokala kunder. Verksamheten omfattar framför allt manuella uppdrag som inte kräver maskinella investeringar eller lagerhållning och utförs i Samhalls egna lokaler. Som ett led i Samhalls omställning mot arbetsintensiva uppdrag och uppdrag hos kund har antalet medarbetare inom Basverksamheten minskats från 7 200 år 2005 till 6 200 år 2006, vilket motsvarar cirka 13 procent.

Industri. Inom Samhalls industriverksamhet har tillväxten varit störst inom medicinteknik, fordonsprodukter, energi- och miljöprodukter samt IT/telekom-produkter. Försäljningen av möbelprodukter minskade. Inom industriverksamheten arbetade i slutet av år 2006 cirka 3 200 personer med funktionshinder, vilket är oförändrat jämfört med år 2005. Kvalitets- och säkerhetsmetodiken är väl etablerad och baseras på lång erfarenhet och erkända miljö- och kvalitetsstandarder.

Kontaktrådet

Kontaktrådet är en objektiv och sakkunnig prövningsinstans dit företag inom det privata näringslivet kan vända sig, om de anser att Samhall agerat på ett sätt som strider mot god affärssed. Rådet är ett auktoritativt samarbetsorgan i både principiella och individuella frågor avseende konkurrenspolicy med anknytning till Samhalls affärsverksamhet. Rådet består av en majoritet av ledamöter från näringslivsorganisa-

tioner och till andra hälften av representanter från Samhall. En av ledamöterna från näringslivsorganisationerna är ordförande i rådet.

Rådet utreder och prövar klagomål. Resultatet redovisas i ett utlåtande som delges båda parter. Om Kontaktrådet anser att osund konkurrens föreligger, innehåller utlåtandet också en rekommendation om vilka korrigerande åtgärder som bör vidtas för att rätta till missförhållandena. Samhall har utfäst sig att alltid följa rådets rekommendationer om rättelse. Kontaktrådet har inte behandlat något ärende under år 2006.

Medarbetarutveckling i Samhall

SAMHALLS HUVUDUPPDRAG är att skapa meningsfulla och utvecklande arbete för personer med funktionshinder. I en väl beprövad personalutvecklingsprocess erbjuds Samhalls medarbetare i första hand arbete men också utbildning och praktik. Syftet är att stärka självkänslan, att utveckla och bekräfta den kompetens som krävs i dagens arbetsliv, öka yrkeskunskaperna och ge medarbetarna en starkare ställning på arbetsmarknaden.

Medarbetaren får möjlighet att pröva olika arbetsuppgifter, i Samhalls egen tillverkning, hos en kund där Samhall utför ett uppdrag eller som praktikant hos en annan arbetsgivare. Samtidigt finns ett stort utbud av utvecklingsinsatser som anpassas efter den personliga utvecklingsplanen. Målet är att den anställde ska utvecklas och gå vidare till anställning hos annan arbetsgivare.

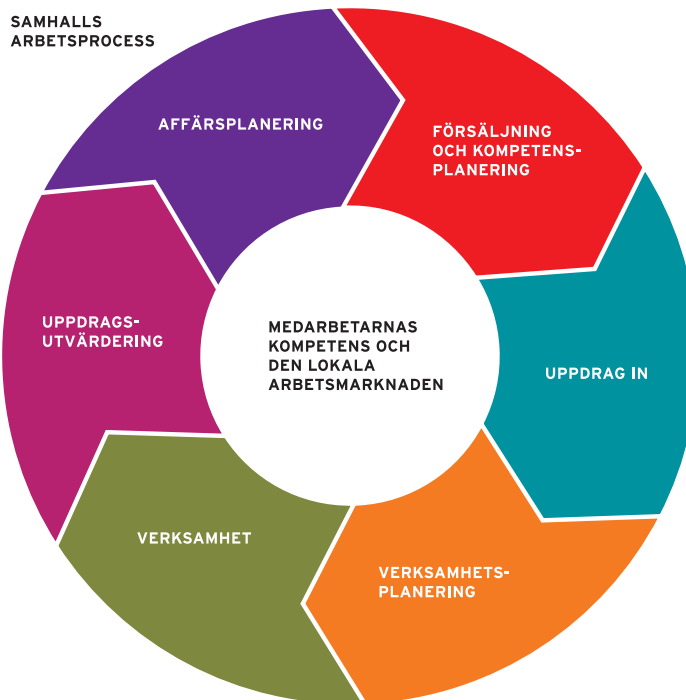
En grundläggande förutsättning för att kombinationen av samhällsuppdrag och kommersiell verksamhet ska vara framgångsrik är att Samhall kan skapa konkret nytta både



Samhalls arbetsprocess ska på ett tydligt sätt integrera affärer och medarbetarutveckling (matchning). Matchningen utgår från företagets och regionens affärsstrategi och verksamhetsplan, efterfrågan på den lokala arbetsmarknaden och medarbetarnas kompetens.

Matchningen sker i flera steg:

- Affärsplanering
- Försäljning och kompetensplanering
- Uppdragsgranskning och kompletterande kompetensutveckling
- Verksamhet med löpande bemanningsfrågor och ersättningsplanering samt kompetensutveckling
- Utvärdering av uppdrag och möjlighet till övergång



för kund och medarbetare. Ömsesidig nytta bidrar till utveckling av både medarbetare och resultat och därför är matchningen central i Samhalls arbete med personalutveckling. I detta arbete har företagets personalledare en nyckelroll. Personalledarna ansvarar för att rätt person matchas med passande arbetsuppgifter, att arbetslagen sätts samman så att kompletterande kompetenser skapas och att instruktioner, arbetsmoment, arbetstider och fysisk miljö anpassas till medarbetaren och uppdraget.

Antal arbetstimmar

Enligt uppdraget från staten tilldelas Samhall en ram för antalet anställda, uttryckt i timmar. Detta ställer höga krav på ett starkt affärsfokus för att anpassa verksamheten till de medarbetare som Samhall årligen ska erbjuda ett både utvecklande och meningsfullt arbete. Uppdraget från staten, inklusive ramen för antal anställda, innebär också en gräns för hur mycket Samhalls verksamhet kan växa.

Övergångar

Enligt uppdraget från staten ska minst 5 procent, motsvarande cirka 1000 medarbetare, årligen lämna företaget för arbete hos annan arbetsgivare. För den enskilde medarbetaren kan en övergång vara ett stort steg att ta, något som kräver hjälp med motivation och självförtroende men som också innebär möjligheter att initialt pröva det nya arbetet, exempelvis i form av praktik.

Störst andel (43 procent) av de medarbetare med funktionshinder som gick vidare till andra arbetsgivare under år 2006 gick till privata arbetsgivare, företrädesvis mindre företag med färre än 20 anställda. 13 procent gick till kommunal eller statlig verksamhet.

Det är fler män än kvinnor som går vidare i en övergång. Åtgärder har inletts för att försöka öka andelen kvinnor som går vidare till annan arbetsgivare bland annat genom att aktivt söka arbetsgivare som kan vara särskilt lämpliga.

Varje år återvänder ett antal medarbetare efter att ha prövat på arbete hos annan arbetsgivare. Av övergångarna år 2005 har 42 procent återvänt till Samhall under år 2006. Det är en ökning med 4 procentenheter jämfört med år 2005. De vanligaste skälen till en återgång är arbetsbrist, neddragning av verksamheten eller att en visstidsanställning upphör. Även om en övergång inte blir varaktig har den i de flesta fall givit medarbetaren erfarenheter och individuell utveckling som ökar möjligheterna till en övergång längre fram.

Typen av kund och uppdrag spelar stor roll för huruvida en övergång blir aktuell. Högst andel övergångar sker av medarbetare som arbetar med uppdrag hos kund, vilket är ett incitament för Samhall att söka fler uppdrag med den inriktningen. Avgörande är också att hela företaget har fokus på detta centrala mål för verksamheten.

Prioriterad rekrytering

Enligt uppdraget från staten ska Samhall ha en nyrekrytering på minst 43 procent (2006) från grupper med flerhandikapp, intellektuella funktionshinder eller psykiskt sjuka. All rekrytering av funktionshindrade medarbetare sker via Arbetsförmedlingen som tillsammans med den enskilde och Samhall gör upp om en anställning och målet med den. Val av affärer och uppdrag anpassas efter de grupper som rekryteras och hur grupper kan sättas samman så att olika typer av funktionshinder kompletterar varandra.



Samhall arbetar för minskat utanförskap

Genom Samhalls personalutvecklingsprocess skapas stor kunskap om och erfarenhet av personalutveckling och matchning av individers förmågor och uppdrag. Samhall bidrar aktivt till att sprida denna kunskap i arbetet med att skapa bättre förutsättningar för funktionshindrade på arbetsmarknaden.

I april 2006 tillsatte Samhall en fristående idégrupp med uppdrag att ta fram förslag på hur olika aktörer i samhället kan öka de funktionshindrades möjligheter på arbetsmarknaden. Gruppen har bestått av personer med engagemang, erfarenhet och kompetens i frågor som rör funktionshindrades situation. Resultatet av idégruppens arbete presenterades i november vid ett välbesökt seminarium på temat "Öka de funktionshindrades möjligheter". Många av de idéer som tagits fram finns med i 2007 års planering och kommer att följas upp och redovisas i slutet av året.

Samhalls råd för handikappfrågor, med uppgift att bidra till informationsutbytet och utveckla samverkansformer med handikapporganisationer, är ytterligare ett verktyg för Samhall i arbetet med att ur ett brett perspektiv arbeta fram gemensamma initiativ för utveckling av personer med funktionshinder.

Internationellt samarbete

Både i Sverige och i andra länder eftersöks kontinuerligt nya lösningar för att skapa fler och bättre arbetstillfällen för personer med funktionshinder. Ett sätt för Samhall att utveckla sin egen verksamhet är att lära av goda exempel från andra länder. Samhall är sedan år 1987 aktiv medlem i Workability International, ett internationellt samarbetsorgan för företag och organisationer med fokus på utveckling genom arbete

för personer med funktionshinder. Samarbetet bidrar till att Samhall kontinuerligt kan tillgodogöra sig nya kunskaper och erfarenheter från nätverkets omkring 100 organisationer i 30 länder.

Medlemsföretagen har kontinuerligt utvecklat samarbetsprojekt avseende personalutveckling, metodfrågor och affärsutveckling. Hösten 2006 hölls Workability Internationals årskonferens i Washington DC, då bland annat den nya FN-konventionen om funktionshindrades rättigheter uppmärksammades. Under år 2006 deltog Samhall också i det europeiska projektet "Vocational Improvement Pipeline Project". Projektet syftar till att utveckla de yrkesmässiga möjligheterna för personer med funktionshinder och Samhall samverkar med sex olika samarbetspartners från Bulgarien, Nederländerna, Spanien och Storbritannien. ■



Samhall har både stora och små kunder, spridda över hela landet. På Ikea i Malmö arbetar 50 personer från Samhall och arbetsuppgifterna varierar, allt från golvvård till återvinning.



Här presenteras Samhalls arbete med Ikea i Malmö och några av de många personer som är delaktiga i just det kundsamarbetet. Ikea-samarbetet är också ett belysande exempel på den övergripande förändring som Samhall genomgår. Liksom på övriga arbetsplatser inom Samhall rustas medarbetarna för att kunna gå vidare i yrkeslivet. Samtidigt får Ikea hjälp med tjänster som inte hör till deras kärnverksamhet. I denna integration av affär och medarbetarutveckling skapas nytta för samhället i stort.

Affärsmässighet och medarbetarutveckling

Jobb som leder vidare

TILLSTRÖMNINGEN AV KUNDER är stor. Ofta blir det kö till infarten hos Ikea i Malmö, som är det Ikea-varuhus i Sverige vars försäljning ökar snabbast.

Som alltid på Ikea gäller att de många kunderna ska tas väl om hand och få bra service. Det är mycket som ska fungera. Det gäller att samarbetet mellan Ikeas och Samhalls personal fungerar på ett bra sätt. På Samhalls lott är bland annat att parkeringsplatsen inte får blockeras av kundvagnar. Samtidigt får inte närmaste vagn vara för långt borta. De gula shoppingkassarna ska ligga på plats i sina korgar vid entrén. Varuhuset ska vara rent och snyggt hela dagen – överallt. Överblivet emballage får inte ta upp plats i lokalerna och ska dessutom tas om hand på ett miljövänligt sätt. Rabatterna ska vara prydliga. Flagnande färg måste snabbt bytas mot fräsch.

De som ser till att detta fungerar är 50 Samhallmedarbetare, som har sin arbetsplats på Ikea.

–Det är ett väldigt, väldigt roligt uppdrag. Vi vill gärna lösa så många problem som möjligt åt Ikea och gör en hel del olika saker här. Det är främst uppgifter som ligger utanför Ikeas kärnverksamhet, berättar Birgit Noelle, Samhalls kundansvarige för Ikea. Alla arbetsmoment utformas som ett växelspel mellan kundens krav och medarbetarnas förmågor. Här ligger också möjligheterna till personalutveckling. Att möta kundens högt ställda krav innebär utveckling för Samhallmedarbetaren. Uppdraget är en totalentreprenad och avtalet långsiktigt, vilket ger goda möjligheter att matcha affärsupplägg och personlig utveckling.

Samarbetet mellan Samhall och Ikea sträcker sig många år tillbaka, men har förändrats mycket över tiden. Från att tidigare främst ha varit inriktat på tillverkning av möbler är det nu tjänster som står i fokus. I takt med att Ikea – och





Det är viktigt att varuhuset är rent och snyggt alla tider på dygnet. Samhallmedarbetarna har ansvar för att organisera de för Ikea så karaktäristiska plastkassarna.

även andra företag – flyttat sin varuproduktion utomlands har också Samhalls verksamhet allt mer inriktats mot tjänster och uppdrag på plats i kundernas egna verksamheter.

Det ökade fokuset på uppdrag ute hos kund bidrar till att Samhalls personal i allt större utsträckning arbetar i miljöer där utbytet med omvärlden – kollegor och kunder – är större. Skillnaden i arbetsförhållanden mellan Samhall och det övriga arbetslivet är då inte så stort och steget vidare till andra arbetsgivare blir mindre.

Vid varuhuset i Malmö har Samhall utfört tjänster sedan år 1990. I dag används en arbetsmodell som fungerar väl och som även tillämpas på andra Ikea-varuhus, med en personalledare på plats som koordinerar all Samhalls verksamhet i samma varuhus. Totalentreprenaden, som omfattar många olika arbetsuppgifter, skapar utrymme för alla medarbetare att arbeta där de passar bäst in. Här finns även arbetsuppgifter som kan utföras av personer med funktionshinder som medför en betydande nedsättning av arbetsförmågan. Samtidigt gör närheten till företaget Ikea och kunderna att medarbetarna känner att de ingår i ett sammanhang.

–Vi lever i Ikeas kultur, där en viktig sanning är att alla behövs för att verksamheten ska fungera. Det är både livsbejakande och utvecklande. Människor som uppskattas för vad de är blir lugna och trygga, säger personalledaren Cecilia Ahlerup.

För att få servicen att fungera över varuhusets 28 000 kvadratmeter krävs samarbete. Uppdraget för Ikea bidrar därmed till att bygga teamkänsla hos Samhalls personal. Samtidigt inspirerar det till egna beslut. En medarbetare som är längst ut på parkeringsplatsen bland kundvagnarna har ingen i närheten att fråga om råd. Det gäller att bestämma själv, med utgångspunkt från kundens önskemål.

Så växer Samhalls personal på Ikea

I uppdraget för Ikea i Malmö rustas Samhalls medarbetare för att komma vidare på arbetsmarknaden genom att de:

- får möjlighet att anpassa sitt dagliga schema till den egna förmågan, vilket i många fall är en grundförutsättning för att arbeta
- gradvis kan utvecklas genom att pröva nya arbetsuppgifter, eftersom uppdraget omfattar ett stort antal olika delmoment
- får vistas i en miljö där de dagligen möter Ikea-medarbetare och kunder – den negativa känslan av att stå utanför den ordinarie arbetsmarknaden minskar
- får möjlighet att ta eget ansvar och fatta egna beslut, vilket innebär en utvidgning av individens gränser
- lär sig ta ansvar för helheten i uppdraget, eftersom personalledaren kontinuerligt informerar om innehållet i affärsupplägget och Samhalls ansvar
- får möjlighet till individuell arbetsutvärdering, eftersom det detaljerade schemat anger exakt vem som är ansvarig för vilken arbetsuppgift
- får en individuell uppföljning av sitt arbete, vilket innebär möjlighet till utveckling och dessutom skapar förtroende mellan ledning och medarbetare



Magnus Orröd, varuhuschef på Ikea i Malmö

Spindeln i nätet – personalledaren

Personalledarna har en avgörande funktion inom Samhall. De är spindlarna i nätet och matchar kundernas krav med personalens önskemål och förmågor. De har också det vardagliga ansvaret för medarbetarnas utveckling.

Personalledarna hör till de 1500 övriga anställda medarbetarna i Samhall, det vill säga den del av personalen som inte har en anställning inom ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Personalledare på Ikea i Malmö är Cecilia Ahlerup, som började i Samhall år 1989. Det är hon som lägger pusslet med olika medarbetares arbetsförmåga och kravet att leverera exakt det som kunden vill ha. Vissa fungerar bäst genom att jobba

tidiga morgnar, för andra är kvällsarbete bäst. En del tycker om att växla mellan arbetsuppgifter, medan andra vill göra samma sak varje dag. Dessutom varierar kompetens och erfarenhet mellan de olika medarbetarna.

Ikea Malmö är en populär arbetsplats bland Samhalls medarbetare. Det är mycket sällan någon inte trivs.

– Vi har en öppen och rak dialog med våra medarbetare. Att ta reda på vad varje person vill är en del av personalutvecklingen. Om vi kan erbjuda dem ett arbete som ligger nära deras egna intressen får de lättare att ta nästa steg i yrkeslivet efter Samhall. Människor som känner att de uppskattas för vad de är har också lättare att gå vidare, säger Cecilia Ahlerup.

"Roligt och utvecklande"

Bland Samhalls 22 000 medarbetare finns ett antal personer som har i uppgift att samordna produktionen och planera merparten av arbetet, något som ofta är en bra inkörsport till arbete utanför Samhall. På Ikea i Malmö finns tre sådana personer. En av dem är Anders Karlsson, som har ansvar för bland annat arbetet med källsortering, kundvagnar och städning.

– Mitt ansvar är att se till att vi

Kunden trygg med upplägget

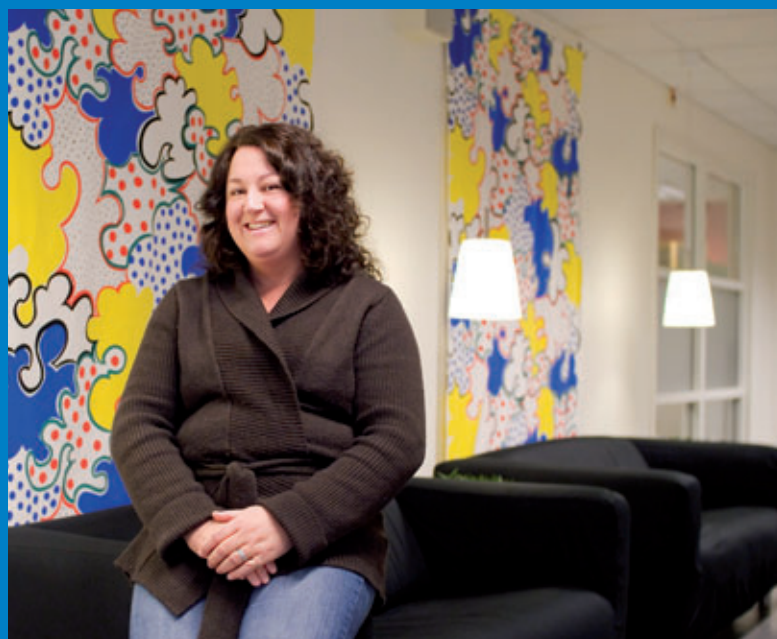
– När vi valde Samhall som partner för totalentreprenaden för tjänster hade vi redan goda erfarenheter av tidigare samarbete med företaget. Vi visste att det tidigare, mindre uppdraget hade utförts väl och hade förtroende för att det skulle gå bra att utvidga samarbetet. När Samhall dessutom kunde erbjuda ett avtal som var i linje med andra aktörer på marknaden var vi beredda att skriva avtal, säger Magnus Orröd, varuhuschef på Ikea i Malmö.

