

samhall

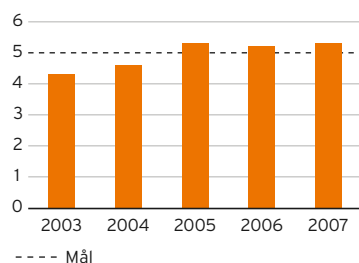


Samhall står för arbetsglädje, mångsidighet och affärsmässighet. Samhall lyckas genom att matcha rätt personer med rätt uppdrag.

Social redovisning

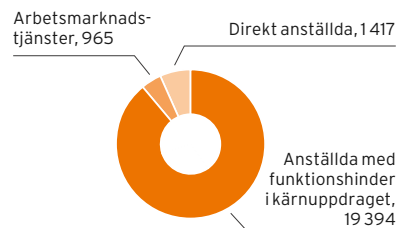
ÖVERGÅNGAR

2003–2007, procent



ANTAL ANSTÄLLDA

2007-12-31

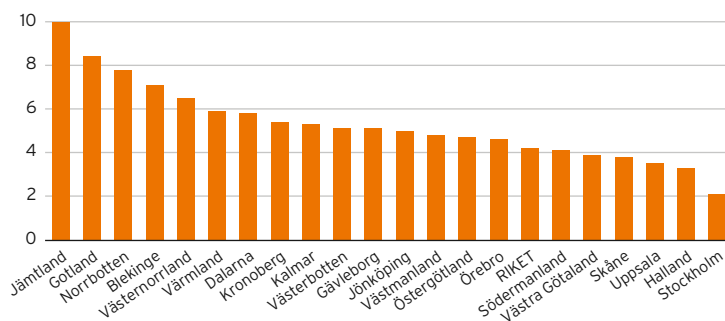


NYCKELTAL

	2007	2006	Förändring
Övergångar, antal	1 017	1 044	-27
Övergångar i procent av personalstyrkan, %	5,3	5,2	0,1
Rekrytering från prioriterade grupper, %	51	44	7
Arbetstimmar, tusen, kärnuppdraget	24 424	24 736	-312
Antal anställda med funktionshinder	19 394	21 219	-1 825
Antal anställda inom Arbetsmarknadstjänster	965	645	320
Antal direkt anställda	1 417	1 495	-78
Totalt antal anställda	21 776	23 359	-1 583
Sjukfrånvaro för anställda med funktionshinder, %	14,1	15,1	-1,0
Sjukfrånvaro Arbetsmarknadstjänster, %	11,9	11,2	+0,7
Sjukfrånvaro direkt anställda, %	2,6	3,7	-1,1
Total sjukfrånvaro, %	13,2	14,2	-1,0

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

2007-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1 000 personer i arbetskraften



UPPDRAG

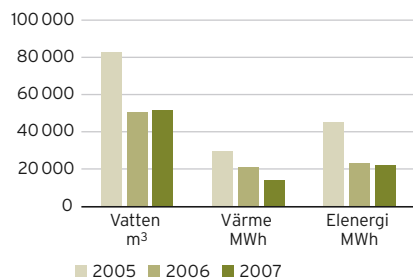
Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Samhall ska ha verksamhet där behoven finns.

VISION

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

Miljöredovisning

FÖRBRUKNING AV VATTEN, VÄRME OCH EL 2005–2007



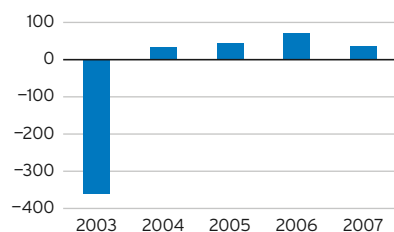
NYCKELTAL

	2007	2006	Förändring
Utsläpp av koldioxid bilar i produktion, ton	5 683	*	-
Utsläpp av koldioxid godstranporter, ton	616	*	-
Utsläpp av koldioxid flyg, ton	276	*	-
Utsläpp av koldioxid tåg, ton	0,01	*	-
Förbrukning av elenergi, MWh	21 934	22 956	-1 022
Förbrukning av värme, MWh	14 011	20 930	-6 919
Förbrukning av vatten, m³	51 258	50 168	1 090
Avfall för materialåtervinning, ton	1 223	1 398	-175
Avfall för förbränning med energiutvinning, ton	587	549	38
Avfall för deponi, ton	45	86	-41

* Mätning utsläpp av koldioxid inleddes 2007

Ekonomisk redovisning

RÖRELSERESULTAT 2003–2007, MSEK



NYCKELTAL

	2007	2006	Förändring
Fakturerings, MSEK	3 065	2 907	158
Merkostnadsersättning, MSEK	4 148	4 186	-38
Övriga rörelseintäkter, MSEK	219	128	91
Personalkostnader, MSEK	5 513	5 282	231
Övriga rörelsekostnader exkl personal, MSEK	1 884	1 868	16
Rörelseresultat, MSEK	35	71	-36
Resultat efter finansiella poster, MSEK	90	96	-6
Investeringar i anläggningstillgångar, MSEK	33	32	1
Soliditet, %	38	36	2
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, %	9	10	-1
Resultat per aktie, kronor	18,0	19,2	-1,2

Året som gått



ANTALET ANSTÄLLDA vid årets slut var 21 776 (23 359), varav 19 394 (21 219) i kärnuppdraget och 965 (645) inom Arbetsmarknadstjänster. 46 procent av de anställda var kvinnor.

I SEPTEMBER STOD SAMHALL värd för Workability Internationals årliga konferens. Konferensen antog "The Stockholm Declaration", med bland annat krav på att staterna ratificerar FN:s konvention om funktionshindrades rätt till delaktighet genom arbete.



SAMHALLS NYA LOGOTYP började under våren synas på arbetskläder, fordon och fasader.

ANTALET ARBETADE timmar för anställda med funktionshinder uppgick till 24,4 (24,7) miljoner.

ANTALET ANSTÄLLDA med funktionshinder som övergått till anställning hos annan arbetsgivare uppgick till 1 017 (1 044) personer motsvarande 5,3 (5,2) procent av antalet anställda med funktionshinder.

REKRYTERINGAR från prioriterade grupper (psyiskt sjuka, intellektuellt funktionshindrade och personer med mer än ett funktionshinder) uppgick till 51 (44) procent.

1 500 PERSONER med funktionshinder nyrekryterades under året, och ytterligare 1 400 fick arbete och utveckling inom Samhalls arbetsmarknadstjänster.

SJUKFRÅNVARON för anställda med funktionshinder fortsatte att sjunka och minskade med 1 procentenhet till 14,1 procent. Sjukfrånvaron för övriga anställda minskade med 1,1 procentenhet till 2,6 procent.

ETT FÖRNYAT VARUMÄRKE lanserades den 14 februari, på Alla hjärtans dag. Varumärket bär företagets nya strategi.

SUMMA INTÄKTER inklusive merkostnadsersättning uppgick till 7 430 (7 218) miljoner kronor, varav fakturering 3 065 (2 907) miljoner kronor. Rörelseresultatet uppgick till 35 (71) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster och skatt uppgick till 90 (96) miljoner kronor.

SAMHALL har verksamhet på cirka 250 orter över hela landet.



BEMANNADE LÖSNINGAR var den del av affärerna som växte mest. Faktureringen ökade med 38 procent och antalet anställda med 19 procent.

NÄRA 100 UTVECKLINGSFORUM etablerades – ett nav för Samhalls nya arbetssätt och en samlingspunkt för medarbetarna.

FÖRETAGETS LEDNING höll tillsammans med samtliga chefer "Samspelsdagar" i varje region då strategi och arbetssätt förankrades och förtydligades.