I början av samarbetet fanns ändå inom Ikea funderingar på hur det till vardags skulle fungera för Samhalls funktionshindrade

medarbetare att leverera de utlovade tjänsterna.

– Men nu känner vi oss trygga med att arbetet blir väl genomfört. Visst händer det till exempel att medarbetare inte förstår vad som ska göras på en gång, men vid de tillfällena hanteras det bra av Samhalls arbetsledning. Eventuella problem löses nästan uteslutande av Samhall själva, utan vår inblandning.

– Vi har tydliga mål för verksamheten och ska bland annat se till att varuhuset är fix och färdigt för kunderna varje morgon, 359 dagar om året. Vi måste ha en partner som hjälper oss med detta. Vi är nöjda med Samhalls sätt att sköta sitt åtagande, säger Magnus Orröd.



Cecilia Ahlerup, personalledare på Ikea i Malmö



Anders Karlsson, med ansvar för att samordna produktionen

sköter vårt uppdrag och att vi har rätt person på rätt plats. Vi ska leverera vad kunden vill och samtidigt se till att våra medarbetare får utföra uppgifter som fungerar för dem.

I februari år 2004 kom Anders Karlsson till Samhall.

– Först ville jag inte. Jag tyckte att jag hade en för hög utbildning. Men sedan kom jag hit, fick uppleva Ikea-känslan och träffade chefen på Samhall. Allt stämde jättebra.

Anders Karlsson är utbildad resurslärare och blev år 1999 sjukskriven för utbrändhet. Senare försökte han studera igen, men det fungerade inte.

– När Arbetsförmedlingen föreslog ett jobb på Samhall var jag utförsäkrad och hade a-kassa med aktivitetsgaranti. Nu har jag ett roligt jobb med stora utvecklingsmöjligheter. Vi får mycket beröm från Ikeas personal och från kunderna i varuhuset. Det är väldigt roligt!

Resan tillbaka

För Jimmy Ohlsson blev arbetet på Samhall början på resan tillbaka efter många års besvär med värkande armar.

– Jag arbetade som takmontör fram till år 1989 men blev tvungen att sluta jobba. Senare arbetade jag som däckmontör, men det gick inte heller.

Via Arbetsförmedlingen kom han i kontakt med Samhall.

– Jag kunde först inte se mig själv på Samhall. Det handlade mest om att jag inte kunde acceptera mina skador, men man hade ju hört en del också.

Efter en tid på Samhall provade han på ett jobb utanför Samhall en period, men kroppen sa nej.

– Sedan blev jag åter igen erbjuden ett jobb på Samhall. Det var som maskinskötare här på Ikea i Malmö. Nu mår jag mycket bättre. Arbetsplanen är anpassad till mig. Jag kan variera mig och arbeta med golvvård, källsortering, utbildning och annat.

– Arbetskamraterna är A och O. Utan dem skulle Ikea kännas stort och främmande. Nu är det roligt – jag kan Ikea på mina fem fingrar.



Jimmy Ohlsson

Ergin Ayar



Samhall överraskade

– Jag visste inte ens vad Samhall var förut. Lite hade jag hört, men det var mest om tillverkning. Att Samhall arbetar med tjänster var en nyhet, säger Ergin Ayar, som arbetat på Samhall sedan våren 2006.

För att få veta mera fick Ergin, som tidigare arbetat som taxichaufför, göra ett besök på Ikea i Malmö. Han blev visad runt av handläggaren på Arbetsförmedlingen och Samhalls personalledare.

– Sedan blev jag kvar och jag trivs bra. Jag jobbar mest med källsortering av trasiga varor, emballage och annat. Jag tycker om att hålla mig till en arbetsuppgift, även om jag hjälper till med andra saker också när det behövs. Kollegorna är bra – det är viktigt med sammanhållningen, i synnerhet som det är en så stor arbetsplats.

På Ikea i Malmö ser Samhalls personal till att kunderna får bra service, samtidigt som medarbetarna själva får individuell utveckling i sina arbeten.



–Den dagliga driften måste fungera för att affären ska fungera. Vi är noga med att säkra kvaliteten. Vi vill inte förknippas med dåliga resultat och är tydliga med vilken nivå på tjänsten som krävs för att kunden ska få ut det de vill ha. Det gör oss till en pålitlig partner, säger Birgit Noelle, Samhalls kundansvarige på Ikea.

En unik del av Samhalls verksamhet är förmågan att anpassa personalstyrkan och arbetsuppgifterna till de individuella medarbetarnas förmåga. Medarbetarna har tillgång till ergonomiskt utformad utrustning för att minska risken för arbetsskador. Individuell arbetsanpassning tillämpas alltid och baseras på den enskilde medarbetarens förutsättningar i relation till de krav som uppdraget ställer. Ikea är exempelvis känt för en hög arbetsmoral.

–Vi måste agera i enlighet med deras värderingar. Man är på jobbet för att göra sitt bästa. Om vi uppträder annorlunda är det demoraliserande för Ikeas egen personal. Däremot har Ikea full förståelse för att en funktionshindrad medarbetare tar saker i ett annat tempo, säger personalledaren Cecilia Ahlerup.

Arbetsförmedlingen vägen in till Samhall

TILL SAMHALL I MALMÖ rekryteras årligen cirka 75 personer med olika bakgrund och erfarenhet, från unga som kommer direkt från särskolan till betydligt äldre med ett långt yrkesliv bakom sig.

För personer med funktionshinder går vägen till Samhall via Arbetsförmedlingen, där handläggarna bedömer den arbetssökandes intressen och arbetsförmåga.

–Om den arbetssökande säger att hon eller han mår dåligt



Arbetskravsbedömning

För att Samhalls produkter och tjänster ska hålla rätt kvalitet tas arbetskrav fram för varje arbetsuppgift. Arbetskravet beskriver vad som krävs av en enskild individ i framtagandet av en produkt eller genomförandet av en tjänst. På så sätt hamnar rätt person på rätt jobb i samband med rekrytering och intern rörlighet samtidigt som produktiviteten och kvaliteten på produkter och tjänster förbättras. Arbetskraven bedöms utifrån fem huvudgrupper:

- Sinnesfunktioner – exempelvis syn, hörsel
- Intellectuella funktioner – exempelvis läsa, skriva
- Psykiska funktioner – exempelvis koncentration, flexibilitet
- Sociala funktioner – exempelvis arbeta i arbetslag
- Fysiska funktioner – exempelvis gå, stå, bära

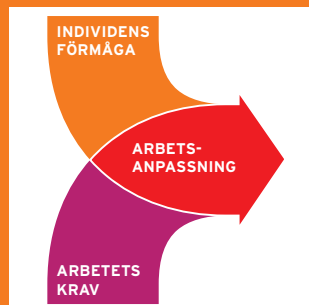
Arbetskraven specificeras i tre nivåer:

- Låga krav – liten eller ingen påverkan på utförande eller resultat
- Måttliga krav – påverkar utförande och resultat
- Höga krav – avgörande för utförande och resultat

Arbetskravsbedömning används även för att identifiera behov av individuell arbetsanpassning.

Arbetsanpassning genomförs för att eliminera eller kompensera för en nedsättning av arbetsförmågan, för att få ökade möjligheter till arbetsväxling och lärande samt för att få ökad konkurrenskraft vid övergång till arbetsgivare utanför Samhall.

Behovet av arbetsanpassning ska bedömas vid nyanställning, vid utvecklingssamtal, när arbetsförhållandena ändras eller när förhållandena för den enskilda ändras.



på grund av ett funktionshinder tar vi med det i bedömningen. Kanske har personen varit sjukskriven ett tag på grund av funktionshindret. Då kopplas en rehabiliteringsansvarig in. För det mesta överväger vi tidigt anställning på Samhall, berättar Susanne Persson på Arbetsförmedlingen i Malmö.

–Många sökanden känner inte till Samhall. De flesta bryr sig inte så mycket – de vill bara jobba. Andra är tveksamma och har fördomar om Samhall. Men det brukar gå över när vi har varit på studiebesök på arbetsplatsen. Att vara orolig över att börja arbeta igen är naturligt. Samhalls personalledare hjälper till att skingra oron.

Genom att matcha individens förmågor med arbetsuppgifternas krav, får personen arbetspröva på lämpliga jobb. Om arbetsprövningen faller väl ut får personen anställning. Då följer en introduktion till arbetet med stöd av en fadder. Om arbetet inte visar sig vara rätt kan Samhalls ansvariga kontakta sina kolleger på andra arbetsplatser, där det kan finnas ett lämpligare arbete.

–Samhall är en stor tillgång i vårt arbete. Det är speciellt positivt att de har uppdraget på Ikea, där personer med funktionsnedsättning kan vara en del av den ordinarie arbetsmarknaden, med många olika slags människor som kommer och går under dagens lopp, säger Susanne Persson.

Övergång en del av målet

VARJE ÅR SKA MINST 5 PROCENT av Samhalls medarbetare stötas att ta steget vidare i sitt yrkesliv, till ett arbete utanför Samhall. Det så kallade övergångsmålet är ett sätt att mäta medarbetarnas utveckling. Till vardags pågår en ständig personalutveckling som en del av verksamheten. Det gäller inte minst på Ikea i Malmö.

–Upplägget med en totalentreprenad som ger olika jobb-möjligheter och den dynamiska miljön på Ikea gör att våra medarbetare naturligt blir förändringsbenägna. De får också ökad självkänsla genom att uppleva hur de klarar många saker. Vi vet, bland annat genom våra utvecklingssamtal, att det är många som är nyfikna på att ta nästa steg i yrkeslivet, säger personalledaren Cecilia Ahlerup.

Medarbetarna finner ofta själva sina nya jobb, inte minst via den vidareutbildning i tre steg som erbjuds av Samhall: Våga mera, Våga vinn och Våga vidare. I andra fall sker övergångarna genom personalledarens kontaktnät.

–Vi har märkt att våra medarbetare upplevs ha en särskild merit för att de har arbetat för Ikea, säger Cecilia Ahlerup.

En av dem som nyligen lämnat Samhall för ett traditionellt jobb är Magnus Hansson. Han har haft en rad olika jobb inom Samhall, senast på Ikea.

–Jag trivdes där. Framför allt passade arbetstiderna mig bra. Jag jobbade kväll med att köra kundvagnar, skotta snö och rensa rabatter.

Nu arbetar Magnus Hansson på en däckfirma.

–Det är skönt att komma ut på arbetsmarknaden. Och så gillar jag att hålla på med bilar. Samhall hjälpte mig att hitta jobbet och innan jag slutade där gick jag deras våga-vidare-utbildning.

Lisbeth Persson hör också till dem som gått vidare till ett annat arbete.

–Jag kom till Samhall år 1987 med belastningsskador i nacke och axlar efter många år inom charkuteribranschen. På Samhall hade jag först ett jätteroligt jobb som tillskärare, vilket passade mig bra, eftersom jag är utbildad sömmerska. Det jobbet försvann, och så småningom fick jag köra städmaskin på Ikea. Det trivdes jag också bra med.



För några år sedan började hon diskutera med sin personalledare om det kunde vara dags att söka sig ett arbete utanför Samhall.

–Samhall har alltid ställt upp för mig och hjälpt mig att komma vidare.

Hon prövade flera nya jobb, men alla var för tunga. Men så hände det – Lisbeth blev receptionist på Sjukgymnastgruppen i Vellinge.

–Nu arbetar jag på min hemort och slipper pendla. Det betyder mycket. Dessutom har jag vid 60 års ålder fått utbildning för ett helt nytt, omväxlande jobb – jätteroligt! ■

Samhalls medarbetare på Ikea i Malmö spelar en viktig roll i verksamheten. Arbetsuppgifterna i varuhuset är både varierande och utvecklande.



Fakta och ekonomi

SAMHALL I ETT HÅLLBART PERSPEKTIV

Samhalls främsta bidrag till en hållbar utveckling är att ta vara på och utveckla arbetsförmågan hos personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Personalutveckling, arbetsmiljö och miljöfrågor står i centrum i Samhalls arbete med det arbetsmarknads-politiska uppdraget.

PERSONAL. Det totala antalet anställda i Samhall hade vid utgången av år 2006 ökat med 4 procent, bland annat som en följd av att nyrekryteringen bland de funktionshindrade under slutet av året varit hög. Antalet övriga anställda har minskat.

I slutet av år 2006 arbetade 23 359 personer i Samhall, fördelat på 21 219 anställda med funktionshinder, 645 i anställningar inom Arbetsmarknadstjänster, och 1 495 övriga anställda.

Totalt sett är andelen kvinnor inom Samhall oförändrad jämfört med 2005, 46 procent.

Under år 2006 har 3 100 personer avslutat sin anställning i Samhall, bland annat som en följd av övergångar, avslutande av visstidsanställningar, ålderspension och sjukersättning. 3 800 personer har nyanställts. Andelen nyanställda kvinnor bland övriga anställda var 55 procent.

I Samhall liksom i övriga näringslivet arbetar kvinnor oftare deltid jämfört med män. Av Samhalls medarbetare arbetar 29 procent deltid. För anställda med funktionshinder arbetar 40 procent av kvinnorna deltid. Av övriga anställda arbetar 12 procent av kvinnorna deltid.

Av de anställda i Samhall är 9 procent under 35 år medan 33 procent är 55 år eller äldre. Medelåldern bland anställda med funktionshinder är 48,6 år och bland övriga anställda 50,2 år.

Den genomsnittliga anställningstiden för anställda med funktionshinder är 10,3 år och för övriga anställda 13,1 år.

Under de senaste fem åren har det skett en förskjutning mot längre anställningstid hos anställda med funktionshinder. År 2002 hade 45 procent varit anställda mindre än fem år och 38 procent över tio år. År 2006 är motsvarande siffror 31 och 41 procent.

Under år 2006 gjordes 1044 övergångar till annan arbetsgivare vilket motsvarar 5,2 procent av antalet anställda med funk-

JÄMSTÄLLDHET 2006

Antal personer

	Kvinnor	Män	Procent kvinnor
Styrelsen	4	7	36
Företagsledningen	3	4	43
Antal anställda			
med funktionshinder	9 780	11 439	46
arbetsmarknadstjänster	306	339	47
övriga anställda	591	904	40
därav chefer, personalledare	290	540	35
Nyanställda			
med funktionshinder	1 220	1 726	41
arbetsmarknadstjänster	263	332	44
övriga anställda	117	94	55
Övergångar	334	710	32
Sjukfrånvaro, samtliga anställda	16,3%	12,6%	

tionshinder. År 2005 var antalet övergångar 5,3 procent. 76 procent av de anställda som gjorde en övergång fortsatte i arbete med lönebidrag, varav 30 procent kvinnor. Detta är en minskning med 2 procentenheter jämfört med år 2005.

Värdeskapande tid

Medarbetarnas arbetstid i Samhall mäts varannan månad genom begreppet värdeskapande tid, vilket betyder att den enskilde medarbetaren antingen deltar i produktion, utbildning, intern/extern praktik eller rehabilitering och friskvård. Målet för år 2006 var att närvarotiden till 90 procent ska användas till arbete och till 10 procent för olika utvecklingsaktiviteter. Mätningar under året visar på en genomsnittlig sysselsättning i form av arbete och olika utvecklingsinsatser på 96 procent. Det innebär att 4 procent inte omfattas av arbete eller någon utvecklingsinsats, dock har denna undersysselsättning inte varit bestående över tid och på samma arbetsplats utan varierat över landet.

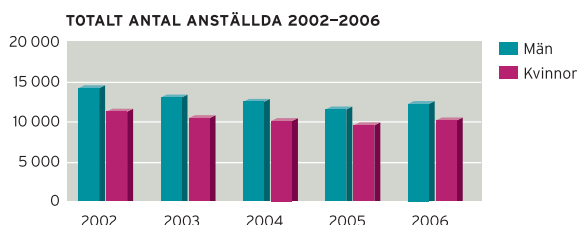
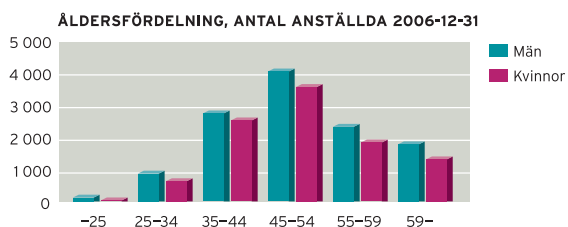
Jämställdhet, mångfald och etik

Samhalls jämställdhets- och mångfalds-policy innebär ett aktivt och medvetet

arbete för att främja mångfald. Alla medarbetare ska ha likvärdiga utvecklingsmöjligheter oavsett funktionshinder, kön, ålder, sexuell läggning eller etnisk bakgrund. För år 2006 upprättades följande mål för arbetet med jämställdhet och mångfald:

- Öka andelen kvinnliga chefer till 40 procent.
- Sänka sjukfrånvaron för kvinnor till samma nivå som för män.
- Öka andelen kvinnor bland övergångarna.
- Ingen förekomst av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Stimulera män att ta ut mer föräldraledighet.
- Nolltolerans mot alla former av trakasserier och mobbning.

Kvinnor är i lägre utsträckning än män chefer i Samhall men andelen kvinnliga chefer ökade under året med 5 procentenheter till 35 procent. En högre andel kvinnor bland nyanställda under år 2006 har bidragit till utjämningen. Kvinnor har även fortsatt högre sjukfrånvaro än männen, även om sjukfrånvaron för kvinnor har sjunkit mer under år 2006 jämfört med sjukfrånvaron för män. Under år 2006 var sjukfrånvaron för kvinnor 16,3 procent



och 12,6 procent för män. Andelen kvinnor som gick vidare till anställning utanför Samhall var under år 2006 3,6 procent, vilket är en minskning med 0,4 procentenheter jämfört med år 2005.

En systematisk löneskillnadsjämförelse har genomförts och efter årets lönerrevision är bedömningen att det inte kvarstår osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Under år 2006 har chefer och personalledare utbildats i hur man förebygger och åtgärdar trakasserier och mobbning. En särskild utbildningssatsning har också skett inom området mångfald. Chefer, personalledare och anställda har utbildats inom projektet "Mångfald inom Samhall". 27 procent av Samhalls medarbetare har en eller två föräldrar som är födda utanför

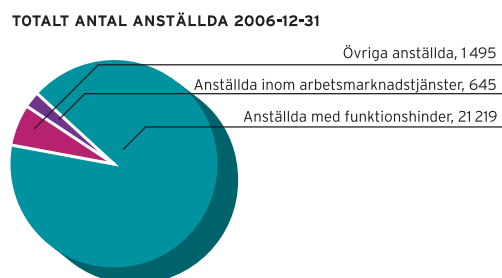
Norden. 25 procent av Samhalls medarbetare är födda utanför Sverige varav hälften utanför Europa.

Den etikpolicy som styrelsen antog under år 2005 har under året implementerats i verksamheten genom arbetsplatsträffar runt om i landet. Under år 2006 inrättade Samhall också etikombud, med uppgift att vara tillgängliga för all personal i Samhall.

Ledarskap i Samhall

Samhalls verksamhet och ledarskap ska präglas av helhetssyn, delaktighet och affärsmässighet. I dag finns 830 personer med chefsansvar i Samhall.

Personalledarna har en särskilt viktig roll i Samhall. De utgör också den största andelen av företagets chefer. För att säkerställa ett bra ledarskap i linje med de



grundläggande värderingarna erbjuder Samhall både interna och externa utbildningssatsningar för dessa personer.

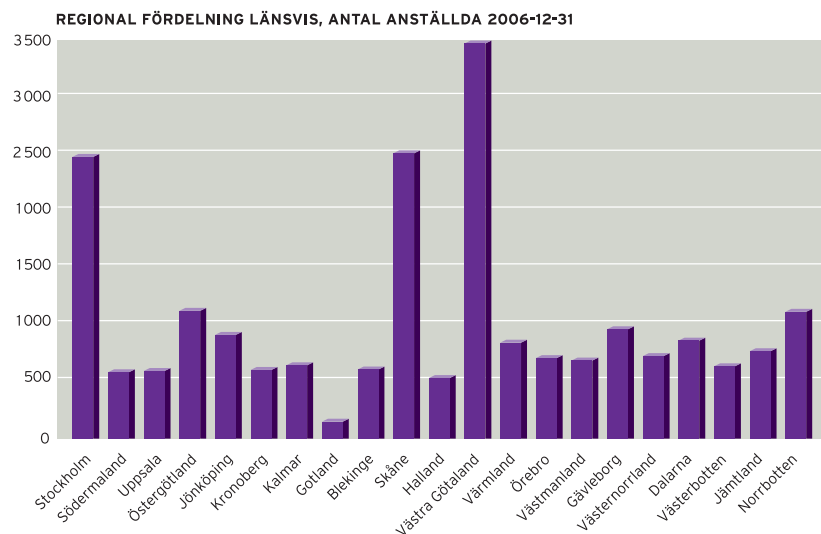
Samhalls chefer har i dag en hög medelålder, något som tas i beaktande vid nyrekrytering, omorganisation och vid fortsatta utvecklingssatsningar. I oktober år 2006 inledde Samhall ett ledarförsörjningsprogram för medarbetare med intresse och potential att utvecklas i sin ledarroll.