Innehåll

- 2 VD-ord
- 4 Mål och måloppfyllelse
- 5 Samhalls nya strategi och varumärke

SAMHALLS ROLL PÅ ARBETSMARKNADEN

- 7 Samhalls uppdrag
- 8 Merkostnadsersättningen
- 8 Arbetsmarknadstjänster
- 10 Exempel: Luleå Älvdal

SAMHALL PÅ EN KONKURRENS- UTSATT MARKNAD

- 14 Samhalls affärer
- 15 Kontaktrådet
- 16 Exempel: DHL, Örebro

SAMHALLS ARBETSSÄTT

- 18 Samhallprocessen
- 18 Matchning
- 18 Utvecklingsforum
- 20 Exempel: Karlskrona Utvecklingsforum
- 22 Riskhantering

24 SAMHALL I ETT HÅLLBART PERSPEKTIV

25 Social redovisning

31 Miljöredovisning

35 Ekonomisk redovisning

- 36 Ekonomiskt resultat
- 38 Ekonomisk 10-årsöversikt
- 39 Finansiering
- 40 Resultaträkning
- 42 Balansräkning
- 44 Förändringar i eget kapital
- 45 Kassaflödesanalys
- 46 Noter
- 55 Förslag till vinstdisposition
- 56 Revisionsberättelse

- 58 Bolagsstyrning med internkontrollrapport
- 63 Avtal mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall
- 64 Styrelse
- 66 Ledning
- 67 Regionchefer
- 68 Definitioner

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2007. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 4–55 exklusive resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, förändring av eget kapital och noter samt sidorna 64–67.

Samhalls årsredovisning för 2007 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2008 vid följande tillfällen:

23 april 2008	Kvartalsrapport	januari–mars 2008
18 juli 2008	Kvartalsrapport	januari–juni 2008
24 oktober 2008	Kvartalsrapport	januari–september 2008
30 januari 2009	Bokslutskommuniké	januari–december 2008

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 23 april 2008 klockan 15.00, i Salénhuset, Norrlandsgatan 15, Stockholm.

Ett företag i förändring

EN MORGON I SLUTET AV FÖRRA ÅRET kände jag mig extra stolt över att arbeta i Samhall.

Denna morgon rapporterade Sveriges Radios ekoredaktion om diskriminering inom städbranschen. Ekots journalister hade kontaktat en rad städföretag, och frågan var om de kunde lova att inte skicka städare med invandrarbakgrund.

Samhalls besked var glasklart vem reportrarna än talade med: Ni har ringt till fel företag. Vi tar inte ett uppdrag som innebär diskriminering.

Vårt företag präglas mer än de flesta andra företag av mångfald. Det är en tillgång i vår marknadsföring, men ställer också stora krav på förståelse och tolerans bland medarbetare och chefer. Det är därför vi sedan några år tillbaka utbildar både chefer och medarbetare i mångfaldsfrågor.

När hamburgerkedjan Max i höstas gick in i ett omfattande samarbete med Samhall var vårt mångfaldsarbete en bärande del. Max planerar att anställa ett par hundra av våra medarbetare. För att klara detta på bästa sätt får alla chefer på Max en skräddarsydd variant av Samhalls mångfaldsutbildning.

Jag tycker mig se en trend där företag vill vara med och bidra till att människor med funktionshinder kan komma ut på arbetsmarknaden. Det är något som gagnar deras affärer på flera sätt.

Under 2007 skedde tre genomgripande förändringar i Samhall: En ny affärsstrategi infördes. Ett nytt arbetssätt med betoning på matchning av medarbetare och uppdrag introducerades. Ett förnyat varumärke introducerades.

Ett led i affärsstrategin är omställningen från egen produktion i fasta enheter till arbete ute hos kunder. Vi har insett att våra medarbetare utvecklas bäst när de arbetar ute i andra företag, sida vid sida med det företagets egna anställda. Då blir också steget över till ett arbete hos en annan arbetsgivare kortare.



VÅR SATSNING PÅ BEMANNADE LÖSNINGAR är en viktig förklaring till att vi återigen uppfyller ett av våra viktigaste mål, att en viss andel av våra medarbetare ska gå till ett arbete på den övriga arbetsmarknaden. Även under 2007 har mer än tusen medarbetare gått till arbete hos en annan arbetsgivare. Varje sådan övergång är ett kvitto på att medarbetare utvecklas positivt i Samhall. För den enskilde medarbetaren blir det en bekräftelse på en både personlig och yrkesmässig utveckling.