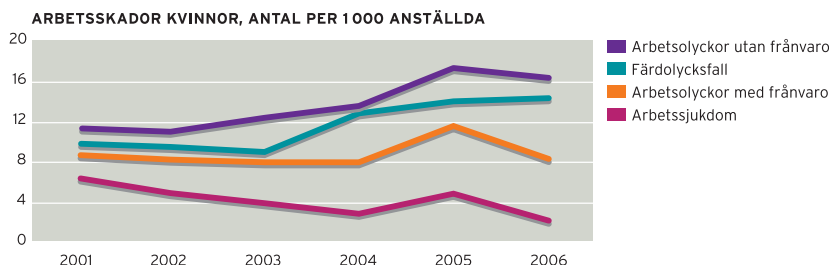
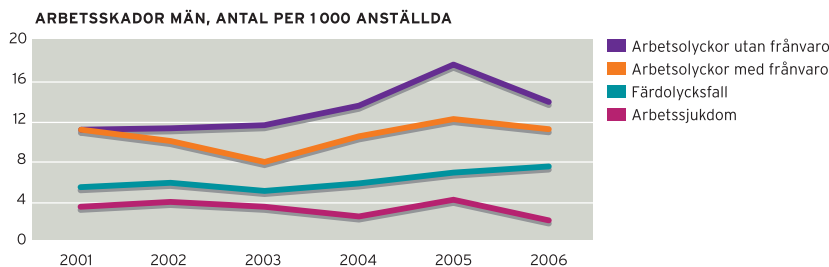
Samhall genomför årligen en medarbetarenkät. År 2006 visade undersökningen att arbetstrivselen bland Samhalls medarbetare ligger på en fortsatt hög nivå, 61 procent. Medarbetarnas uppfattning om sina chefer i Samhall förbättrades också.

Nya anställningsformer

Under år 2006 har Samhall inlett verksamhet inom ett nytt affärsområde, Arbetsmarknadstjänster. Inom Arbetsmarknadstjänster samlas de anställningar som inte tillhör Samhalls ordinarie anställningar, exempelvis ingår utvecklingsanställningar och anställning med särskilt anställningsstöd. Personerna anställs via Arbetsförmedlingen som även har möjlighet att välja andra arbetsgivare för dessa anställningsformer.

Anställningarna inom Arbetsmarknadstjänster är främst visstidsanställningar upp till ett år. Liksom för Samhalls övriga anställningsformer är tillgången på arbetsuppgifter och planerade utbildningsinsatser de viktigaste aspekterna. Under år 2006 har totalt 700 personer varit anställda inom Arbetsmarknadstjänster.





ARBETSMILJÖ. Samhall bedriver ett aktivt och systematiskt arbete med arbetsmiljöfrågor. Målsättningen är att arbetsmiljön ska vara god, utvecklande, trygg och säker. Varje medarbetare ska erbjudas ett varierat utbud av arbetsuppgifter anpassade till varje persons individuella förutsättningar och Samhalls anställningsformer.

Majoriteten av Samhalls medarbetare är personer med funktionshinder. Dessa personer är oftare särskilt känsliga för negativa arbetsmiljöfaktorer som stress, fysisk belastning och kemikalier, som exempelvis orsakar allergier och astma. Det är därför viktigt att arbetsmiljön anpassas till de anställdas psykiska och fysiska behov och förutsättningar.

Varje enskild arbetsplats i Samhall ska vara utformad så att medarbetarna kan tillgodogöra sig information och instruktioner samt kunna delta i produktionen. Personalutvecklingsprocessen syftar till en yrkesmässig och personlig utveckling och genom arbete i arbetslag får medarbetaren stöd att lära sig nya arbetsuppgifter och känna delaktighet, samtidigt som verksamheten blir effektivare.

För att uppnå målsättningarna för Samhalls arbetsmiljö finns gemensamma rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete och en guide för arbetsanpassning. Arbetsmiljöplaner med prioriterade insatser upprättas årligen, såväl företagsövergripande som på region- och distriktsnivå.

Varje år följs också arbetsmiljöarbetet upp på operativ nivå, exempelvis inom områdena uppgiftsfördelning, kunskaper och utbildning, riskbedömning, arbets-skador och tillbud. Under året har 246 arbetsplatser följts upp och resultatet visar att antalet brister i arbetsmiljön minskar, från ett genomsnitt på 1,8 brister per undersökt arbetsplats under år 2005 till 1,4 brister per arbetsplats i undersökningen år 2006.

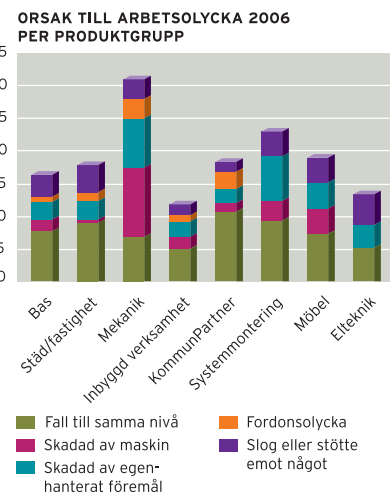
I Samhall bedrivs också ett aktivt friskvårdsarbete. Syftet med arbetet är att skapa ökad medvetenhet i livsstilsfrågor och ökat välbefinnande hos medarbetarna. Alla medarbetare har möjlighet till en timmes hälso- och friskvårdsaktivitet på arbetstid i veckan, för att ge minskad sjukfrånvaro och bättre ork på både arbetet och fritiden.

Under år 2006 har en rad arbetsmiljöinsatser genomförts, exempelvis:

- Utbildning för säljare, affärsutvecklare och distriktschefer i arbetsmiljö och arbetsanpassning för bättre matchning mellan affärer och medarbetare.
- Arbetsmiljöutbildning för skyddsombud, ledningspersonal och ledamöter i arbetsmiljökommittéerna.
- Endagsutbildning i trafiksäkerhet för de som kör bil i tjänsten.
- Ett pilotprojekt med alkohol i 24 produktionsfordon har påbörjats.
- Utbildning för chefer och personalledare om kränkande särbehandling.
- Enhetlig upphandling av företags-hälsovård.
- För säker kemikaliehantering har en databas för kemikaliehantering upphandlats.

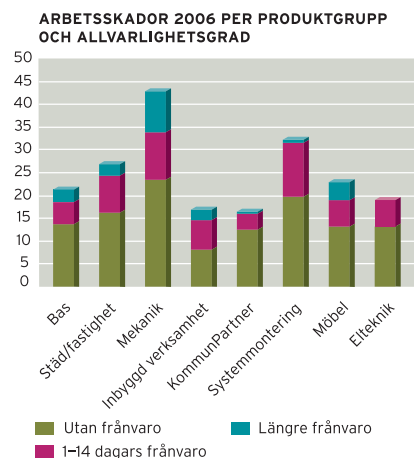
Arbets-skador

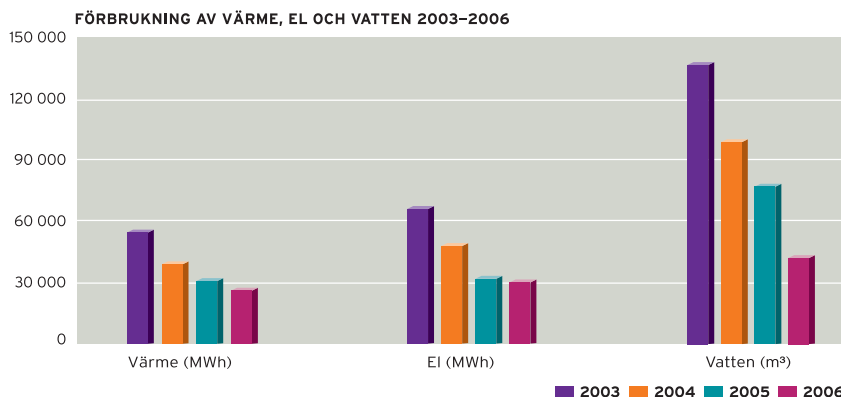
Samhall bedriver ett aktivt arbete för att motverka arbets-skador och tillbud. Uppmärksamheten kring dessa frågor är hög hos både chefer och medarbetare. Därför är antalet anmälningar av arbets-skador något högre än för arbetsmarknaden som helhet. Arbets-skadorna är dock mindre allvarliga, 7 procent av de kvinnliga medarbetarna och 13 procent av de manliga har en sjukfrånvaro som varar i mer än 14 dagar som en följd av arbets-skada. Detta jämfört med 31 procent kvinnor och 36 procent män i andra företag. 60 procent har ingen frånvaro, jämfört med 45 procent för andra företag enligt Arbetsmiljöverkets statistik för arbets-skador.



Samhall redovisar färre arbets-skador jämfört med andra jämförbara branscher, exempelvis bil-, elektronik- och livsmedels-tillverkning. Både arbets-olyckor och arbets-sjukdom har minskat under år 2006. Den vanligaste orsaken till skador är att medarbetare ramlar, vilket kan bero på att Samhall har anställda som på grund av sina funktionshinder löper större risk för sådana olyckor.

Män är överrepresenterade i samtliga skadesammanhang med undantag för olycksfall där en medarbetare ramlar, vilket oftare drabbar kvinnor. Kvinnor rapporterar även fler färdolycksfall till och från arbetet. Skador i samband med tunga lyft, förlorad kontroll över föremål och verktyg samt fordonsolyckor i tjänsten har minskat. Den dominerande orsaken till arbets-sjukdom hos både män och kvinnor är belastningsfaktorer som en följd av ensidiga eller ansträngande arbetsställningar. Samhall anmäler färre organisatoriska eller sociala faktorer som orsak till arbets-sjukdom jämfört med övriga näringslivet. Relativt flest arbets-skador rapporteras inom verksamheterna Mekanik och Systemmontering. Skador vid arbete med maskin förekommer oftare inom Mekanik som också har flest arbets-skador med lång frånvaro.





MILJÖ. I Samhalls etikipolicy, som fastställt av styrelsen, finns ett åtagande om att företaget ska verka för en gynnsam, hållbar utveckling för både människa och miljö. Samhalls miljöarbete ska bidra till denna målsättning.

Samhalls riktlinjer för miljöutveckling anger att arbetet ska bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Medvetenhet om miljöfrågor hos medarbetarna är en förutsättning för att miljöarbetet blir en naturlig del av det dagliga arbetet.

Övergripande och specifika miljömål har fastställts med utgångspunkt i företagets betydande miljöaspekter. Dessa har i Samhall identifierats som transporter, energianvändning (se diagram), kemikalieanvändning och avfall. Övervakning och mätning görs kontinuerligt av de betydande miljöaspekterna.

Transporter

Under år 2006 har ett system för att beräkna och följa emissioner från transporter tagits i bruk. Uppföljningen omfattar

leasade arbetsfordon samt upphandlade godstransporter. För att minska Samhalls påverkan på växthuseffekten har ett arbete med att minska användningen av fossilbränslen inletts.

Kemikalier

Vid utförandet av städservice använder Samhall endast kemikalier som är godkända utifrån företagets riktlinjer för miljöarbete. För att begränsa det totala användandet av kemikalier används i stor utsträckning torra städmetoder.

Avfall

Samhalls avfall mäts och följs systematiskt upp i samarbete med den aktuella avfallsentreprenören. Företaget bevakar också de mängder av olika typer av avfall som uppkommer i de olika delarna av verksamheten.

Miljöcertifierad verksamhet

Under år 2006 har Samhalls affärsområde KommunPartner certifierats enligt ISO 14001. Verksamheten omfattar bland

annat städtjänster, transport av kyld mat, inhandling av livsmedel samt tvättjänster. Sedan tidigare är Samhalls affärsområde Städ- och fastighetsservice och drygt 30 av Samhalls industriproduktionsenheter certifierade enligt ISO 14001.

Nytt ledningssystem

Samhalls tjänsteverksamhet, verksamheten för bemannade uppdrag och merparten av produktionsverksamheten är certifierad enligt ISO 9001. I januari år 2007 lanserades ett nytt processororienterat gemensamt ledningssystem för Samhall. Det nya ledningssystemet innefattar Samhalls samtliga affärsområden och uppfyller kraven i ISO 9001, ISO 14001 och AFS 2001:1. Under år 2007 planeras även att certifiera fordonskomponenter enligt TS 16949 och medicintekniska produkter enligt ISO 13485. ■

Miljöpåverkan

Samhall har under året bedrivit 4 (7) tillståndspliktiga och 19 (32) anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken.

Av de tillståndspliktiga verksamheterna avser 1 (1) ytbehandling av metall, 1 (2) förbrukning av 10–500 ton organiska lösningsmedel, 1 (1) behandling av farligt avfall uppkommet i egen anläggning, 1 (1) borttagning av färg.

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser 5 (6) metallbearbetning med förbrukning av 200–2 000 liter koncentrerade skärvätskor och processoljor, 4 (8) ytbehandling av metall, 5 (9) fastbränslepanna, 2 (2) värmepump med effekt 100 kW–10 MW, 2 (4) förbrukning av 500 kg–10 ton organiska lösningsmedel, 1 (1) plasttillverkning 1–20 ton per år, 2 (1) livsmedelsproduktion, 300–15 000 ton per år, 1 (1) tvättning av mer än 5 000 personbilar per år, 1 (1) tvättning av mer än 1 ton tvättgods per dygn eller där

organiska lösningsmedel förbrukas, 4 (5) förbrukning av mer än 20 ton färg eller pulver per år, 2 (2) verkstadsyta över 5 000 m². Under året har förändringar i verksamheten medfört att antalet tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter minskat. Vid utgången av 2006 var antalet tillståndspliktiga verksamheter 3 och antalet anmälningspliktiga verksamheter 17.

Tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter påverkar den yttre miljön i huvudsak genom utsläpp till vatten och luft samt uppkomst av avfall. Omstruktureringar under året med överföring av verksamhet från industri till service och tjänster har medfört minskad miljöbelastning. Väsentliga miljöaspekter från service- och tjänsteverksamheten är resor samt kemikalieanvändning.

RISKHANTERING

Riskhantering inom Samhall är en kontinuerlig process för att definiera, identifiera, medvetandegöra och hantera risker. I processen ingår kontroll, rapportering och uppföljning. Riskhantering bedrivs på alla nivåer i företaget och är en naturlig del i personalutvecklings- och affärsprocessen samt i de administrativa stödprocesserna.

Styrelsen har inom sig tillsatt ett revisionsutskott som bland annat har till uppgift att för styrelsens räkning följa Samhalls övergripande riskhantering. Tillgångsrisker och försäkringar hanteras i en central Risk Management-funktion och internrevisionen övervakar att det finns dokumenterade rutiner och en fungerande intern kontroll inom respektive verksamhetsområde.

Verksamhetsrisker

Statens sätt att lösa funktionshinder rätt till arbete kan på olika sätt påverka Samhalls verksamhet. Om statens ram för antalet anställda minskar så hotas möjligheten att erbjuda varierande arbetsuppgifter i hela landet. Därtill kan en minskning av uppdraget påverka möjligheten att bedriva viss affärverksamhet som fordrar mycket personal på en ort. Även på det internationella planet kan exempelvis förändringar inom EU:s regelverk om statsstöd påverka Samhall. Om förutsättningarna förändras kan värden av både strukturell och finansiell karaktär påverkas.

Samhall bedriver en aktiv omvärldsbevakning och arbetar med externa intressenter på olika nivåer i samhället. På det internationella planet samarbetar Samhall med systerorganisationer och företag i andra länder inom ramen för den internationella organisationen Workability International.

Affärsrisker

Ett viktigt inslag i den långsiktiga riskhanteringen är en bred omvärldsbevakning av utvecklingen i näringslivet, såväl vad gäller marknad och konkurrens som förändringar av produktionsmetoder.

Samhall är verksamt inom ett stort antal branscher och är också en stor underleverantör direkt till slutkund inom industrin. Därmed får den snabba omställningen av den nationella industrisektorn stor påverkan på verksamheten. För att minimera olika typer av risker finns riskhantering med som en prioriterad del i varje affärskoncept. Utflyttning av produktion och nya inköpsmönster ställer också stora krav på att Samhall finner andra marknader och kan ställa om till annan affärsverksamhet.

Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda utveckling genom arbete för personer med funktionshinder och företagets affärer görs med utgångspunkt från medarbetarna. Personer med funktionshinder anställda i Samhall, sägs inte upp, något som kräver en daglig, proaktiv affärsutveckling för att snabbt kunna ersätta arbetstillfällen vid förändringar i övriga näringslivet. Samhall har därför utvecklat arbetsmodeller för att förändra affärsinriktningar och har erfarenhet av att motivera samt utbilda de anställda mot dessa.

Tillgångsrisker

Finansiella risker. Företaget är genom sin verksamhet exponerad för olika finansiella risker. Med finansiell risk avses fluktuationer i företagets resultat och kassaflöde till följd av förändringar i valutakurser och räntor. Samhall har en finanspolicy som årligen fastställs av styrelsen och som revideras vid behov. Finanspolicyn reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering. Ansvaret för företagets finansiella transaktioner

och risker hanteras centralt. De risker företaget är utsatt för delas in i kreditrisk, ränterisk, likviditetsrisk och valutarisk. För ytterligare information se Not 23.

Egendom och ansvarsrisker. Samhalls differentierade affärsverksamhet exponeras av skaderisker med ansvarsrelaterad karaktär.

Samhalls anläggningstillgångar och varulager är försäkrade mot sedvanliga skaderisker. Fastighetsbeståndet är försäkrat till fullvärde motsvarande återanskaffningskostnaden för respektive anläggning. Samhall är försäkrad mot sedvanliga skaderisker av ansvarsrelaterad karaktär gällande miljö, produktansvar med mera.

Risk Management-funktionen inom Samhall har som uppgift att minimera den totala kostnaden för skaderisker. Detta sker genom dels kontinuerlig utveckling av skadeförebyggande och skadebe-gränsande arbete, dels kostnadseffektiva och flexibla försäkringslösningar. ■

FINANSIERING

För att täcka de merkostnader som Samhall har genom sitt uppdrag att utveckla personer med funktionshinder genom arbete får Samhall ersättning av staten, så kallad merkostnadsersättning. Denna merkostnadsersättning beslutas av riksdagen för ett år i taget och betalas ut månadsvis. Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag.

För verksamhetsåret 2006 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 186 mkr, vilket är en minskning med 59 mkr jämfört med år 2005. Minskningen förklaras av att regeringen beslutat om färre antal arbetstimmar under år 2006 än för år 2005.

Fakturerings

Faktureringen uppgick till 2 907 (3 047) mkr. Den lägre faktureringen är ett resultat av en medveten förändring av produktmixen mot tjänsteproduktion, vilken dock ger en högre förädlingsgrad.

Av den totala faktureringen under år 2006 ökade tjänsteverksamheten med 7 procentenheter från 1 002 mkr till 1 081 mkr medan faktureringen inom industriverksamheten minskade med 1 procentenhet från 2 045 mkr till 1 826 mkr.

Investeringar

Investeringar i byggnader och mark uppgick till 0 (0) mkr. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter uppgick till 0 (1) mkr. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 27 (26) mkr. Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten uppgick till 0 (1) mkr. Balanserade utgifter för utvecklingsarbete avser dataprogram som skräddarsyts för Samhalls räkning. Pågående investeringar uppgick till 5 (7) mkr.

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 24 (21) mkr och nuvärdet av leasade fordon uppgick till 71 (73) mkr.