Samtidigt vill jag understryka att de största framstegen hos enskilda medarbetare inte alltid syns i statistiken över våra övergångar. Jag har under året träffat många anställda som utvecklats inom sin anställning på Samhall. Den prestationen är minst lika värdefull som den som leder till en övergång.

Även detta år överträffade vi målet att rekrytera minst 40 procent av medarbetarna ur prioriterade grupper. Tack vare de goda resultaten inom såväl försäljning som på andra områden har Samhall under året kunnat anställa ytterligare cirka 325 personer med funktionshinder utöver regeringens mål.

"Tack vare de goda resultaten har Samhall under året kunnat anställa ytterligare cirka 325 personer med funktionshinder utöver regeringens mål."

När det förnyade varumärket kommuniceras blir Samhalls erbjudande tydligare, men det gör också att Samhall över huvud taget syns mer. Vår nya logotyp lyser på både arbetskläder och fordon. "Man blir glad av att se er" är en vanlig kommentar jag fått under året.

Det tar lång tid att skapa rätt sorts kunskap och kännedom om ett företag. På Samhall märker vi dagligen att omvärldens bild av oss präglas av det förflutna. Något som påverkar möjligheten att nå våra mål. Missuppfattningarna är många om vilka vi är, hur vi arbetar och vad vi kan åstadkomma. Under 2007 lade vi grunden för ett kommunikationsarbete som ska ändra den bilden, något som förstås kommer att påverka arbetet under 2008.

Samtidigt som våra bemannade lösningar blivit fler har ett antal fasta enheter kunnat avvecklas under året. Denna omställning går inte alltid problemfritt och kan leda till oro bland medarbetarna, även om alla har kvar sin anställning. Också omvärlden oroas. Många tror att Samhall försvinner från orten när vi lämnar verkstaden i industriområdet, fastän våra anställda i stället har sin arbetsplats på andra företag.

UNDER 2008 FORTSÄTTER FÖRÄNDRINGEN av Samhall. När året är slut ska våra bemannade lösningar ha vuxit ytterligare. Efterfrågan finns, även om konjunkturen mattas av. Den stora utmaningen ligger i att på bästa sätt förbereda de medarbetare som ska lämna fasta enheter för arbete ute hos kunder. Våra personalledare har här en nyckelroll, och jag vet att de har kompetensen att klara den.

De fördomar som ännu finns om Samhall hänger delvis ihop med fördomarna om funktionshinder. En utbredd uppfattning att personer med funktionshinder inte platsar på arbetsmarknaden gör det svårare för oss att lyckas med upp-

draget att få medarbetare att lämna Samhall för ett arbete hos en annan arbetsgivare.

Personer med funktionshinder är en resurs som glöms bort samtidigt som många arbetsgivare lider akut brist på arbetskraft. Samhall bidrar gärna med sin mångåriga erfarenhet och kunskap om hur man tar tillvara människors förmåga. Det gör vi både genom att öka vårt engagemang i det offentliga samtalet och genom olika utvecklingsprojekt.

Samhall medverkar också till det lokala näringslivets utveckling. Vi har bidragit till att nya företag bildats och att befintliga har kunnat växa. Vi har sålt ett antal produktionsenheter och i samtliga fall har förändringen inneburit att medarbetare följt med till en anställning hos den nye ägaren. Detta är ännu en bekräftelse på att det Samhall gör är värdefullt för det övriga näringslivet.

I september stod Samhall värd för en konferens för Workability International, det internationella samarbetet mellan företag och organisationer vars uppgift är att anställa personer med funktionshinder. Vid konferensen framgick att arbetslöshetsproblemet för funktionshindrade är detsamma i alla länder som ingår i samarbetet. Det framgick också att försöken att förbättra situationen skiljer sig mellan länderna, något som gör detta internationella utbyte ytterst värdefullt. Samhall har mycket att lära av omvärlden, men jag konstaterade också med stolthet att intresset för Samhall var stort bland delegaterna.