Avyttringar av anläggningstillgångar

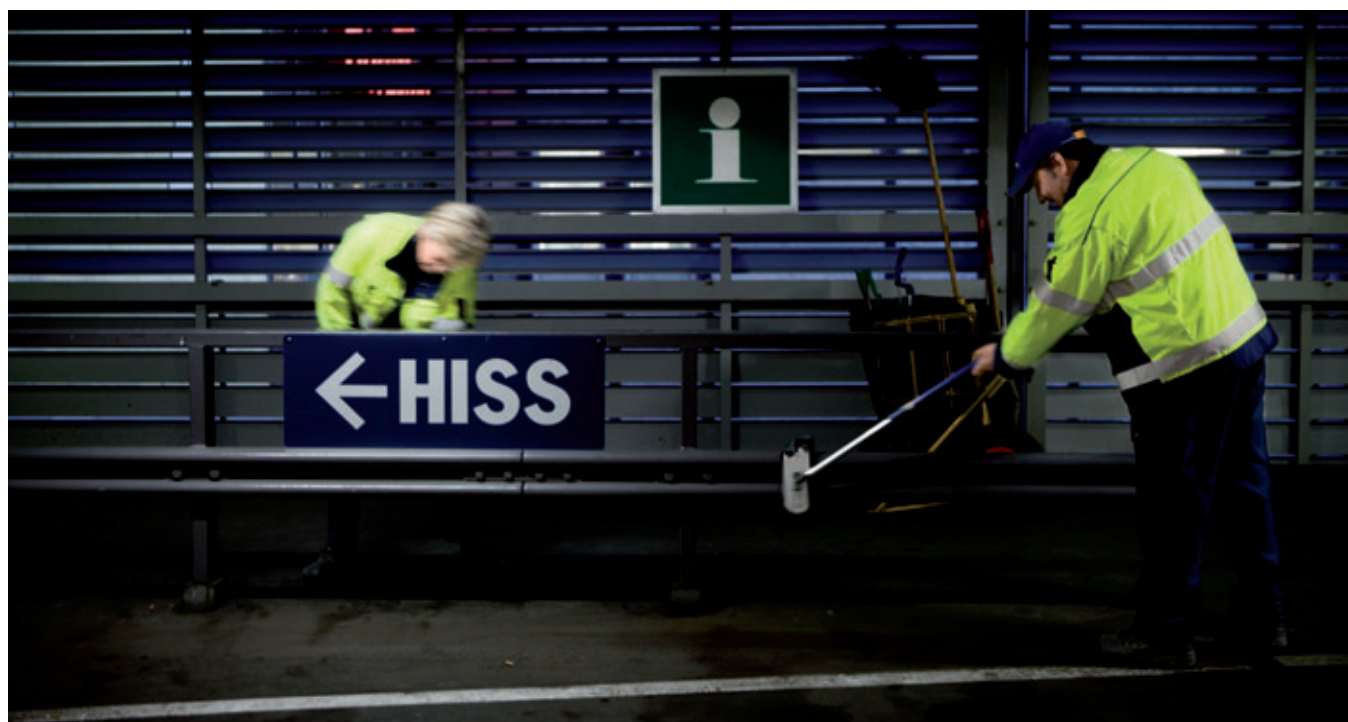
Fastigheter avyttrades sammantaget för 96 (147) mkr medan maskiner och inventarier avyttrades för 4 (30) mkr.

Realisationsvinster avseende avyttring av anläggningstillgångar har påverkat rörelseresultatet med 58 (97) mkr.

Kassaflöde

Kassaflödet uppgick vid årets slut till 1 134 (-486) mkr. Årets kassaflöde har utöver det positiva flödet från verksamheten påverkats av intäkter från försäljning av anläggningstillgångar med 100 (177) mkr. Genom en aktivare förvaltning av bolagets finansiella placeringar redovisas dessa numera som kortfristiga placeringar. Föregående år klassificerades placeringarna som finansiella anläggningstillgångar. Årets kassaflöde har genom denna omklassificering påverkats med 850 mkr.

Bolagets likvida medel och placeringar i finansiella instrument uppgick vid årets slut till 1 898 (1 566) mkr, vilket är en ökning med 330 mkr. ■



EKONOMISK ÖVERSIKT

EKONOMISK ÖVERSIKT 1997–2006										
Mkr om ej annat anges	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetstimmar, tusen	32 185	31 764	32 067	31 503	29 838	28 313	26 859	26 343	25 701	24 736
Övergångar, antal	1 050	1 074	1 016	1 252	1 408	1 188	973	983	1 072	1 044
Övergångar, procent	4,0	4,1	3,9	4,9	5,7	5,0	4,3	4,6	5,3	5,2
Antal anställda med funktionshinder (vid årets utgång)	26 447	26 878	27 014	26 643	25 328	24 386	22 583	21 946	20 682	21 219
RESULTATRÄKNINGAR										
Fakturering	4 499	4 974	5 017	5 744	4 689	4 186	3 826	3 626	3 047	2 907
Statlig merkostnadsersättning	4 424	4 456	4 262	4 262	4 262	4 262	4 137	4 235	4 245	4 186
Övriga intäkter	69	108	115	84	133	119	114	112	134	128
Summa	8 992	9 538	9 394	10 090	9 084	8 567	8 077	7 973	7 426	7 221
Materialkostnader m m	-2 164	-2 521	-2 533	-2 998	-2 360	-1 967	-1 770	-1 653	-1 264	-1 143
Lönekostnad för anställda med funktionshinder	-4 514	-4 542	-4 658	-4 760	-4 690	-4 574	-4 518	-4 479	-4 506	4 389
Återbäringsmedel från SPP				622						
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivn)	-2 651	-2 471	-2 632	-2 742	-2 562	-2 062	-2 150	-1 807	-1 612	-1 618
Finansnetto	49	51	43	39	60	34	27	24	38	25
Resultat före skatt	-288	55	-386	251	-468	-2	-334	58	82	96
BALANSRÄKNINGAR										
Anläggningstillgångar	1 076	998	1 046	1 229	952	764	614	426	211	145
Finansiella placeringar								0	785	1
Varulager m m	545	573	630	890	458	422	341	273	224	230
Kundfordringar	612	793	850	894	629	584	534	503	408	475
Övriga kortfristiga fordringar	118	115	163	475	354	141	169	209	145	104
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	1 201	1 349	1 077	781	798	1 032	960	1 299	783	1 898
Summa tillgångar	3 552	3 828	3 766	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853
Eget kapital	1 592	1 631	1 246	1 491	1 018	1 117	783	841	917	1 013
Avsättningar och långfristiga skulder	126	142	106	171	134	16	117	82	23	43
Kortfristiga skulder	1 834	2 055	2 414	2 607	2 039	1 810	1 718	1 787	1 616	1 797
Summa eget kapital och skulder	3 552	3 828	3 766	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	12,1	11,5	12,6	15,5	9,8	10,1	8,9	7,5	7,4	7,9
Kundfordringar i procent av fakturering	13,6	15,9	16,9	15,6	13,4	14,0	14,0	13,9	13,4	16,3
Kassalikviditet, procent	105	110	87	82	87	97	97	113	83	138
Soliditet, procent	45	43	33	35	32	38	30	31	36	36
Räntabilitet, procent	-36,2	3,4	-26,8	18,3	-37,3	-0,2	-35,2	7,1	9,3	9,9
Investeringar	208	213	275	274	246	94	119	57	28	32

Beträffande balans- och resultaträkningar inkluderar dessa fram till och med år 2004 Samhall Resurs AB som utdelades till staten per den 31 december 2005.

Kommentar: Under 2006 förbättrades Samhalls ekonomiska ställning för tredje året i rad. Bakgrunden till detta står att finna i den strategiska förändringsprocess som beslutats om, vilken innebär en minskning av den industriella produktionen i egen regi till förmån för tjänsteproduktion. Strategin har medfört en successivt krympande balansomsättning då tjänsteverksamhet inte är lika kapitalintensiv som industriproduktion. Företagets anläggningstillgångar har under en period om tio år minskat kraftigt, bland annat genom avyttring av en stor del

av företagets fastighetsbestånd. Vinsterna från det kapital som successivt frigjorts har möjliggjort nödvändiga omstruktureringar och stärkt den finansiella balansen. Kapitalbindning i kundfordringar och lager har minskat med närmare 40 procent under tioårsperioden. Kraftfulla åtgärder har varit nödvändiga för att åstadkomma en ekonomi i balans och för att anpassa verksamheten till ett minskat antal anställda med funktionshinder, vilka under tioårsperioden har minskat med över 5 000 personer. Förhållandet mellan statens merkostnadsersättning och företagets

lönekostnader för funktionshindrade har förbättrats genom åren, från 172 procent år 1980 till 95 procent år 2006.

År 2002 genomfördes en stor organisationsförändring då verksamheterna i de tidigare regionala bolagen slogs samman till ett bolag. Denna omorganisation samt löpande förändringar av främst den industriella verksamheten har medfört såväl minskade övriga rörelsekostnader som minskade personalkostnader. Sjuklönekostnaderna har dessutom minskat genom att sjukfrånvaron för anställda med funktionshinder har minskat. ■

EKONOMISKT RESULTAT 2006

Under år 2006 har Samhall förbättrat sin marknadsposition och den finansiella ställningen.

- Faktureringen uppgick till 2 907 (3 047) mkr. Minskningen om 5 procent är hänförlig till ändrad produktmix. Samtidigt förbättrades förädlingsgraden med drygt 2 procentenheter.
- Rörelseresultatet ökade till 71 (44) mkr.
- Resultat efter finansiella poster och skatt ökade till 96 (82) mkr.
- Avkastning på eget kapital ökade och uppgick till 9,9 (9,3) procent att jämföra med ägarens mål om 7,0 procent.
- Soliditeten ligger fortsatt på en stabil nivå om 36 (36) procent att jämföra med ägarens mål om minst 30 procent.
- Det egna kapitalet stärktes och uppgick vid årets slut till 1 013 (917) mkr. Fritt eget kapital ökade till 226 (130) mkr.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2006 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet sammanlagt med 143 (79) mkr, varav personalrelaterade kostnader uppgick till 124 (64) mkr.

Samtidigt har satsningar gjorts bland annat för att stärka och utveckla Samhalls nya affärsstrategi, plattform för kommunikation och satsningar gällande personalutveckling. Årets resultat har även påverkats med 132 mkr beträffande en tillfällig sänkning under år 2006 gällande premiepensionsavgifter.

I avskrivningar ingår nedskrivningar av materiella anläggningstillgångar med 9 (12) mkr.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Förändringar i omvärlden har löpande ställt höga krav på Samhalls förmåga att ställa om affärer och erbjuda meningsfulla arbeten över hela landet åt personer med funktionshinder. En positiv konjunkturutveckling har öppnat möjligheter för

en fortsatt ökning av affärer inom tjänstesektorn. År 2006 kunde ett flertal avtal slutas med inriktning mot arbetsintensiva uppdrag.

Under hösten år 2006 har styrelsen beslutat om dels en ny affärsstrategi, dels en ny ledningsorganisation innebärande förstärkning av affärsutvecklings- och försäljningsaktiviteter. Den nya organisationen har trätt i kraft 1 januari 2007 och den nya affärsstrategin ska vara helt genomförd under år 2008.

Arbetsformer och organisationskrav för genomförande av den nya affärsstrategin har arbetats fram under hösten 2006. En utgångspunkt för arbetet har varit att företagets affärer och därmed arbetstillfällena i Samhall på ett tydligt sätt ska spegla arbetsmarknaden i övrigt. Affärerna ska därmed på ett bra sätt, dels uppfylla regeringens krav på meningsfulla och utvecklande arbeten, dels ge goda förutsättningar för medarbetarna att göra en övergång till ett arbete utanför Samhall samt även öka intjäningsförmågan. Dessa förändringar kommer att ge ökat affärsfokus med ett aktivt sökande efter rätt sorts affärer för Samhalls målgrupp samt en förbättrad medarbetarutveckling med tydligare koppling mellan medarbetarens utvecklingsmål och vad den lokala arbetsmarknaden efterfrågar.

Under år 2006 har ett utvecklingsarbete påbörjats av Samhalls varumärke. Detta har resulterat i att styrelsen fattat beslut om en ny varumärkesplattform som på ett tydligare sätt än tidigare ska ge uttryck för företagets vision och verksamhet samt ge stöd åt den nya affärsstrategin.

Varumärkesarbetet har även haft som mål att öka den interna stoltheten och att ge allmänheten en tydligare bild av Samhalls verksamhet. Lanseringen av den nya grafiska profilen med ny logotyp har skett i februari år 2007.

Under år 2006 och fortsättningsvis under år 2007 kommer så kallade

Utvecklingsforum att etableras i alla arbetsområden. Syftet är att utveckla kompetensförsörjningen mot den lokala arbetsmarknadens behov samt tillgodose den interna personalförsörjningen i Samhalls olika verksamheter.

På Utvecklingsforum finns utbildningsdatorer, aktiviteter för jobbsökande och information om externa praktikplatser. Utvecklingsforum är vidare en betydelsefull resurs för arbetsområdets nya arbetsätt och är också den lokala resurspool som internlärare och faddrar är knutna till. På Utvecklingsforum genomförs också regelbundna träffar för sjukskrivna.

Regeringen har från och med år 2006 beslutat om att ge Samhall, i konkurrens med andra aktörer, ett vidgat uppdrag att kunna anställa personer med funktionshinder på viss tid så kallade utvecklingsanställningar. Samhall har mot bakgrund av detta inrättat ett nytt affärsområde, arbetsmarknadstjänster. Verksamhetsområdet omfattar även anställda med särskilt anställningsstöd och så kallade ¾-pensionärer. Vid årets slut uppgick antalet utvecklingsanställningar till 512 personer. Totalt antalet anställda inom arbetsmarknadstjänster uppgick vid årets slut till 645 personer.

Som ett resultat av antagandet av etikpolicy under år 2005 har under år 2006 en mångfaldssatsning genomförts inom hela företaget.

Framtida utveckling

Samhall genomför fortlöpande förändringar för att kunna upprätthålla sysselsättningen på en hög nivå och erbjuda arbetsuppgifter som är anpassade till Samhalls medarbetare.

Enligt krav från staten ska Samhall ha arbetsplatser över hela landet. För att klara detta kommer Samhall att öka arbetsintensiva arbeten inom främst tjänsteverksamheten. Denna utveckling innebär att personalutvecklingen i än högre grad



än tidigare kommer att anpassas till de specifika uppdragen och att personalutvecklingsinsatserna därmed kommer att styras mot att stärka och matcha medarbetaren till sådana uppdrag.

Under år 2007 kommer särskilt fokus att läggas på utvecklingen av nya affärer och på intensifierade marknads- och försäljningsaktiviteter. Befintliga affärer ses vidare över regelbundet för att bedöma lönsamheten och säkra att arbetsuppgifterna är anpassade till medarbetarna. Den nya affärsstrategin som under år 2006 beslutats av styrelsen ska vara helt genomförd under år 2008.

Enligt regeringen ska antalet övergångar år 2007 uppgå till minst 5 procent.

Det fastställda antalet timmar för år 2007 uppgår till minst 23 400 tusen timmar.

Detta är en minskning med en miljon timmar jämfört med år 2006 vilket motsvarar en minskning av antalet anställda med funktionshinder om cirka 800 personer. Om antalet timmar vid utgången av år 2007 understiger 23 400 tusen timmar ska återbetalning till staten ske i proportion till underskridandet.

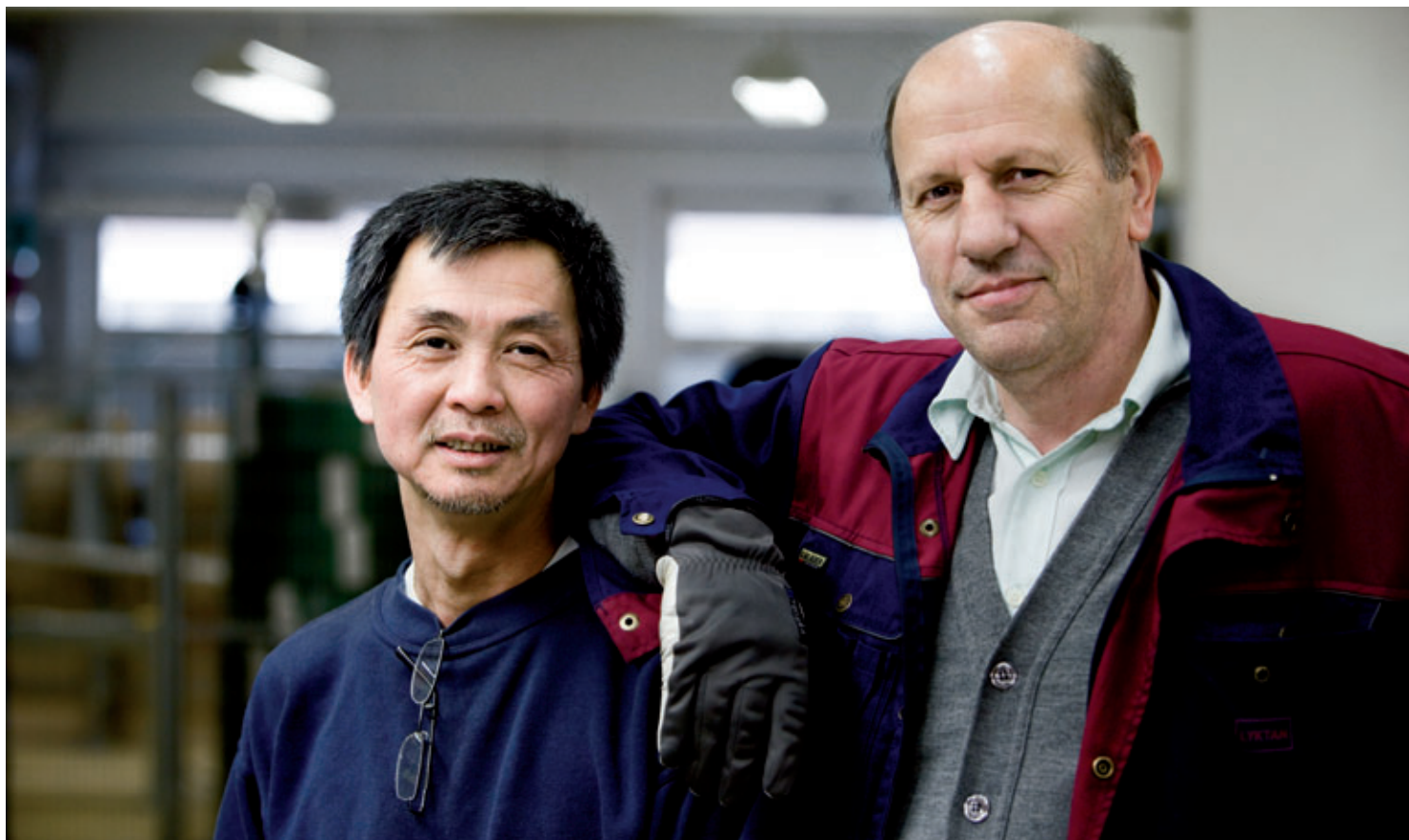
Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2007 fastställts till 4 044 mkr, vilket är en minskning jämfört med år 2006 med 142 mkr. Minskningen förklaras av ett lägre antal timmar.

Rekrytering från prioriterade grupper ska under år 2007 uppgå till minst 40 procent.

Tillsvidareanställningar för personer med funktionshinder kommer, inom ramen för det nya affärsområdet arbets-

marknadstjänster, fortsatt att kompletteras med utvecklingsanställningar, anställningar med särskilt anställningsstöd och $\frac{3}{4}$ -pensionärer, vilkas anställningar är på viss tid. Vid 2007 års utgång bedöms det totala antalet anställda inom Arbetsmarknadstjänster uppgå till cirka 1 000 personer.

Tidigare gjorda omställningar och kostnadsanpassningar gör att Samhall bedömer att år 2007 kommer att ge ett positivt resultat efter finansiella poster och skatt. Därmed kan ägarens ekonomiska mål om 7 procents avkastning på eget kapital och minst 30 procents soliditet förväntas uppnås.



Resultaträkning

RÖRELSENS INTÄKTER			
Mkr	Not	2006	2005
RÖRELSENS INTÄKTER			
Fakturerings	3, 4, 31	2 907	3 047
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-3	-6
Statlig merkostnadsersättning	5	4 186	4 245
Övriga rörelseintäkter	4	128	134
		7 218	7 420
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-1 138	-1 257
Handelsvaror		-2	-1
Övriga externa kostnader	6, 8	-669	-666
Personalkostnader	2	-5 282	-5 369
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-56	-83
		-7 147	-7 376
Rörelseresultat		71	44
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	9	25	47
Räntekostnader och liknande resultatposter	10	0	-9
		25	38
Resultat efter finansiella poster		96	82
Skatt på årets resultat	11, 12	-	-
Årets resultat		96	82
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		19,2	16,4
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

Kommentarer till resultaträkningarna

Fakturerings. Faktureringsen under år 2006 minskade med 5 procent jämfört med föregående år. Samtidigt ökade förädlingsgraden med drygt 2 procentenheter. Den lägre faktureringsen är ett resultat av en medveten förändring av produktmixen till tjänsteproduktion samt att medelantalet anställda minskat.