Stockholm i februari 2008

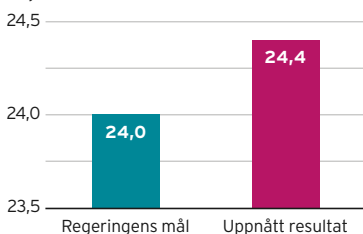


Birgitta Böhlén, VD Samhall AB

Regeringens mål

SAMHALL SKA ge arbete åt personer med funktionshinder motsvarande minst 24 miljoner arbetstimmar.

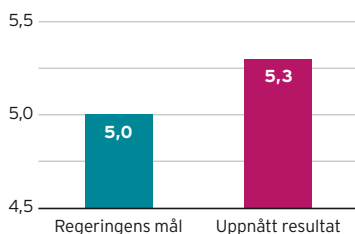
ARBETSTIMMAR,
Miljoner



Målet för arbetstimmar överträffades med 0,4 miljoner timmar.

MINST 5 PROCENT av tillsvidareanställda med funktionshinder ska lämna Samhall för arbete hos en annan arbetsgivare.

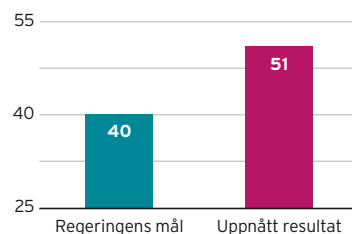
ÖVERGÅNGAR,
%



1 017 övergångar till annan arbetsgivare gjordes, vilket motsvarar 5,3 procent.

MINST 40 PROCENT av rekryteringar ska vara personer med intellektuella funktionshinder, psykiskt sjuka och personer med mer än ett funktionshinder.

REKRYTERING FRÅN
PRIORITERADE GRUPPER, %



Mer än hälften av nyrekryteringarna kom från de prioriterade grupperna.

Uppfyllelse av ekonomiska mål:

■ **MÅLET FÖR AVKASTNING** på eget kapital är 7 procent. Resultatet uppgick till 90 miljoner kr, vilket motsvarar en avkastning på 9 procent.

■ **MÅLET FÖR SOLIDITETEN** är minst 30 procent. Den uppgick till 38 procent.

Uppfyllelse av övriga mål:

■ **SAMHALL SKA UNDVIKA** att säga upp anställda med funktionshinder, vilka omfattas av merkostnadsersättningen, på grund av arbetsbrist. Ingen sådan uppsägning ägde rum under 2007.

■ **SAMHALL BÖR** om möjligt även ta regionalpolitisk hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad. Utgångspunkten vid varje omstrukturering under 2007 var att nya arbetstillfällen kan skapas på eller i närheten av orten.

Strategiska mål

Förutom de mål ägaren definierat verkar Samhall efter följande av styrelsen fastställda strategiska mål:

■ **SAMHALL SKA** av omvärlden uppfattas som det ledande företaget i Sverige för utveckling genom arbete för personer med funktionshinder.

■ **SAMHALL SKA** utöver kärnuppdraget vara en ledande aktör för delaktighet

genom arbete för människor med funktionshinder.

■ **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 övergångs-

möjligheter, 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 utvecklingsinsatser.



Samhalls nya strategi och varumärke

Under 2007 påbörjades genomförandet av Samhalls nya strategi. Genom fler uppdrag som utförs hos kund, genom att sätta matchningen i centrum och genom ett tydligare och mer synligt varumärke kan Samhall fortsätta fullfölja sitt grundläggande och unika uppdrag.

Den nya strategin - från ord till handling



Samhall har under 2007 inlett arbetet med att förverkliga den nya strategi som togs fram och beslutades under 2006. Strategin ska bidra till att de strategiska målen uppnås.

Strategin består av tre delar:

- En förändrad affärsstruktur
- Ett nytt arbetssätt
- Ett utvecklat varumärke

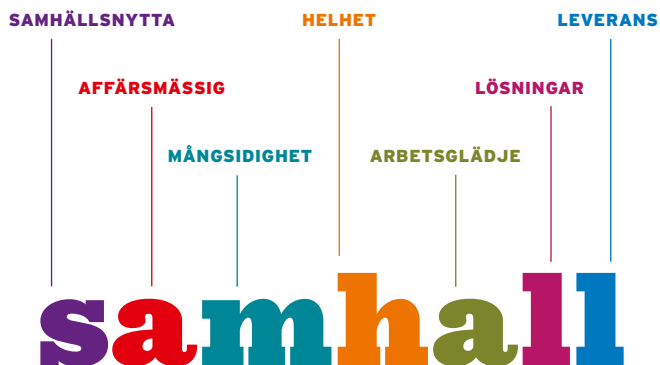
Strategin syftar till att skapa bra och utvecklande jobb för Samhalls medarbetare. Därmed skapas också förutsättningar för arbete hos andra arbetsgivare.

NATURLIGT VAL VID ARBETSINTENSIVA UPPDRAG

2007 års affärsutveckling har haft som mål att öka antalet uppdrag som utförs som bemannade lösningar och inom tjänsteverksamheten. Strategin ska på längre sikt ge Samhall en position som det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag. Analyser pekar på att det är i arbete som utförs hos kunder som Samhall lyckas bäst med såväl medarbetarnas utveckling som ekonomiskt resultat. Affärsstrukturen innebär dessutom att affärsriskerna kan minskas och att Samhall står väl rustat för kommande förändringar i svenskt näringsliv.

Under 2007 har allt fler medarbetare kommit att arbeta i uppdrag ute hos kund. Antalet fasta enheter med egen tillverkning har minskats. Säljinsatserna har förstärkts och rik-

Den nya affärsstrategin ska på längre sikt ge Samhall en position som det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag.



Till var och en av bokstäverna i ordet Samhall kopplas ett viktigt ledord.

tats mot bemannade lösningar och större uppdrag inom framförallt städsservice.

Det nya verksamhetsområdet Arbetsmarknadstjänster har tagit form och ska bidra till att stärka Samhall som en ledande aktör i arbetet med att skapa delaktighet genom arbete för personer med funktionshinder. Detta sker dels genom anställning inom ramen för olika arbetsmarknadspolitiska program, dels genom utvecklings- och opinionsbildningsarbete.

MATCHNING PÅ ALLA NIVÅER

Samhalls affärer bygger till stor del på den lokala arbetsmarknaden och förutsätter ett nära samspel mellan personal- och affärsutveckling. Detta sker i ett strukturerat arbetssätt kallat Samhallprocessen. Samhallprocessens integrerade synsätt präglar arbetet även på regionlednings- och företagsledningsnivå.

Samhalls omkring 100 arbetsområden har under 2007 fått en nyckelroll i det fortsatta arbetet med att förverkliga strategin. En ny ledningsorganisation har byggts upp för att skapa en tydlig styrning av företagets regionala och lokala verksamhet. Till stöd i detta arbete infördes i början av året ett gemensamt ledningssystem för hela företaget.

En strategisk framgångsfaktor för genomförandet av dessa förändringar är förankringen bland Samhalls chefer. Under våren 2007 samlades samtliga chefer för Samhalls arbetsområden för genomgångar av affärsutveckling och arbetssätt. Detta följdes sedan upp med möten i samtliga arbetsområden, något som resulterade i handlingsplaner som förverkligats under hösten.

Efter sommaren genomförde Samhalls ledning en omfattande serie möten för att ytterligare förankra strategin. I vardera av företagets åtta regioner ordnades ett längre möte med samtliga tjänstemän.