Volymtillväxt har skett inom Samhalls arbetsintensiva affärsområden såsom Städ- och fastighetsservice samt Inbyggd verksamhet där faktureringsen under år 2006 ökade med 7 procent medan mer materialintensiva affärsområden med lägre förädlingsvärde minskade sin fakturerings. Förädlingsvärdet inom dessa arbetsintensiva affärsområden ökade samtidigt med 6 procent.

Merkostnadsersättning. För att täcka de merkostnader som Samhall har genom sitt uppdrag, att utveckla personer med funktionshinder genom arbete, får Samhall ersättning av staten, så kallad merkostnadsersättning. Denna merkostnadsersättning beslutas av riksdagen för ett år i taget och betalas ut månadsvis.

Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag.

Råvaror och förnödenheter. En större andel tjänstearbeten och en kontinuerlig översyn av lönsamhet i affärer samt produktivitetshöjande åtgärder har bidragit till de minskade materialkostnaderna.

Personalkostnader. Lönekostnaderna för personer med funktionshinder minskade, dels beroende på färre antal anställda i genomsnitt under året, dels beroende på sänkt avgift för premiepensionsförsäkring uppgående till 132 mkr. Lönekostnaderna för övrig personal rensat från personalavvecklingskostnader minskade med 17 mkr.

Övriga interna kostnader minskade främst beroende på tjänsteverksamhetens lägre kostnader, färre antal anställda, lägre lokalkostnader samt även som ett resultat av tidigare gjorda anpassningar av verksamheten.

Rörelseresultatet. Rörelseresultatet förbättrades med 27 mkr jämfört med år 2005.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2006 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet sammanlagt med 143 (79) mkr, varav personalrelaterade kostnader uppgick till 124 (64) mkr.

Samtidigt har satsningar gjorts bland annat för att stärka och utveckla Samhalls nya affärsstrategi, varumärkesplattform och satsningar gällande personalutveckling. Årets resultat har även påverkats med 132 mkr beträffande en tillfällig sänkning under år 2006 gällande premiepensionsavgifter.

Finansnetto. Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Nettot av den finansiella verksamheten före marknadsvärdering uppgick till 44 (40) mkr. Nedskrivning till marknadsvärdering uppgick till 19 (-) mkr.



Balansräkning

TILLGÅNGAR			
Mkr	Not	2006-12-31	2005-12-31
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	13	1	1
		1	1
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	14	68	122
Maskiner och andra tekniska anläggningar	15	42	57
Inventarier, verktyg och installationer	16	27	29
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	17	7	2
		144	210
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	18	–	785
Andra långfristiga fordringar	19	1	–
		1	785
Summa anläggningstillgångar		146	996
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		146	146
Varor under tillverkning		48	45
Färdiga varor och handelsvaror		36	33
		230	224
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		475	408
Övriga fordringar	20	41	75
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	21	63	70
		579	553
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Kassa och bank	22, 23	1 812	609
	23	86	174
Summa omsättningstillgångar		2 707	1 560
Summa tillgångar		2 853	2 556

Förändringar i eget kapital

Mkr	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Övriga bundna reserver	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2005-01-01		500	2	280	11	47	840
Disposition av föregående års resultat			5		42	-47	–
Överföring av övriga bundna reserver enligt beslut på extra bolagsstämma			280	-280			–
Efterutdelning					-5		-5
Årets resultat						82	82
Eget kapital 2005-12-31		500	287	–	48	82	917
Disposition av föregående års resultat					82	-82	–
Årets resultat						96	96
Eget kapital 2006-12-31	24	500	287	–	130	96	1 013

Balansräkning

EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Mkr	Not	2006-12-31	2005-12-31
EGET KAPITAL			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	24	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		130	48
Årets resultat		96	82
		226	130
Summa eget kapital		1 013	917
AVSÄTTNINGAR	25	43	23
		43	23
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		249	187
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	26	394	364
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	27	1 154	1 065
		1 797	1 616
Summa eget kapital och skulder		2 853	2 556
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	28	1	1

Kommentarer till balansräkningen

Materiella anläggningstillgångar.

Materiella anläggningstillgångar minskade med 66 mkr. Samhalls förändrade affärsverksamhet med en ökad andel anställda inom tjänstesektorn ger lägre investeringar och förändrade lokalbehov. Antalet sålda fastigheter under året uppgick till 17 (25). De sålda fastigheternas bokförda värde uppgick till 41 mkr.

Vid utgången av år 2006 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 181 000 m² och hyrde lokaler till en yta av 202 000 m². Jämfört med utgången av år 2005 är detta en minskning av Samhalls ägda fastigheters yta med cirka 65 000 m² och en ökning av de inhyrda lokalytorna med 19 000 m². Detta motsvarar en total minskning av disponerade lokalytor på 11 (28) procent.

Varulagret. Varulagret ökade något jämfört med föregående år främst beroende på tillväxt inom materialintensiva verksamheter samt ett ökat materialåtagande åt kunder främst inom systemmontering.

Kundfordringar. Kundfordringar i procent av faktureringen ökade jämfört med föregående år beroende på att stora kundinbetalningar gjordes strax efter årsskiftet. Den genomsnittliga kundkreditiden är oförändrad jämfört med föregående år.

Kortfristiga placeringar. Kortfristiga placeringar har under året genom en mer aktiv förvaltning omklassificerats till kortfristiga finansiella placeringar, vilka löpande tas upp till marknadsvärde. Föregående år klassificerades placeringarna som finansiella anläggningstillgångar. Balansposten har påverkats med 850 mkr genom denna omklassificering.

Avsättningar. Avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bland annat lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten år 2007. I balansposten ingår även avsättning för befarade förlustkontrakt.

Kassaflödesanalys

Mkr	Not	2006	2005
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		71	44
Erhållen ränta	9	51	39
Erlagd ränta	10	0	-4
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet, m m	29	19	-33
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		141	46
Ökning/minskning av varulager		-6	49
Ökning/minskning av fordringar		-27	161
Ökning/minskning av skulder		181	-147
Summa förändring i rörelsekapital		148	63
Kassaflöde från den löpande verksamheten		289	109
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		0	-1
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-32	-27
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		100	177
Avyttrade dotterbolag		-	5
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar		-66	-785
Ökning/minskning av långfristiga fordringar		843	30
Kassaflöde från investeringsverksamheten		845	-601
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Efterutdelning		-	-5
Erhållet/lämnat koncernbidrag		-	11
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	6
Årets kassaflöde		1134	-486
Likvida medel vid årets början		783	1269
Annan ökning/minskning av bokförda värdet		-19	-
Likvida medel vid årets slut	22	1898	783

Kommentar till kassaflödesanalysen

Kassaflödet. Kassaflödet från den löpande verksamheten ökade med 180 mkr främst som en följd av minskade kostnader och ett förbättrat resultat.

Årets kassaflöde ökade jämfört med år 2005 och har utöver det positiva flödet från den löpande verksamheten påverkats av intäkter från försäljning av anläggningstillgångar med 100 (177) mkr. Genom en mer aktiv förvaltning av bolagets finansiella placeringar redovisas dessa numera som kortfristiga placeringar, vilka löpande tas upp till marknadsvärde. Föregående år klassificerades placeringarna som finansiella anläggningstillgångar.

Årets kassaflöde har även påverkats med 850 mkr genom denna omklassificering.

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 1812 (609) mkr, varav 1563 (415) mkr hade en löptid överstigande tre månader.

Annan ökning/minskning avser förändring av marknadsvärdet.

NOT 1 REDOVISNINGS- OCH VÄRDERINGSPRINCIPER

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med Årsredovisningslagen samt Redovisningsrådets rekommendationer 1–29 med tillhörande uttalanden. Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

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

Intäkter

Försäljning av varor och tjänster redovisas vid leverans till kunden, i enlighet med försäljningsvillkoren. Försäljning redovisas netto efter moms, rabatter och kursdifferenser vid försäljning i utländsk valuta.

Intäktsredovisning sker i resultaträkningen när det är sannolikt att de framtida ekonomiska fördelarna kommer att tillfalla bolaget och dessa fördelar kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Övriga intäkter som intjänats intäktsredovisas enligt följande:

- Hyresintäkter; i den period uthyrningen avser
- Royalty och liknande; i enlighet med den aktuella överenskommelsens ekonomiska innebörd
- Ränteintäkter; i enlighet med effektiv avkastning

Immateriella tillgångar

Programvaror av standardkaraktär kostnadsförs. Utgifter för programvaror som utvecklats eller på ett omfattande sätt anpassats för bolagets räkning, balanseras som immateriell tillgång, under rubriken Balanserade utgifter för utvecklingsarbete, om de har troliga ekonomiska fördelar som efter ett år överstiger kostnaden. Balanserade utgifter för förvärvade programvaror skrivs av linjärt över nyttjandetiden, dock högst tre år.

Materiella anläggningstillgångar

Materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med avskrivningar. Utgifter för förbättringar av tillgångars prestanda, utöver ursprunglig nivå, ökar tillgångens redovisade värde. Utgifter för reparation och underhåll redovisas som kostnader.

Materiella anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod.

Linjär avskrivningsmetod används för samtliga typer av materiella tillgångar. Följande avskrivningstider tillämpas:

Avskrivningstider	
Maskiner och andra tekniska anläggningar	5 år
Inventarier, verktyg och installationer	5 år
Datorer	3 år
Byggnader	25 år
Maskiner och tekniska anläggningar i byggnad	5–8 år

Skattemässigt tillåtna avskrivningar utöver planensliga avskrivningar redovisas som bokslutsdisposition i resultaträkningen respektive som obeskattad reserv i balansräkningen.

Nedskrivningar

Redovisade värden för bolagets tillgångar bedöms vid varje balansdag för att utröna om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om sådan finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde som det högsta av nyttjandevärdet och nettoförsäljningsvärdet. Nedskrivning görs om återvinningsvärdet understiger det redovisade värdet. En nedskrivning reverseras om det har skett en förändring av beräkningarna som användes för att bestämma återvinningsvärdet. En reversering görs endast i den utsträckning som tillgångens bokförda värde inte överstiger det bokförda värdet som skulle ha redovisats, med avdrag för avskrivning, om ingen nedskrivning skulle gjorts.

Pågående uppdrag

För utförda tjänsteuppdrag respektive entreprenaduppdrag redovisas inkomsten och de utgifter som är hänförliga till uppdraget som intäkt respektive kostnad i förhållande till uppdragets färdigställandegrad på balansdagen (successiv vinstavräkning). Ett uppdrags färdigställandegrad bestäms genom att nedlagda utgifter på balansdagen jämförs med beräknade totala utgifter. I de fall utfallet av ett tjänsteuppdrag eller entreprenaduppdrag inte kan beräknas på ett tillförlitligt sätt, redovisas intäkter endast i den utsträckning som motsvaras av de uppkomna uppdragsutgifter som sannolikt kommer att ersättas av beställaren. En befarad förlust på ett uppdrag redovisas omgående som kostnad.

Varulager

Varulagret värderas, med tillämpning av först in först ut-principen, till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen. För

homogena varugrupper tillämpas kollektiv värdering.

Individuell inkuransbedömning tillämpas på alla lagerposter, innebärande att avdrag för inkurans har gjorts med erforderligt belopp.

Fordringar

Fordringar har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas inflyta.

Tillgångar och skulder i utländsk valuta

Tillgångar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. I de fall valutasäkringsåtgärder genomförts, exempelvis terminssäkring, används terminskursen.

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar värdepapper, fordringar, rörelseskulder, leasingåtaganden och upplåning.

Värdepapper. De värdepapper som är avsedda för långsiktigt innehav redovisas till anskaffningsvärde. Nedskrivning sker då tillgångens verkliga värde understiger marknadsvärdet.

Bolagets kortfristiga innehav, som består av certifikat, obligationer, strukturerade produkter samt räntebärande fonder redovisas till marknadsvärde (noterad köpkurs vid börsens stängning) på balansdagen. Vid värdering tillämpas denna princip på portföljen som helhet, vilket innebär att orealiserade förluster avräknas mot orealiserade vinster. Eventuella derivat bruttoredo visas dock.

Derivatinstrument. Valutaterminskontrakt skyddar bolaget mot förändringar i valutakurser genom att fastställa den kurs till vilken en tillgång eller skuld i utländsk valuta kommer att realiseras. En ökning eller minskning av det belopp som krävs för att reglera tillgången/skulden kompenseras av en motsvarande värdeförändring av terminskontraktet. Dessa vinster och förluster kvittas därför, och särredovisas inte i de finansiella rapporterna.

För säkringsredovisning krävs att säkringsåtgärden har ett uttalat syfte att utgöra säkring, att den har en entydig koppling till den säkrade posten och att säkringen effektivt skyddar den säkrade positionen.

Statliga stöd

Statligt bidrag redovisas i balans- och resultaträkningen när det föreligger rimlig säkerhet att de villkor som är förknippade med bidraget kommer att uppfyllas och att bidraget kommer att erhållas. Bidragen periodiseras systematiskt på samma sätt och över samma perioder som de kostnader som bidragen är avsedda att kompensera för.

Statligt stöd för anskaffning av materiella anläggningstillgångar reducerar tillgångens redovisade värde.

Avsättningar och omstrukturingskostnader

Avsättningar redovisas i balansräkningen när bolaget har ett formellt eller informellt åtagande som följd av en inträffad händelse och det är troligt att ett utflöde av resurser krävs för att reglera åtagandet samt när en tillförlitlig uppskattning kan göras.

Omstrukturingsåtgärder ingår som ett normalt led i det löpande förändringsarbete som krävs för att kort- och långsiktigt säkerställa verksamhetsidén och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar rörelseresultatet.

Resultateffekt av särskilda händelser

Resultateffekter av särskilda händelser och transaktioner av väsentlig betydelse specificeras inom respektive resultatbegrepp. Dessa poster specificeras under respektive not i resultaträkningen.

Leasingavtal

Finansiell leasing föreligger då de ekonomiska riskerna och förmånerna som är förknippade med ägandet i allt väsentligt är överförda till leasagaren, om så inte är fallet är det fråga om operationell leasing.

De leasade tillgångarna avskrivs enligt plan medan leasingbetalningarna redovisas som ränta och amortering av skulder.

Operationell leasing innebär att leasingavgifterna kostnadsförs över löptiden med utgångspunkt från nyttjandet, vilket kan skilja sig åt från vad som faktiskt erlagts som leasingavgifter under året.

I bolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing.

Inkomstskatter

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år, justeringar avseende tidigare års aktuella skatt samt förändringar i uppskjuten skatt.

Värdering av samtliga skatteskulder/-fordringar sker till nominella belopp och görs enligt de skatteregler och skattesatser som är beslutade eller som är aviserade och med stor säkerhet kommer att fastställas.

För poster som redovisas i resultaträkningen, redovisas även därmed sammanhängande skatteeffekter i resultaträkningen. Skatteeffekter av poster som redovisas direkt mot eget kapital, redovisas mot eget kapital.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden på alla temporära skillnader som uppkommer mellan redovisade och skattemässiga värden på tillgångar och skulder. De temporära skillnaderna uppkommer huvudsakligen genom avskrivning av fastigheter, avsättningar för pensioner och skattemässiga underskott.

Uppskjuten skattefordran avseende underskottsavdrag eller andra framtida skattemässiga avdrag redovisas i den utsträckning det är sannolikt att avdraget kan avräknas mot överskott vid framtida beskattning.

Ersättningar till anställda

Åtaganden för ålderspension och familjepension för tjänstemän i Sverige tryggas genom en försäkring i Alecta. Enligt ett uttalande från Redovisningsrådets Akutgrupp, URA 42, är detta en förmånsbestämd plan som omfattar flera arbetsgivare. För räkenskapsåret 2006 har bolaget inte haft tillgång till sådan information som gör det möjligt att redovisa denna plan som en förmånsbestämd plan. Pensionsplanen enligt ITP som tryggas genom en försäkring i Alecta redovisas därför som en avgiftsbestämd plan. Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 47 (47) mkr. Alectas överskott kan fördelas till försäkringstagarna och/eller de försäkrade. Vid utgången av år 2006 uppgick Alectas överskott i form av den kollektiva konsolideringsnivån till 143,1 (128,5) procent. Den kollektiva konsolideringsnivån utgörs av marknadsvärdet på Alectas tillgångar i procent av försäkringsåtagandena beräknade enligt Alectas försäkrings tekniska beräkningsantaganden, vilka inte överensstämmer med RR 29.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt indirekt metod. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar.

Som likvida medel klassificeras, förutom banktillgodohavanden, kortfristiga finansiella placeringar som marknadsvärderas och som handlas på en öppen marknad till kända belopp.

Rapportering för segment

Samhall redovisar endast ett segment då Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för personer med funktionshinder och företags affärer görs med utgångspunkt från

medarbetarna och därigenom ge dessa personer en starkare ställning på arbetsmarknaden. Samhall ska också värna om de arbetssökande som enbart på grund av sitt funktionshinder har svårt att få eller att behålla ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Genom produktion av varor och tjänster ska personer med funktionshinder kunna utföra meningsfulla och utvecklande arbeten på platser i landet där behoven finns.

Alla belopp i efterföljande noter avser mkr om inget annat anges.

NOT 2 ANSTÄLLDA, PERSONALKOSTNADER OCH ARVODE TILL STYRELSE OCH LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

MEDELTALET ANSTÄLLDA				
	2006-12-31	varav kvinnor	2005-12-31	varav kvinnor
Sverige	19 769	44%	20 214	43%
Totalt	19 769	44%	20 214	43%

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från verklig frånvaro, övertid och personalsammansättning och uppgick till 19 769 (20 214) varav kvinnor 8 603 (8 692).

För anställda med funktionshinder uppgick medelantalet anställda till 18 032 (18 662) varav kvinnor 7 937 (8 150) och för övriga anställda till 1 441 (1 552) varav 544 (551) kvinnor. Medelantalet anställda inom Arbetsmarknadstjänster uppgick till 296 personer varav 122 kvinnor.

Det verkliga antalet anställda var vid årets slut 23 359 (22 408) varav 1 299 (281) tillfälligt anställda med funktionshinder, 83 (125) tillfälligt övriga anställda samt 645 (119) personer anställda inom det nya affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bland annat på deltidsanställningar.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I LEDNINGEN				
	2006-12-31	varav kvinnor	2005-12-31	varav kvinnor
Styrelsen	11	36%	11	27%
Övriga ledande befattningshavare	7	43%	7	43%
Totalt	18	39%	18	33%

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER				
Mkr	2006-12-31 Löner och ersättningar	Sociala kostnader	2005-12-31 Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och VD (varav pensionskostnader)	3,3	1,9 0,8	3,2	1,6
Övriga anställda (varav pensionskostnader)	3 786,5	1 402,8 86,0	3 732,2	1 533,5 173,5
Summa (varav pensionskostnader)	3 789,8	1 404,7 86,8	3 735,4	1 535,1 174,1

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 6,6 (6,8) mkr andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD.

Årets avgifter för pensionsförsäringen som är tecknad i Alecta uppgår till 47 (47) mkr varav 43 (38) mkr avser ålderspension och familjepension och ingår i resultatposten personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalavvecklingskostnader om 124 (64) mkr för övrig anställd personal i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Den totala lönekostnaden för anställda med funktionshinder enligt Samhalls grunduppdrag uppgick, inklusive sociala kostnader, till 4 322 (4 499) mkr. Lönekostnader inklusive sociala avgifter inom arbetsmarknadstjänster uppgick till 67 (7) mkr, där lönebidrag erhöles med 44 (2) mkr. Årets lönekostnader har påverkats av sänkta avgifter för premiepensionsförsäkring med 132 mkr.

SJUKFRÅNVARO

	2006	2005
Total sjukfrånvaro som andel av kontrakterad arbetstid	14,2%	14,3%
Andelen av den totala sjukfrånvaron som avser sammanhängande sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer	7,6%	7,8%
SJUKFRÅNVARON FÖRDELAD EFTER KÖN		
Män	12,6%	12,5%
Kvinnor	16,3%	16,7%
SJUKFRÅNVARON FÖRDELAD EFTER ÅLDERSKATEGORI		
29 år eller yngre	13,9%	13,9%
30–49 år	14,0%	14,4%
50 år eller äldre	14,3%	14,1%

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor		Styrelse- arvode	Revisions- utskott	Ersättnings- utskott
Styrelsens ordförande	Peter Lagerblad	216	–	16
Styrelseledamot	Marie Hallander Larsson	108	–	12
Styrelseledamot	Tobias Henmark	108	41	–
Styrelseledamot	Toivo Hofslagare	108	31	–
Styrelseledamot tom 060430	Anders L. Johansson	35	–	–
Styrelseledamot	Kenneth Johansson	108	–	16
Styrelseledamot	Ursula Tengelin	108	13	–
Styrelseledamot	Björn Wolrath	108	62	5
Styrelseledamot från 060401	Eva Nordmark	82	–	–
Summa		981	147	49

Sociala avgifter styrelse 379 935,6

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämans beslut.

LÖNER OCH FÖRMÄNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Mkr		Löner och ersättningar 2006	Sociala kostnader 2006	Varav pensionskost- nader 2006	Pension möjlig från år	Uppsäg- ningstid, månader*	Avgångs- vederlag månader
Verkställande direktör	Birgitta Böhlin	2,1	1,5	0,8	62	6	18
Biträdande direktör, ledningssekretariat	Leif Alm	0,7	0,4	0,2	65	**	**
Kommunikationsdirektör	Anna-Karin Hedlund	1,1	0,6	0,2	65	6	12
Finansdirektör	Leif Israelsson	1,4	1,0	0,6	60	12	12
Direktör Industriorganisation	Lars Lindblom	1,1	0,9	0,5	60	12	12
Personaldirektör	Lena Nettersand	1,1	1,1	0,7	65	6	12
Direktör Arbetsmarknadstjänster från 061201	Lars Löw	0,1	0,0	–	65	6	12
Personer som avgått från företags- ledningen under år 2006		1,1	1,0	0,6	–	–	–
Summa		8,7	6,5	3,6			

*Uppsägning i de fall uppsägning sker från företagets sida **enligt LAS och kollektivavtal

Birgitta Böhlin, VD i Samhall, har pension enligt ITP-planen med 62 års pensionsålder. Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Dessutom utgår vid uppsägning från bolagets sida avgångsvederlag under 18 månader motsvarande den fasta månadslönen. Avgångsvederlaget utbetalas månadsvis. I de fall annan förvärvsinkomst erhålls minskas uppsägningslön och avgångsvederlag i motsvarande mån. Vid sidan av lön har VD som övrig förmån rätt till

tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån.

Övrig företagsledning har bestått av 6 (6) befattningshavare. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Rörliga löner har inte förekommit. För Lars Lindblom och Leif Israelsson gäller en ömsesidig rätt från bolaget och den anställde att påkalla förtida pension dock tidigast från 60 år. Premie avsätts årligen för ovanstående genom

inbetalning till svenska livförsäkringsbolag. Premien är individuellt beräknad och baseras på lön upp till maximalt 30 prisbasbelopp. Övriga i företagsledningen, utom Anna-Karin Hedlund, omfattas av ITP-planen från 65 års ålder. För Anna-Karin Hedlund gäller beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevnadsskydd, att Samhall varje månad betalar en premie om 20 procent av månadslönen till anvisat försäkringsbolag. Ledningskretsen har i händelse av uppsägning från företagets

sida rätt till uppsägningslön i 6–12 månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i 12 månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan maximalt utgå under högst två år och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

Den 1 januari år 2007 trädde en ny ledningsorganisation i kraft. Denna innebar dels att tre nya direktörer i företagsledningen tillsattes dels att finansdirektör Leif Israelsson och direktör för industri-

organisationen Lars Lindblom avgick från företagsledningen. Christina Skogster Stange tillträdde som försäljningsdirektör, Mats Eliasson som direktör för drift samt Paul Lidbom som ny finansdirektör. De nya personerna i företagsledningen har en pensionsålder möjlig från 65 år, och en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Därtill kan avgångsvederlag utbetalas i 12 månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag är avräkningsbara vid ny anställ-

ning. För Christina Skogster Stange gäller beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevnadsskydd, att Samhall varje månad betalar en premie om 20 procent av månadslönen till anvisat försäkringsbolag. Mats Eliasson och Paul Lidbom har pension enligt ITP-planen. Beträffande förmåner har dessa liksom övrig ledningskrets rätt till tjänstebil där bruttolöneavdrag för förmånen sker. Rörliga lönedelar förekommer inte.

NOT 3 FAKTURERING PER GEOGRAFISK MARKNAD

Mkr	2006	2005
Sverige	2 567	2 518
Belgien	109	103
Tyskland	50	75
Schweiz	31	29
USA	30	53
Frankrike	26	75
Finland	16	15
Norge	14	20
England	13	19
Kanada	10	14
Polen	9	15
Danmark	7	8
Malaysia	5	6
Ungern	4	49
Spanien	4	0
Estland	2	0
Holland	2	6
Australien	1	0
Irland	1	0
Indien	1	19
Kina	0	14
Övriga länder	5	9
Summa nettoomsättning	2 907	3 047
Andel export	12%	17%

Exporten minskade med 189 mkr till 340 (529) mkr och exportandelen minskade från 17 till 12 procent. Exportminskningen är främst hänförlig till marknaden i Frankrike och Ungern.

Huvuddelen av exporten sker till svenska kunders företag utomlands. Möbler har varit den dominerande exportprodukten under år 2006 efter det att tillverkningen av mobiltelefon-batterier upphörde vid ingången av år 2006. Belgien, Tyskland och Schweiz var under år 2006 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 56 procent till dessa länder.

Samhall redovisar endast ett segment då Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för

personer med funktionshinder och företagets affärer görs med utgångspunkt från medarbetarna och därigenom ge dessa personer en starkare ställning på arbetsmarknaden.

Samhall ska också värna om de arbets-sökande som endast på grund av sitt funktionshinder har svårt att få eller att behålla ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Genom produktion av varor och tjänster ska personer med funktionshinder kunna utföra meningsfulla och utvecklande arbeten på platser i landet där behoven finns. Den regionala indelningen som Samhall tillämpar är enbart en indelning för att kunna driva uppdraget.

NOT 4 INTÄKTERNAS FÖRDELNING

Mkr	2006	2005
I FAKTURERINGEN INGÅR INTÄKTER FRÅN:		
Varor	1 826	2 045
Tjänster	1 081	1 002
Summa	2 907	3 047
I ÖVRIGA INTÄKTER INGÅR INTÄKTER FRÅN:		
EU-bidrag, transportbidrag samt övriga bidrag	3	8
Lönebidrag AMS	50	2
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	3	17
Vinst vid avyttring fastigheter	55	80
Hysesintäkter	6	15
Försäkringsersättningar	4	3
Övriga intäkter	7	9
Summa	128	134

NOT 5 STATLIG MERKOSTNADSERSÄTTNING

Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för personer med funktionshinder. För att täcka de merkostnader Samhall har för sitt uppdrag att anställa personer med funktionshinder får Samhall ersättning från staten. Denna merkostnadsersättning

beslutas av riksdagen för ett år i taget och betalas ut månadsvis. Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag. Merkostnadsersättningen uppgick till 4 186 (4 245) mkr för verksamhetsåret 2006.

NOT 6 ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

ARVODE OCH KOSTNADSERSÄTTNING TILL REVISORER		
Mkr	2006	2005
REVISIONSUPPDRAG		
PricewaterhouseCoopers AB	1,4	1,4
Riksrevisionen	0,1	0,2
ANDRA UPPDRAG ÄN REVISIONSUPPDRAGET		
PricewaterhouseCoopers AB	0,3	1,6
Summa	1,8	3,2

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till omstrukturering med -10 (6) mkr varav -19 (-16) mkr avser årets struktureringskostnader och 9 (10) mkr återföring av föregående års avsättning för omstruktureringssåtgärder.

Omstruktureringssåtgärderna avser bland annat lösen av hyreskontrakt, övriga kostnader i samband med avveck-

ling av verksamheter samt beräknade kostnader för förlustkontrakt.

Omstruktureringssåtgärder ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och VD:s förvaltning, övriga arbetsuppgifter som ankommer på

respektive bolags revisorer att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter. Övriga utförda tjänster definieras som andra uppdrag. Vad gäller revisionsuppdraget år 2004 uppgick detta till 1,6 mkr. Andra uppdrag än revisionsuppdraget uppgick till 0,3 mkr.

NOT 7 AV- OCH NEDSKRIVNINGAR AV IMMATERIELLA OCH MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

AVSKRIVNINGAR FÖRDELADE PER TILLGÅNGSSLAG		
Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	0	-1
Byggnader och mark	-10	-17
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-24	-36
Inventarier, verktyg och installationer	-13	-17
Summa avskrivningar	-47	-71
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgång</i>		
Byggnader och mark	-3	-10
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-6	-2
Summa nedskrivningar	-9	-12
Summa av- och nedskrivningar	-56	-83

I avskrivningar ingår kostnader för nedskrivning av byggnader med 3 (10) mkr samt av till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar med 5 (1) mkr. Övriga maskiner och tekniska anläggningar har skrivits ned med 1 (1) mkr.

Värdering av fastigheter har skett med utgångspunkt från respektive fastighets kassaflöde under den återstående nyttjandetiden beräknat med utgångspunkt från förväntade marknadshyror på orten. Med underlag av ortens vakansgrader och företagets eget lokalbehov har ett driftsnetto framräknats. I de fall beräknat avkastningsvärde understigit bokfört värde på det aktuella objektet har en nedskrivning skett.

I vissa fall där investering gjorts för att anpassa en fastighet mot en speciell affär och där affärsrelationen upphört, har värdet på byggnadsinventarierna skrivits ned.

NOT 8 OPERATIONELLA LEASINGAVTAL

Nominella värdet av framtida minimi-leasingavgifter, avseende icke uppsägningsbara leasingavtal fördelar sig enligt följande:

Mkr	2006	2005
Förfaller till betalning inom ett år	57	59
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	45	67
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
	102	126
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	64	63

NOT 9 RÄNTEINTÄKTER OCH LIKNANDE RESULTATPOSTER

Mkr	2006	2005
Ränta, kuponger och utdelning	51	46
Vinst/förlust kapitalförvaltning	-7	1
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-19	0
	25	47

NOT 10 RÄNTEINTÄKTER OCH LIKNANDE RESULTATPOSTER

Mkr	2006	2005
Räntekostnader, externa	0	-4
Nedskrivning av kortfristiga placeringar	-	-3
Nedskrivning av dotterbolagsaktier	-	-2
	0	-9

NOT 11 SKATT PÅ ÅRETS RESULTAT

Mkr	2006	2005
Aktuell skattekostnad/skatteintäkt	-	-
Uppskjuten skatt	-	-
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	0*	0

* 0,3 mkr har återbetalats avseende tidigare års taxeringar.

NOT 12 UPPSKJUTEN SKATT

SKILLNAD MELLAN SKATTEKOSTNAD OCH SKATTEKOSTNAD BASERAD PÅ GÄLLANDE SKATTESATS		
Mkr	2006	2005
Redovisat resultat före skatt	96	82
Skatt enligt gällande skattesats	–	–
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	7	5
Ej redovisade skattefordringar i underskottsavdrag	146	169
Skatt på årets resultat enligt resultaträkningen	–	–

Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomstskatt som är 28 (28) procent.

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 522 (604) mkr. Av detta belopp har 522 mkr inte åsatts något värde i form av uppskjuten skattefordran. Av underskottsavdraget har 306 mkr tillfälligt begränsats på grund av spärr i samband med fusion och kan inte utnyttjas inom den närmaste fyraårsperioden.

NOT 13 IMMATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	6	5
Nyanskaffningar	0	1
Summa anskaffningsvärde	6	6
ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	5	4
Årets avskrivning enligt plan	0	1
Summa avskrivningar	5	5
Planenligt restvärde vid årets slut	1	1

NOT 14 BYGGNADER OCH MARK

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	468	752
Nyanskaffningar	0	0
Avyttringar och utrangeringar	-149	-284
Summa anskaffningsvärde	319	468
ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	265	391
Avyttringar och utrangeringar	-84	-143
Årets avskrivning enligt plan	10	17
Summa avskrivningar	191	265
ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	81	144
Avyttringar och utrangeringar	-24	-73
Årets nedskrivningar	3	10
Summa nedskrivningar	60	81
Planenligt restvärde vid årets slut	68	122
Bokfört värde byggnad	59	109
Bokfört värde mark	9	13
Taxeringsvärden, byggnader	54	72
Taxeringsvärden, mark	9	15

Pågående skattemässig omklassificering av bolagets fastigheter innebär att alla fastigheter ska åsättas taxeringsvärde. För 22 (26) fastigheter uppgick taxeringsvärdena vid årets slut till totalt 63 (87) mkr, innebärande att cirka 37 procent av fastighetsbeståndet åsatts taxeringsvärde. Den skattemässiga omklassificeringen innebär att fastighetsskatt debiteras från den tidpunkt då fastighetstaxering åsätts. Bolagets fastighetsbestånd är försäkrat till fullvärde motsvarande återanskaffningskostnaden för respektive anläggning.

NOT 15 MASKINER OCH ANDRA TEKNISKA ANLÄGGNINGAR

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	755	1015
Nyanskaffningar	14	16
Avyttringar och utrangeringar	-104	-276
Summa anskaffningsvärde	665	755
ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	662	882
Avyttringar och utrangeringar	-102	-256
Årets avskrivning enligt plan	24	36
Summa avskrivningar	584	662
ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	36	44
Avyttringar och utrangeringar	-3	-10
Årets nedskrivning	6	2
Summa nedskrivningar	39	36
Planenligt restvärde vid årets slut	42	57

NOT 16 INVENTARIER, VERKTYG OCH INSTALLATIONER

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	263	324
Nyanskaffningar	12	12
Avyttringar och utrangeringar	-29	-73
Summa anskaffningsvärde	246	263
ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	234	287
Avyttringar och utrangeringar	-28	-70
Årets avskrivning enligt plan	13	17
Summa avskrivningar	219	234
Planenligt restvärde vid årets slut	27	29

NOT 17 PÅGÅENDE NYANLÄGGNINGAR OCH FÖRSKOTT AVSEENDE MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Ingående balans	2	2
Under året nedlagda kostnader	12	11
Under året genomförda omfördelningar	-7	-11
Bokfört värde vid årets slut	7	2

NOT 18 ANDRA LÅNGFRISTIGA VÄRDEPAPPERSINNEHAV

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	785	1
Nedskrivning av fordringar	-	-1
Tillkommande fordringar	-	785
Avgående fordringar	-785	0
Bokfört värde vid årets slut	0	785

Avgående fordringar avser värdepapper som omklassificerats till kortfristiga placeringar. Se Not 22 och 23.

NOT 19 ANDRA LÅNGFRISTIGA FORDRINGAR

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	-	21
Avgående fordringar	-	-21
Tillkommande fordringar	2	-
Nedskrivning av fordran	-1	-
Bokfört värde vid årets slut	1	-

Tillkommande fordringar avser fordran som tidigare klassificerades som kortfristiga.

NOT 20 ÖVRIGA FORDRINGAR

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Fordran lönebidrag	10	-
Fordran försäkringsskador	4	4
Skattefordringar	18	46
Skattekonto	7	7
Övriga kortfristiga fordringar	2	18
Bokfört värde vid årets slut	41	75

NOT 21 FÖRUTBETALDA KOSTNADER OCH UPPLUPNA INTÄKTER

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Hyror	23	24
Ränteintäkter	10	11
Försäkringsavgifter	5	6
Övrigt	25	29
Bokfört värde vid årets slut	63	70

NOT 22 LIKVIDA MEDEL

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Kassa och bank	86	174
Kortfristiga placeringar	1812	609
Likvida medel	1898	783

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av företagets likvida medel i form av medel på bankkonton samt placeringar på depositionsmarknaden och av kortfristiga placeringar, vilka utgör förvaltad kapital. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och uppgick per balansdagen till 1 812 (609) mkr, varav 1 563 (415) mkr hade en löptid överstigande tre månader. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: certifikat, obligationer, räntebärande fonder samt strukturerade produkter som garantier 100 procent av nominellt värde.

NOT 23 FINANSIELLA INSTRUMENT OCH FINANSIELL RISKHANTERING

Samhalls finansiella verksamhet ska vara en integrerad del i den övriga verksamheten. Finansiella transaktioner och val av motparter ska ske så att Samhalls allmänna anseende inte skadas och övergripande mål inte motverkas. Den finansiella verksamheten ska utgå från rörelsens förutsättningar och de finansiella behov, flöden, exponeringar och risker som är konsekvenserna därav. Företagets strategi är att lämna högsta möjliga avkastning på eget kapital utifrån en säker och kostnadseffektiv finanshantering som säkerställer en god kontroll och hög kvalitet på riskhanteringen.

Samhall är genom sin verksamhet exponerad för olika finansiella risker. Med finansiell risk avses fluktuationer i företagets resultat och kassaflöde till följd av förändringar i företagets motparter kreditvärdighet, räntor samt valutakurser. Samhall har en finanspolicy som årligen fastställs av styrelsen. Policyn reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering.

Kreditrisk. Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av produkter och tjänster sker till kunder med

lämplig kreditbakgrund. I företagets kreditpolicy finns regler som ska säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, kreditlimiter, ratingnivåer, beslutsnivåer och hantering av osäkra fordringar. Kreditrisken i kommersiella kundfordringar har historiskt varit låg.

I kapitalförvaltningen regleras kreditrisken genom limiter per emittent och ratingkrav i finanspolicyn. För placeringar på penningmarknaden, som omfattar räntebärande värdepapper med löptider upp till ett år, gäller A-2 (Standard & Poor's) eller P-2 (Moody's) som lägsta krav. För placeringar på obligationsmarknaden, som omfattar räntebärande värdepapper med löptider som överstiger ett år, gäller BBB+ (Standard & Poor's) eller Baa1 (Moody's) som lägsta krav.

Ränterisk. Ränterisk innebär en risk för negativ effekt på en placeringens marknadsvärde vid förändring av det allmänna ränteläget. Samhalls ränterisk mäts i form av duration och den genomsnittliga durationen får maximalt uppgå till tre år. För att ytterligare begränsa risken avseende tid har företaget fastställt maximala löptider för enskilda värdepapper.

Durationen per balansdagen uppgick till 1,72 år och ränterisken uppgick till 22,6 mkr beräknat på 1 procentenhets förskjutning av räntekurvan.

Likviditetsrisk. Samhall är utsatt för risken att vid ett givet tillfälle inte ha tillräckligt med likvida medel. Denna risk hanteras genom att etablera en likviditetsreserv, vilken består av företagets medel på bankkonton samt placeringar på depositionsmarknaden.

Valutarisk. Samhall verkar internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt EUR, GBP och USD och utflödet är större än inflödet. Terminssäkring är ett sätt att minimera valutarisker. Per balansdagen fanns inga kontrakterade köp i utländsk valuta.

Det redovisade värdet för övriga omsättningstillgångar och kortfristiga skulder utgör en god approximation av det verkliga värdet på grund av den korta löptiden.

NOT 24 EGET KAPITAL

Aktiekapitalet består av 5 000 000 aktier å nominellt 100 kronor. Samtliga aktier ägs av svenska staten genom näringsdepartementet. I enlighet med bolagsordningen ska någon utdelning inte utges.

Specifikation över förändringar i eget kapital återfinns under rubriken förändringar i eget kapital.

NOT 25 AVSÄTTNINGAR

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	23	39
Periodens avsättningar	156	79
Ianspråktaget under perioden	-127	-85
Periodens återföringar av outnyttjade belopp	-9	-10
Bokfört värde vid årets slut	43	23

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Alingsås, Borlänge, Eslöv, Falun, Husqvarna, Karlskoga, Kristinehamn, Järfälla, Ljungby, Sandviken, Växjö, Örebro och avser hyror, energikostnader, återställningskostnader av lokaler samt personalavvecklingskostnader. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten år 2007. Dessutom har avsättning gjorts för befarade förlustkontrakt.

Återföringar avser äldre ej ianspråktagna avsättningar.