ETT VARUMÄRKE SOM GER SYNLIGHET OCH STOLTHET

Under 2007 genomfördes också ett omfattande förändringsarbete av Samhalls varumärke. Det utvecklade varumärket har kommit att fungera som en bärare av dessa förändringar, såväl internt som externt. Mätningar har tydligt visat att Samhall långtifrån uppfattades som det företag det är idag. Ännu lägre var kännedomen om vad Samhall är på väg att utvecklas till, nämligen ett modernt, professionellt företag med hjärtat i uppdraget och fokus på kunder och affärer.

En bärande del av företagets varumärkesstrategi handlar om att det i första hand är medarbetarna som bär varumärket och att varumärket måste fungera som en ledstjärna för hela företagets verksamhet. Detta har ställt stora krav på den interna förankringen.

Under 2007 har företagets samtliga anställda medverkat i ett flertal möten kring affärsstrategi och varumärke.

Själva symbolen för varumärket, en ny logotyp och en ny grafisk profil, lanserades vid externa och interna aktiviteter den 14 februari.

Samhalls medarbetare bär också varumärket rent bokstavligt. De nya profilkläder som successivt börjat användas har spelat en viktig roll för den interna stoltheten och givetvis för den externa synligheten. Detsamma gäller Samhalls bilpark som också profilerats.

Målet med varumärkesutvecklingen är att skapa ökad intern stolthet, stödja säljarbetet och stärka Samhalls position som det ledande företaget när det gäller utveckling genom arbete för personer med funktionshinder. Därmed ökar också möjligheterna för Samhall att lyckas med de arbetsmarknadspolitiska målen.



Samhalls roll på arbetsmarknaden

Inom Samhall finns kunskapen om hur utanförskapet bland människor med funktionshinder kan brytas. Under 2007 gav Samhall 2 900 personer möjlighet att ta steget från arbetslöshet till ett meningsfullt och utvecklande arbete. Det skedde genom nyrekrytering i kärnuppdraget och i arbetsmarknadstjänster. Läs också reportaget från Luleå Älvdal på sidan 10.

En viktig aktör i arbetsmarknadspolitiken

Under 2007 fortsatte arbetslösheten att minska i Sverige. Även i grupper som stått mycket långt från arbetsmarknaden minskade utanförskapet. Men för arbetslösa personer med funktionshinder skedde ingen förbättring. Den öppna arbetslösheten var lika hög i slutet av året som vid slutet av 2006.

Alla syns inte i statistiken. Många funktionshindrade med arbetsförmåga och vilja att arbeta står utanför arbetslivet och försörjs av socialförsäkringssystemet. Mätningar visar att väsentligt färre i gruppen personer med funktionshinder

som medför nedsatt arbetsförmåga deltar i arbetskraften jämfört med personer utan funktionshinder.

I detta läge har Samhall en nyckelroll i arbetsmarknadspolitiken. Inom Samhall finns kunskapen om hur utanförskapet bland människor med funktionshinder kan brytas.

Under året har företrädare för företaget tydligare än tidigare deltagit i den offentliga debatten. Syftet har varit att bidra med kunskap och ge förslag på insatser som kan krävas.

Debattinläggen och opinionsbildningen har också en direkt betydelse för Samhalls möjligheter att lyckas med sitt uppdrag. Chanserna blir större för Samhalls medarbetare att gå vidare till andra jobb om beslutsfattare inom både politik och näringsliv får ökad kunskap om möjligheten i en rekrytering av personer med funktionshinder.

Samhall tog initiativet till den idégrupp som i november 2006 presenterade ett antal förslag för att underlätta för personer med funktionshinder på arbetsmarknaden. Förslagen var riktade till stat, näringsliv och organisationer. Samhall har sett till att förslagen har följts upp hos var och en av aktörerna.

I anslutning till årsstämman i april hölls ett seminarium på temat "Ung, funktionshindrad och utanför", om situationen på arbetsmarknaden för ungdomar med funktionshinder.

SAMHALLS UPPDRAG

Det uppdrag Samhall har från regeringen är att utveckla människor med funktionshinder genom arbete, så att fler får möjlighet att vara delaktiga och bidra i samhället. Arbetstill-

Den nya affärsstrategin ska på längre sikt ge Samhall en position som det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag.