NOT 26 ÖVRIGA KORTFRISTIGA SKULDER

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Avräkning löner	285	256
Personalens källskatt	94	90
Mervärdesskatt	12	14
Övrigt	3	4
Vid årets slut	394	364

NOT 27 UPPLUPNA KOSTNADER OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER

Mkr	2006-12-31	2005-12-31
Semesterlöneskuld	526	500
Arbetsgivaravgifter	415	383
Löneskatt	21	42
Övrigt	192	140
Bokfört värde vid årets slut	1154	1065

NOT 28 ANSVARSFÖRBINDELSER

Mkr	2006	2005
Tullverket	0,2	0,2
Järfälla kommun	0,1	0,1
Österlenhem AB	0,3	0,3
SPP Kapitalpension	0,1	0,1
Summa ansvarsförbindelser	0,7	0,7

Ansvarsförbindelser avser borgensåtaganden som lämnats för att täcka fullgörande av uppdrag. Inga väsentliga skulder förväntas uppkomma till följd av någon av ovanstående ansvarsförbindelser.

NOT 29 JUSTERING FÖR POSTER SOM INTE INGÅR I KASSAFLÖDET

Mkr	2006	2005
Av- och nedskrivningar	56	83
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-58	-97
Nedskrivning av kortfristiga placeringar	1	-3
Avsättningar	20	-16
Summa	19	-33

NOT 30 HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagen som påverkar årsredovisningen.

NOT 31 TRANSAKTIONER MED NÄRSTÅENDE

Närstående företag. Samhall ägs av svenska staten. Inköp och försäljning från och till andra statliga företag sker till marknadsmässiga priser och sedvanliga villkor.

NOT 32 UPPGIFTER OM BOLAGET

Samhall AB (publ) är ett aktiebolag med säte i Stockholm, Sverige.

Adressen till företagets huvudkontor är:
Linnégatan 89e
Box 27705
115 91 Stockholm

FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel:		Kronor
Balanserat resultat		129 814 231
Årets resultat		95 704 334
Summa		225 518 565
Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:		
Balanseras i ny räkning		225 518 565
Summa		225 518 565

Samtliga aktier ägs av svenska staten. Enligt bolagsordningen skall ingen utdelning ges till ägaren.

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) försäkrar, såvitt vi känner till, att årsredovisningen är upprättad i överensstämmelse med god redovisningssed för aktiebolag och i enlighet med ägarens ägarpolicy. Vi försäkrar också att lämnade uppgifter stämmer överens med faktiska förhållanden och att ingenting av väsentlig betydelse är utelämnat som skulle kunna påverka bilden av bolaget som skapats i årsredovisningen.

Resultat- och balansräkningarna kommer att föreläggas årsstämman 2007-04-18 för fastställelse.

Stockholm den 23 februari 2007

Peter Lagerblad
Ordförande

Margaretha Brinkhof Walter Tommy Carlson Bjarne Dahl Marie Hallander Larsson

Tobias Henmark Toivo Hofslagare Kenneth Johansson Eva Nordmark

Ursula Tengelin Björn Wolrath

Birgitta Böhlin
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 23 februari 2007

PricewaterhouseCoopers AB Henrik Söderhielm
Per Wardhammar *Auktoriserad revisor*
Auktoriserad revisor Förordnad av Riksrevisionen

REVISIONSBERÄTTELSE

Till årsstämman i Samhall AB (publ) Org.nr 556448-1397

Vi har granskat årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning i Samhall AB (publ) för år 2006. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 10–54 samt sidorna 62–63. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisionssed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss 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 och verkställande direktörens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören gjort när de upprättat årsredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra 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.

Vi tillstryker att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen, disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledarmöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 23 februari 2007

PricewaterhouseCoopers AB
Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Henrik Söderhielm
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen

Bolagsstyrning och ledning

BOLAGSSTYRNINGSRAPPORT

inklusive styrelsens rapport om internkontroll

Samhalls uppdrag av staten är att erbjuda utveckling genom arbete för personer med funktionshinder. En viktig roll för Samhall är att skapa arbetsmöjligheter och därigenom vägar ut i arbetslivet för dessa personer. I Samhalls uppdrag förenas två grundläggande allmänpolitiska värderingar, allas rätt till arbete och medborgarnas möjligheter och skyldigheter att med sina arbetsinsatser bidra till samhällets utveckling. Samhall tar även ett regionalpolitiskt ansvar med att ha arbetsplatser över hela landet. Vid årets slut hade Samhall drygt 22 000 anställda varav drygt 21 000 med funktionshinder. I det följande redovisas styrelsens bolagsstyrningsrapport som även omfattar styrelsens internkontrollrapport.

Svenska staten är ägare till Samhall AB och regeringens ambition är att agera på ett trovärdigt sätt i sin ägarförvaltning. Till grund för Samhalls bolagsstyrning ligger tillgängliga svenska och internationella regler. Bolagsstyrningen i Samhall följer också statens ägarpolitik jämte övriga riktlinjer som staten meddelar. Samhall har anpassat bolagsstyrningen i tillämpliga delar till de regler som följer av Svensk kod för bolagsstyrning (Koden) som också utgör en del av statens ägarpolitik. Denna bolagsstyrningsrapport har inte varit föremål för revisorernas granskning.

Den svenska staten är Sveriges största företagsägare. Ägarrollen utövas av regeringen som har värdeskapande som övergripande mål. Målet att skapa värde medför krav på långsiktighet, effektivitet, lönsamhet, utvecklingsförmåga samt ett miljömässigt och socialt ansvarstagande. Företag med statligt ägande har av staten delats in i två grupper, dels de som verkar på marknadsmässiga villkor, dels de som har ett särskilt samhällsintresse att infria. Samhall tillhör den senare gruppen.

För att tydliggöra statens syn i vissa ägarfrågor och för att uppnå enhetlighet bland de av staten förvaltade bolagen har regeringen utarbetat särskilda riktlinjer för statens ägarpolitik bland annat avseende extern ekonomisk rapportering och anställningsvillkor för personer i ledande ställning. Dessutom har regeringen identifierat vissa särskilda policyfrågor av stor vikt där företag med statligt ägande ska agera föredömligt. Det gäller bland annat frågor om diskriminering och om jämställdhet (se sida 27), miljö (se sida 30) och mångfald (se sida 27).

Samhalls uppdrag beslutas av staten och är formulerat i ett verksamhetsavtal mellan Samhall och AMS, se sida 66. Avtalet, vilket omförhandlas varje år, innehåller bland annat arbetsmarknadspolitiska mål och finansiering av Samhalls merkostnader som är hänförliga till uppdraget.

Årsstämma

Årsstämma ska enligt statens riktlinjer hållas senast den 30 april. I enlighet med statens ägarpolitik är årsstämman även öppen för allmänheten. Riksdagsledamöter erhåller en särskild kallelse som skickas till riksdagens kammarskansli. Vissa riksdagsledamöter med en närmare koppling till Samhall inbjuds personligen. Inbjudan görs i övrigt genom sedvanlig annonsering samt via hemsidan. Närvarande har genom åren bland annat varit riksdagsledamöter, representanter från Näringsdepartementet, styrelseledamöter i Samhall, bolagets revisorer, myndighetspersoner, kunder och representanter från olika handikapporganisationer.

På årsstämman hanteras olika ärenden som följer av aktiebolagslagen. Vidare fastställs arvode för styrelse och revisorer. På årsstämman genomförs regelmässigt också ett seminarium med externa deltagare vilka har anknytning till Samhalls verksamhet. Vid årsstämman 2006 anordnades ett seminarium på temat "En

dynamisk arbetsmarknad för alla" med bland annat representanter i panelen för riksdagen, Näringsdepartementet, Samhalls styrelse, näringslivet och de fackliga organisationerna. Moderator var ledarskribenten på Dagens Nyheter, Peter Wolodarski. Vid seminariet deltog cirka 200 personer.

Styrelsen utses av årsstämman, som även utser en av ledamöterna att vara ordförande.

Revisorer i Samhall är dels ett revisionsbolag som utses av årsstämman, dels en revisor och en revisorssuppleant som förordnas av Riksrevisionen.

Årsstämman fastställer målen för verksamheten samt de ekonomiska målen för Samhall.

Val av styrelse

Regeringens ambition är att styrelserna ska ha en kompetens som är väl anpassad till bolagets verksamhet. Det är därför viktigt att styrelsens sammansättning är sådan att styrelsen alltid besitter sådan branschkunskap eller annat kunnande som är direkt relevant för bolagets utveckling i förhållande till att omvärlden förändras.

Regeringen anger i Statens ägarpolitik sin inställning i viktiga principfrågor avseende förvaltning av de statligt ägda bolagen. Nomineringsprocessen drivs och koordineras av enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet.

Nomineringen och val av nya styrelseledamöter föregås av en löpande dialog mellan ansvarigt departement, styrelseordförande, andra ledamöter och eventuella delägare. Urvalet av ledamöter kommer från en bred rekryteringsbas för att kunna uppnå balans avseende kompetens, bakgrund, ålder och kön.

När nomineringsprocessen är avslutad offentliggörs nomineringar till styrelsen enligt Kodens riktlinjer med undantag för redovisning av ledamöternas oberoende

NÄRVARO VID MÖTEN			
	Styrelsemöten	Ersättningsutskottet	Revisionsutskottet
BOLAGSSTÄMMAVALDA LEDAMÖTER, NÄRVARO (AV MÖJLIGA)			
Peter Lagerblad (ordf)	8 (8)	2 (2)	
Marie Hallander Larsson	7 (8)	fr om 26 april 1(1)	
Tobias Henmark	8 (8)		5 (5)
Toivo Hofslagare	8 (8)		fr om 26 april 3 (3)
Anders L. Johansson (t om 26 april)	2 (3)		
Kenneth Johansson	6 (8)	2 (2)	
Eva Nordmark (fr om 26 april)	3 (5)		
Ursula Tengelin	8 (8)		t om 26 april 2 (2)
Björn Wolrath	7 (8)	t om 26 april 1(1)	5 (5)
ARBETSTAGARREPRESENTANTER LEDAMÖTER, NÄRVARO (AV MÖJLIGA)			
Margaretha Brinkhof Walter	8 (8)		
Tommy Carlson	8 (8)		
Bjarne Dahl (fr om 26 april)	4 (5)		
Bo Johansson (t om 26 april)	2 (3)		
ARBETSTAGARREPRESENTANTER ERSÄTTARE, NÄRVARO SOM LEDAMOT			
Åsa Friedrichsen (t om 26 april)	1		
Yvonne Kvarnström	–		
Björn Ove Jhönsson	–		
Bjarne Dahl (t om 26 april)	1		

i förhållande till större ägare. Styrelseledamöterna är också oberoende i förhållande till bolaget. Nomineringsprocessen i sin helhet beskrivs i Statens ägarpolitik 2006. Skriften kan beställas eller laddas ned från regeringens hemsida.

Ledamöter

Samhalls styrelse består av åtta vid årsstämman utsedda ledamöter samt tre ledamöter och tre ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. Av styrelsens stämموالدا ledamöter är tre kvinnor. Styrelsens sammansättning och deras deltagande i styrelsen och utskottsmöten presenteras i ovanstående tabell.

Styrelsens arbete år 2006

Styrelsen svarar inom ramen för tillämplig lag, bolagsordning och ägarens direktiv, för bolagets organisation och förvaltning av bolagets angelägenheter.

Vilka ärenden som ska behandlas i styrelsen följer i huvudsak aktiebolagslagen och styrelsens arbetsordning. Styrelsens främsta uppgifter, förutom att utse VD är att fastställa den strategiska inriktningen, godkänna större investeringar och väsentliga förändringar av organisationen samt fastställa centrala policies. Därtill ska styrelsen noga följa utvecklingen av risk-situationer och kontrollfunktionerna.

Styrelsen fastställer årligen en arbetsordning. Arbetsordningen reglerar bland annat ordförandens och VD:s uppgifter, frekvensen och formerna för styrelsemötena, intern och extern ekonomisk

rapportering samt utvärdering av styrelsens och VD:s arbete.

Styrelsen har under året sammanträtt åtta gånger. Styrelsen har en särskild utsedd sekreterare som i god tid före varje styrelsemöte till varje styrelseledamot skickar ut en skriftlig kallelse med en dagordning med utförliga kommentarer till denna samt även i övrigt erforderligt underlag för mötet. Utöver detta erhåller styrelsen varje månad ett VD-brev med aktuella frågor samt varje kvartal en utförlig intern ekonomisk rapport.

Huvudtemat för styrelsens sammanträden under år 2006 har varit:

- januari – bokslutskommuniké
- februari – årsredovisning 2005 och budgetunderlag för år 2007 att lämnas till regeringen
- april – utvärdering av styrelsearbetet
- juni – personalutvecklingsfrågor
- augusti – övergripande strategifrågor
- oktober – affärsutveckling och inriktning av framtida verksamhet
- december – verksamhetsplan 2007–2008 och budget 2007

Utöver dessa teman har styrelsen under året genomfört en studieresa till Nederländerna innefattande information och besök på i Nederländerna motsvarande verksamheter som Samhall. Styrelsen har förlagt ett styrelsemöte i Visby och i samband därmed besökt två Samhallverksamheter. I samband med årsstämman i april har styrelsen ett möte innan årsstämman och ett konstituerande möte efter. Under året har styrelsen åter-

kommande behandlat en ny affärsstrategi och frågor gällande utvecklingen av Samhalls varumärke och framtagande av en ny grafisk profil. Vidare har styrelsen ägnat särskilt uppmärksamhet åt frågor gällande bland annat internkontroll och riskbedömningar samt de nya förutsättningarna för bolagets verksamhet som riksdag och regering beslutat om inför år 2007.

I tabellen ovan redovisas styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten.

STYRELSENS RAPPORT OM INTERNKONTROLL. **Styrelsen ansvarar enligt den svenska aktiebolagslagen och "Svensk kod för bolagsstyrning" (Koden) för intern kontroll. Denna rapport är upprättad i enlighet med Koden avseende den finansiella rapporteringen men innehåller också andra processer vilka följer av statens ägarkrav. Rapporten utgör inte del av de formella årsredovisningshandlingarna och har inte heller varit föremål för revisorernas granskning.**

Beskrivning. Samhall arbetar med att integrera riskhantering och internkontroll i ett nytt ledningssystem. Enligt COSO:s ramverk för internkontroll består den interna kontrollen av följande fem komponenter: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information/kommunikation samt uppföljning.

Kontrollmiljön. Bolagets interna kontrollmiljö bygger på:

- arbetsfördelningen mellan styrelsen och VD
- bolagets organisation och sätt att bedriva verksamhet med tydligt definierade roller, ansvarsområden och delegering av befogenheter
- styrande dokument
- löpande uppföljning
- kvalitetssäkring
- ett nytt ledningssystem som har introducerats och som är baserat på ett antal tydligt definierade processer och kontrollaktiviteter
- ledningsfilosofi (etik och moral)

Styrelsen fastställer årligen en arbetsordning, vilken bland annat reglerar ordförandens och VD:s uppgifter. Styrelsen fastställer övergripande policies såsom etikpolicy och finanspolicy. Styrelsen har inom sig inrättat ett Revisionsutskott för ökad kännedom, insyn och kontroll av bolagets redovisning, ekonomiska rapportering och riskhantering. VD fastställer delegationsordning, vilken bland annat innefattar en attestordning.

Funktionen Ekonomi & Finans har på övergripande nivå ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning. Funktionen svarar för att exponera, medvetandegöra och reducera/eliminera olika risker (affärs-, egendoms- och ansvarsrisker) i verksamheten. En genomarbetad struktur för styrande dokument har tagits fram. I ansvarsområdet ingår även att säkerställa att information om Samhall till ägare, styrelse, ledning med flera intressenter är korrekt och rättvisande.

En etikpolicy har tagits fram inom Samhall. Utifrån denna etikpolicy förs diskussioner om Samhalls värdegrund i olika forum. Vid nyrekrytering beaktas Samhalls kompetensbehov och för redan anställda tillhandahålls befattningsspecifik kompetensutveckling.

Riskbedömning. Samhall styrs av olika processer där riskbedömning och riskhantering är inbyggda i varje process för att säkerställa att de risker som bolaget utsätts för hanteras inom de policies som fastställts.

Bolagets riskbedömning och riskhantering behandlas årligen av styrelsen och utgör grund för uppföljning av att alla väsentliga områden är inbyggda i varje process och ger en balanserad vägledning till olika befattningshavare.

Kontrollaktiviteter. De risker som identifierats vid genomgång av de olika processerna hanteras via bolagets kontrollaktiviteter. Till exempel finns automatiserade kontroller i IT-baserade system som hanterar behörigheter och attesträtt, samt

manuella kontroller som dualitet i såväl löpande bokföring som bokslutsposter.

Varje region och industrimatrizen har kontrollers som ansvarar för att de finansiella uppgifterna är korrekta, kompletta och levereras i tid.

Funktionen Ekonomi & Finans analyserar månatligen den ekonomiska rapporteringen.

Information och kommunikation. Bolaget har informations- och kommunikationsvägar som syftar till att främja fullständighet och riktighet i den finansiella rapporteringen. Styrande dokument i form av policies, riktlinjer och anvisningar finns tillgängliga på bolagets intranät. Handböcker och arbetsbeskrivningar finns på bolagets intranät och/eller i tryckt form. Informationsträffar anordnas regelbundet i olika forum för att säkerställa att dokumentens innehåll uppfattas och hanteras korrekt.

Uppföljning. Bolaget följer upp efterlevnaden av styrande dokument samt kontrollaktiviteterna. Uppföljning sker vidare av bolagets informations- och kommunikationsvägar med avsikt att säkerställa att dessa är ändamålsenliga, tillgängliga och kända.

Bolagets internrevisor genomför stickprov och analyser för att utvärdera effektiviteten och tillförlitligheten av den interna kontrollen.

Under år 2006 har följande processer genomgåts, nämligen försäljning, kortfristiga placeringar av värdepapper, lönehantering och redovisning av arbetade timmar. När det gäller arbetade timmar finns ett återrapporteringskrav till staten.

Revisionsutskottet följer via sina sammanträden upp den ekonomiska redovisningen och får avrapporterat både från bolagets revisorer och internrevisor om deras iakttagelser.

Utvärdering av styrelsens och VD:s arbete

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete, avseende styrelsens arbetsformer och arbetsklimate samt tillgång till och behovet av särskild kompetens i styrelsen. Även en utvärdering av utskottens arbete genomförs. Utvärderingarna sker under ledning av ordföranden. Styrelsen genomför även årligen en utvärdering av VD:s arbete.

Styrelsens ordförande ska enligt arbetsordningen tillse att styrelsearbetet bedrivs effektivt och att styrelsen fullgör sina åligganden. Ordföranden ska organisera och leda styrelsearbetet, ha regelbundna kontakter med VD samt se till att styrelsen erhåller tillfredsställande informations- och beslutsunderlag. Styrelsens ordförande väljs av årsstämman.

Ersättningsutskott

Styrelsen har inom sig inrättat ett Ersättningsutskott för att bistå styrelsen i frågor rörande ersättning samt övriga anställningsvillkor för VD. Utskottet behandlar också inriktningen av ersättning och anställningsvillkor för övriga personer i företagsledande och därmed jämförlig ställning. Utskottet har haft två möten under året varvid bland annat har tagits upp frågor om VD:s lön och riktlinjer för lön till ledningsgruppen.

Revisionsutskott

Styrelsen har inom sig inrättat ett Revisionsutskott för att öka kännedom om insyn och kontroll av företagets redovisning, ekonomiska rapportering och riskhantering samt säkerställa kvaliteten i den finansiella rapporteringen.

Utskottet har under året haft fem sammanträden och då behandlat följande frågor:

- januari – årsbokslut och bokslutskommuniké samt årsredovisningen
- mars – utvärdering av externrevisorernas och utskottets arbete
- maj – externrevisorernas planering för kommande år och arbetsplan för utskottet
- augusti – halvårsrapporten och internrevisorernas planering
- oktober – hard close bokslutet och inriktning av internkontrollrapporten

Vid revisionsutskottets möten har bland annat bolagets revisorer avrapporterat sina iakttagelser i samband med års- och hard close bokslut, årsredovisning samt löpande revision. Utskottet har även tagit del av Samhalls ledningssystem och personalutvecklingsprocessen. Även bolagets internrevisor har rapporterat sina iakttagelser till utskottet. En utvärdering av utskottets och de externa revisorernas arbete sker varje år.

Ersättning till styrelse och utskott

Vid årsstämma år 2006 fastställdes arvode till ordföranden och ledamöter i styrelsen. Arvodet till ordföranden bestämdes till 218 000 kronor/år och till de övriga ledamöterna 109 000 kronor/år.

Arvode till ordförande i Revisionsutskottet fastställdes till 62 000 kronor/år och till övriga ledamöter 41 500 kronor/år. Till ledamöter i Ersättningsutskottet fastställdes ett arvode om 16 500 kronor/år. Dessa arvoden utgår utöver styrelsearvodet.

Vilka som ingår i respektive utskott framgår av tabell på sida 58.

Revisorer

Ansvaret för val av revisorer för företag med statligt ägande ligger alltid hos ägaren. Det praktiska arbetet med upphandlingen hanteras av bolagsledningen i samråd med styrelsens Revisionsutskott. Regeringskansliets förvaltare/handläggare

följer dock alla stegen i upphandlingsprocessen från upphandlingskriterier till urval och utvärdering. Det slutliga beslutet fattas av årsstämman. Revisorer väljs enligt aktiebolagslagen på mandatperioder om fyra år.

Valda revisorer för Samhall för räkenskapsåret 2006 är Pricewaterhouse-Coopers AB med auktoriserade revisorn Per Wardhammar som huvudansvarig revisor samt förordnad av Riksrevisionen auktoriserade revisorn Henrik Söderhielm.

Revisorererna är närvarande och avrapporterar vid styrelsens bokslutsmöte samt närvarar vid ett antal tillfällen under året vid möten med styrelsens Revisionsutskott. En gång per år träffar styrelsen revisorererna utan närvaro av VD eller annan person från bolagsledningen.

Revisionsbolaget Pricewaterhouse-Coopers AB utsågs vid bolagsstämman 2004 och för fyra år framåt till och med bolagsstämman 2008. Henrik Söderhielm är förordnad av Riksrevisionen med auktoriserade revisorn Filip Cassel som ersättare till och med bolagsstämman 2007. Arvode till bolagets revisorer framgår av Not 6.

Verkställande direktör

- Birgitta Böhlin
- Född 1948
- Civilekonom
- Tidigare generaldirektör för Försvarets Materielverk. Styrelseordförande i SP Sveriges tekniska forskningsinstitut och i Mittuniversitetet. Styrelseledamot i Almega och AFA sjukförsäkring samt styrelsesuppleant i Svenskt Näringsliv.

Samhalls företagsledning

VD ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget. Inom de ramar som styrelsen fastslagit leder VD verksamheten samt

håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga affärshändelser samt övriga styrelseledamöter med ett månadsbrev. Före varje styrelsemöte träffas ordföranden och VD för en gemensam genomgång av dagordningen och det underlag i övrigt som ska behandlas på styrelsemötet.

VD ska organisera bolagets ledning så att ändamålsenlig styrning och kontroll uppnås över verksamheten. Varje månad får styrelsen en rapport om väsentliga händelser och varje kvartal en rapport om bolagets resultat och ställning. VD:s ansvarsområden regleras närmare i den arbetsordning som styrelsen fastställt.

Företagsledningen är ett rådgivande organ till VD och vid varje sammanträde förs ett protokoll. Ärenden som behandlas är av företagsövergripande natur och strategiskt inriktade. Uppföljningen av verksamheten ska ske genom uppföljning av formulerade mål samt genom månatliga ekonomiska ledningsrapporter. För beslutsärenden ska skriftlig dokumentation följas av ett förslag till beslut och beslutsunderlaget ska även ange på vilket sätt som beslutet stödjer den strategiska planen samt om frågan, innan beslut fattas, kräver behandling av de fackliga organisationerna.

Ledningens arbete

Företagsledningen sammanträder normalt en gång i månaden med undantag för juli. Resultatuppföljning, gemensam planering och förberedelser inför styrelsens sammanträden hör till de återkommande frågorna på agendan. Under år 2006 ägnade företagsledningen särskild uppmärksamhet åt frågor rörande den nya affärsstrategiska inriktningen. I samband med förändringar av affärsutvecklingsarbetet och ledningsorganisationen adjungerades under hösten år 2006 de åtta

regioncheferna till företagsledningen. Under år 2006 ägnades företagsledningens möten i övrigt att särskilt behandla bland annat följande större frågor:

- januari – bokslut och ny varumärkesplattform
- februari – nytt ledningssystem och inriktningen av ny strategisk affärsutveckling
- mars – genomgång av kvalitets- och miljöledningssystem
- april – strukturfrågor och förberedelser inför årsstämman
- maj – internrevisionen och nytt åtgärdsprogram
- juni – omvärldsanalys och företagsövergripande riskanalys
- augusti – strukturfrågor
- september – uppläggningsplanering av höstens planeringsarbete
- oktober – genomgång av medarbetarenkät och affärsutveckling
- november – inriktning verksamhetsplan 2007–2008
- december – budget 2007 och verksamhetsplan 2007–2008

Ersättning till företagsledning

Frågor om ersättningen och förmåner till företagsledningen behandlas i Ersättningsutskottet. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag sker för denna förmån. Rörliga ersättningar förekommer inte. Skattepliktiga ersättningar och förmåner samt pensionskostnader till styrelseordföranden, styrelseledamöter, VD och andra ledande befattningshavare beskrivs närmare i Not 2. ■

Stockholm den 23 februari 2007

Peter Lagerblad
Ordförande

Margaretha Brinkhof Walter

Tommy Carlson

Bjarne Dahl

Marie Hallander Larsson

Tobias Henmark

Toivo Hofslagare

Kenneth Johansson

Eva Nordmark

Ursula Tengelin

Björn Wolrath

AVTAL MELLAN ARBETS- MARKNADSSTYRELSEN OCH SAMHALL

Riksdagen har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för Samhall AB samt villkor för bolaget för år 2006 (prop 2005:06:1 utg.omr 13, bet 2005/06 AU:01, rskr 2005/06:109).

Arbetsmarknadsstyrelsen har enligt regleringsbrev för 2006 fått det samlade ansvaret för utbetalning av de olika stödformerna för insatser för personer med funktionshinder.

1. Uppdrag till Samhall AB

Samhall AB skall ge arbete åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmågan skall vara så nedsatt att de inte kan få annat arbete och deras behov av arbete inte kan tillgodoses genom andra insatser. Under år 2006 skall nyanställas minst lika stor andel personer med funktionshinder som under år 2005 från tre prioriterade grupper enligt av Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall AB fastställd definition.

Samhall AB skall under 2006 ge arbete åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga genom anställning i bolaget under minst 24,4 miljoner arbetstimmar. Länsarbetsnämnden disponerar de arbetstillfällen som Samhall AB inom denna ram anordnar för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Länsarbetsnämnden får disponera praktikplatser för personer med funktionshinder som söker arbete hos arbetsförmedlingen i den omfattning som Samhall AB kan erbjuda.

Samhall AB skall kontinuerligt arbeta för att tillsvidareanställda personer med funktionshinder skall lämna Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Samhall AB skall särskilt beakta kvinnors möjlighet till övergång till annat arbete. Länsarbetsnämnden kan lämna arbetsmarknadspolitiskt stöd för personer som är klara för övergång från Samhall AB och som har behov av sådant stöd för att få annat arbete.

Andelen övergångar från Samhall AB till arbete på den reguljära arbetsmarknaden skall under 2006 motsvara minst 5 procent brutto av de tillsvidareanställda med funktionshinder.

2. Återrapportering till AMS

Samhall AB skall månadsvis rapportera:

- Antalet anställda med funktionshinder och antalet timmar som dessa arbetat.

- Antalet anställda med funktionshinder som lämnat Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden samt antalet därav med lönebidrag.
- Antalet nyanställda och därav från de prioriterade grupperna.

Samhall AB skall i januari 2007 rapportera andelen anställda med funktionshinder som lämnat Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden under 2005, men som återvänt till bolaget inom återanställningstiden på tolv månader.

Samhall AB skall därutöver redovisa vilka insatser som har gjorts för att öka andelen kvinnor med funktionshinder som lämnar bolaget.

All rapportering skall ske med fördelning på kvinnor och män.

3. Geografisk fördelning

Arbetsmarknadsstyrelsen beslutar i samråd med Samhall AB om den länsvisa fördelningen av arbetstillfällen för anställda med funktionshinder.

4. Finansiering och villkor

Under avtalsperioden skall Arbetsmarknadsstyrelsen till Samhall AB som merkostnadsersättning utbetala 4 186 375 000 kronor.

Beloppet skall överföras med en tolfedel varje månad till Samhall AB:s konto 8901-000011999-0 i Föreningssparbanken före kl. 11.00 nedan angivet datum.

Datum	Belopp kronor
2006-01-23	348 864 583
2006-02-23	348 864 583
2006-03-23	348 864 583
2006-04-21	348 864 583
2006-05-23	348 864 583
2006-06-23	348 864 583
2006-07-21	348 864 583
2006-08-23	348 864 583
2006-09-22	348 864 583
2006-10-23	348 864 583
2006-11-23	348 864 583
2006-12-23	348 864 583

I oktober 2006 skall en avstämning ske utifrån erhållen merkostnadsersättning och uppnådda timmar. AMS skall göra en avräkning

efter budgetårets slut utifrån det av staten fastställda antalet timmar och återkräva eventuell mellanskillnad i bidrag om antalet arbetstimmar understiger 24,4 miljoner timmar. Samhall AB skall efter anmodan från AMS redovisa sådant underlag som är nödvändigt för att fatta beslut kring avtalet och bidraget till merkostnadsersättning.

En avstämning och eventuell återbetalning från Samhall AB till AMS skall ske i sådan tid att de är AMS tillhanda senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2006. Denna redovisning skall ske mot 2006 års anslag. En slutlig avräkning som redovisas mot 2007 års anslag skall ske senast den 1 mars 2007.

Eventuella återbetalningar skall vara Arbetsmarknadsstyrelsen tillhanda på Plusgirokonto 446 50 99-2 senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2006.

5. Budgetunderlag

Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall AB skall samråda om det budgetunderlag för år 2007 avseende Samhall AB som Arbetsmarknadsstyrelsen lämnar till regeringen.

6. Avtalets giltighetstid

Detta avtal är offentligt och bindande från den dag båda parter undertecknat det och gäller från 1 januari till den 31 december 2006.

Om regleringsbrevet för 2006 ändras på sådant sätt att det påverkar villkoren under punkt 4 i detta avtal skall nytt avtal upprättas.

Detta avtal finns i två identiska original-exemplar och parterna har tagit del av varsitt exemplar.

Stockholm den 22 december 2005

Arbetsmarknadsstyrelsen
Bo Bylund

Samhall AB
Birgitta Böhlin

STYRELSEN

Peter Lagerblad, ordförande

Född 1944. Fil. lic.
Före detta VD i V&S AB och statssekreterare i Finansdepartementet. Styrelseledamot i Apoteket AB och Prins Eugens Waldemarsudde. Ordförande i Millesgården.
Invalid 2003.

Marie Hallander Larsson, ledamot

Född 1961. Fil. kand.
Personaldirektör i Posten AB. Styrelseledamot i Värde i vardagen AB.
Invalid 2004.

Ursula Tengelin, ledamot

Född 1956. Fil. kand, EMBA.
Generalsekreterare i Cancerfonden. Styrelseledamot i LKAB och Norrland Center AB.
Invalid 2003.

Tobias Henmark, ledamot

Född 1968. Pol. mag. och civilekonom.
Bolagsförvaltare Näringsdepartementet. Styrelseledamot i Teracom AB och Arbetslivsresurs AR AB.
Invalid 2003.

Toivo Hofslagare, ledamot

Född 1943. Fil. lic.
Före detta Universitetslektor. Styrelseordförande Valrossen AB och styrelseledamot i bland annat Norrländska socialdemokraten, Kempestiftelsen och Nordkalotträdet.
Invalid 2002.

Anders L. Johansson, ledamot

(till och med 060426)
Född 1955. Fil. doktor.
Generaldirektör i Statskontoret. Ordförande i WAPES, World Association for Public Employment Services.
Invalid 2002.

Kenneth Johansson, ledamot

Född 1956. Socionom.
Riksdagsledamot och ordförande i socialutskottet. Styrelseledamot i Socialstyrelsen.
Invalid 2004.

Björn Wolrath, ledamot

Född 1943. Pol. mag.
Direktör i Momentum AB. Styrelseordförande i Countermine Technologies AB och Gexco AB samt styrelseledamot i Rederi AB Gotland och Codan A/S.
Invalid 2000.

Eva Nordmark, ledamot

(från och med 060426)
Född 1971. Statsvetenskapliga studier.
Förbundsordförande i SKTF, styrelseledamot i TCO och styrelsen för Folksam Liv.
Invalid 2006.

Margaretha Brinkhof Walter, arbetstagarrepresentant LO

Ledamot sedan 2001.

Tommy Carlsson, arbetstagarrepresentant LO

Ledamot sedan 2001.

Bo Johansson, arbetstagarrepresentant PTK

(till och med 060426)
Ledamot sedan 2002.

Bjarne Dahl, arbetstagarrepresentant PTK

(från och med 060426)
Ledamot sedan 2006.

Yvonne Kvarnström, arbetstagarrepresentant LO

Ersättare sedan 2005.

Björn Ove Jhönsson, arbetstagarrepresentant LO

Ersättare sedan 2005.

Åsa Friedrichsen, arbetstagarrepresentant PTK

(från och med 060426)
Ersättare sedan 2006.

Ordförandens kommentar

"Under det gångna året har högkonjunkturen dominerat. Det har varit till gagn för svenskt näringsliv i stort och för Samhall. Samhall har klarat samtliga arbetsmarknadspolitiska mål och gör ett bra ekonomiskt resultat. Sysselsättningen har ökat och arbetslösheten minskat. Trots detta minskar inte arbetslösheten bland de funktionshindrade. I den stora grupp som fortfarande står utanför arbetsmarknaden har personer med funktionshinder en särskilt utsatt position.

Samhall finns till för att ge många av dessa en chans. Samhall har en stor erfarenhet och kompetens när det gäller att matcha arbetsuppgifter med personer med nedsatt arbetsförmåga. Men för att vara framgångsrika måste

företaget också lyckas med de affärer som ska ge utvecklande och bra jobb.

Styrelsens arbete har under det gångna året präglats av det omfattande utvecklingsarbete som nu pågår i Samhall. Under 2006 har en rad strategiska beslut fattats. En ny affärsstrategi och ett utvecklat varumärke ska leda till fler och bättre möjligheter för funktionshindrade att utvecklas genom arbete.

Jag ser med tillförsikt på kommande år när detta utvecklingsarbete ska implementeras och bidra till att Samhall når sina mål på både kort och lång sikt."

Peter Lagerblad, ordförande



Peter Lagerblad, ordförande



Marie Hallander Larsson, ledamot



Ursula Tengelin, ledamot



Tobias Henmark, ledamot



Toivo Hofslagare, ledamot



Kenneth Johansson, ledamot



Björn Wolrath, ledamot



Eva Nordmark, ledamot



Margaretha Brinkhof Walter,
arbetstagarrepresentant



Tommy Carlson,
arbetstagarrepresentant



Bjarne Dahl,
arbetstagarrepresentant

LEDNINGEN

Leif Alm, biträdande direktör, ledningssekretariat

Född 1949. Socionom.

Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsdepartementet, AMS.

Anställd sedan 1979.

Lars Löw, direktör arbetsmarknadstjänster

Född 1964. Jur.kand.

Tidigare arbeten: Handikappombudsman, Handikappförbundens samarbetsorgan, FUB och socialdepartementet.

Anställd sedan 2006.

Lars Lindblom, direktör industriverksamhet

Född 1954. Socionom.

Tidigare arbeten: Ludvika kommun, Försäkringskassan.

Anställd sedan 1984.

Birgitta Böhlin, verkställande direktör

Född 1948. Civilekonom.

Tidigare arbeten: FMV, Huddinge sjukhus

Anställd sedan 2004.



Anna-Karin Hedlund, kommunikationsdirektör

Född 1959. Socionom.

Tidigare arbeten: Regeringskansliet,
Akademikerförbundet, Kreab.

Anställd sedan 2005.

Leif Israelsson, ekonomi- och finansdirektör

Född 1943. Pol. mag.

Tidigare arbeten: Socialstyrelsen,
Riksrevisionsverket, Televerket.

Anställd sedan 1981.

Lena Nettersand, personaldirektör

Född 1947. Legitimerad psykolog – specialist
arbetslivsfrågor.

Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsverket,
Skånes landsting.

Anställd sedan 2000.



DEFINITIONER

Funktionshinder, funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. (Lag 1999:132 om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.)

Funktionshinder med nedsatt arbetsförmåga

Svårighet eller hinder att få eller behålla ett arbete på grund av somatiskt, intellektuellt, psykiskt eller social-mediskt funktionshinder. Om en person har ett funktionshinder bedöms av Arbetsförmedlingen, som dokumenterar detta genom en särskild kod.

Kassalikviditet

Omsättningstillgångar exklusive lager och pågående arbeten i procent av kortfristiga skulder.

Merkostnadsersättning

Den ersättning som Samhall får från staten för de merkostnader som följer av statens uppdrag. De huvudsakliga merkostnaderna är: att Samhall inte fritt kan välja arbetskraft utan får personer med funktionshinder anvisade av Arbetsförmedlingen; målgruppens lägre produktivitet (arbetstakt; arbetstid; frånvaro med mera); stödresurser (linje- och stabspersonal, FHV, arbetsmiljö/arbetsanpassning); att uppsägning eller permittering av målgruppen undviks; övergångsarbetet; den geografiska spridningen av verksamheten; mångfalden affärer.

Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital

Årets vinst i förhållande till under året genomsnittligt eget kapital.

Prioriterade grupper

Regeringens krav på grupper som ska prioriteras vid nyanställning. AMS och Samhall har enats om följande definition: psykiska funktionshinder, intellektuella funktionshinder och flerhandikapp. Bedömning av vilka som ingår i prioriterade grupper görs av Arbetsförmedlingen.

Soliditet

Eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid utgången av respektive år.

Utvecklingsanställningar

En arbetsmarknadspolitisk åtgärd för personer med funktionshinder som innebär en visstidsanställning om ett år med möjlighet till förlängning ett år. Arbetsförmedlingen gör bedömningen.

Återgång

Tidigare Samhallanställd som blivit anställd av annan arbetsgivare, och som utnyttjar sin rätt till återanställning. Återanställningsrätten gäller i 12 månader från övergången.

Övergång

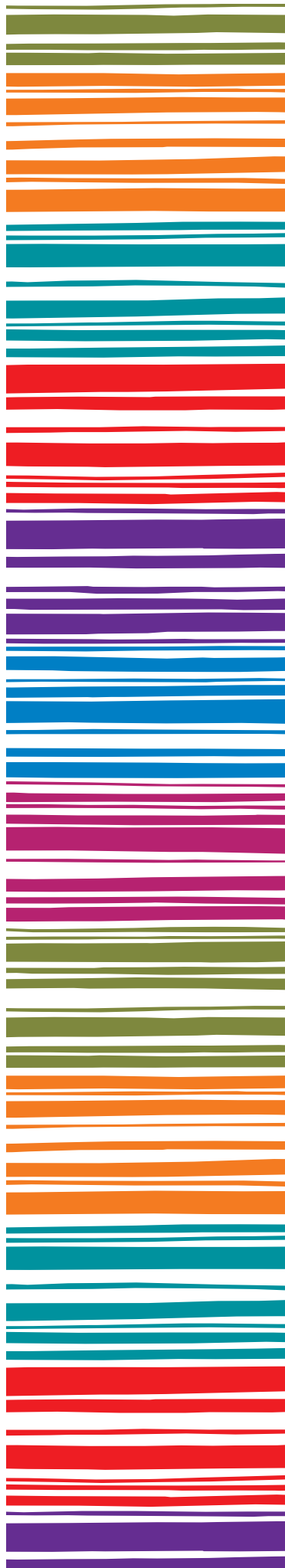
Anställd som slutar i Samhall för att börja anställning hos annan arbetsgivare. ■





"Vid 60 års ålder har jag fått utbildning för ett helt nytt, omväxlande jobb – jätteroligt!"

Lisbeth Persson, som nyligen gjort en övergång och nu arbetar som receptionist



Samhall AB Linnégatan 89e
Box 27705 115 91 Stockholm
Tel 08-553 411 00 Fax 08-553 411 01
info.samhall@samhall.se
www.samhall.se
Organisationsnummer 556448-1397
Säte: Stockholm

samhall