"Det uppdrag Samhall har från regeringen är att utveckla människor med funktionshinder genom arbete, så att fler får möjlighet att vara delaktiga och bidra i samhället."

fällena skapas genom produktion av varor och tjänster på en konkurrensutsatt marknad. Samhall ska erbjuda arbete över hela landet och en mångfald av arbetsuppgifter.

Ett funktionshinder behöver inte vara ett hinder att delta i arbetslivet. Men för somliga innebär funktionshindret att arbetsförmågan blir nedsatt, och det krävs särskilda insatser för att ge dessa personer möjlighet att delta i arbetslivet. De flesta som kommer till Samhall har stått utanför arbetsmarknaden under lång tid.

Arbetsförmedlingen disponerar de arbetstillfällen Samhall åstadkommer inom ramen för statens uppdrag och avgör alltså vem som ska ha möjlighet till en Samhallanställning.

I det statliga uppdraget ingår också att Samhall ska arbeta för att anställda med funktionshinder går vidare till andra arbetsgivare.

Det särskilda uppdraget gör att Samhall har betydligt större kostnader än andra arbetsgivare. Därför fastställer staten årligen en merkostnadsersättning som ska användas till de extra insatser som krävs.

MERKOSTNADERSÄTTNINGEN

Statens merkostnadsersättning ska som namnet antyder användas för att kompensera de extra kostnader som uppdraget medför. Anslaget får inte användas till subventioner i affärsverksamheten (läs mer om Kontaktrådet på sidan 15).

Exempel på sådana extra kostnader är:

- **LÄGRE ARBETSTAKT.** En anställd på Samhall ska ha möjlighet att arbeta i lägre takt på grund av ett funktionshinder.
- **UTVECKLINGSINSATSER.** Kortare yrkesutbildning, återkommande introduktion och praktik innebär produktionsbortfall. Personalledare gör särskilda insatser för att säkra utveckling och underlätta övergång till annan arbetsgivare.

■ **ANPASSINGSÅTGÄRDER.** En arbetsplats kan behöva särskild anpassning beroende på den anställdes funktionshinder.

■ **FÖRSTÄRKT ANSTÄLLNINGSTRYGGHET.** Den anställda vid Samhall sägs inte upp vid arbetsbrist, vilket innebär extra kostnader för lön och omställning.

■ **GEOGRAFISK SPRIDNING.** Samhall måste finnas även på orter med svag efterfrågan och sämre förutsättningar för affärer. Samhall kan inte som andra företag koncentrera sig på färre orter för att uppnå skalfördelar.

■ **MÅNGFALD AV UPPDRAG.** Mångfalden krävs för att kunna erbjuda olika typer av arbeten, även sådana som passar personer som inte har möjlighet att arbeta ute hos kund. Tillsammans med den geografiska spridningen innebär kravet på mångfald att extra resurser måste användas till marknadsbearbetning och försäljning.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Under året har den verksamhet som samlats under beteckningen Arbetsmarknadstjänster fortsatt att utvecklas. Verksamheten består av två grenar – en tjänsteproducerande del som säljer tjänster till främst Arbetsförmedlingen och en utvecklingsdel som i första hand bedriver samarbetsprojekt. Båda rör tidsbegränsad anställning, praktik eller utveckling som ska hjälpa individen att komma vidare från arbetslöshet, sjukskrivning eller sjukersättning.

Genom Samhall får fler möjlighet att vara delaktiga och bidra i samhället. Under 2007 nyanställdes 1 500 personer. Ytterligare 1 400 har under året haft anställning inom Samhalls arbetsmarknadstjänster.

Verksamheten innebär att Samhall på uppdrag av kunden, oftast Arbetsförmedlingen, erbjuder personer med funktionshinder utvecklingsmöjligheter under en begränsad tid. Ett exempel är utvecklingsanställningar, där Samhall har etablerat sig som den största aktören. Dessutom kan Samhall idag erbjuda tjänster till andra arbetsgivare som bygger på företagets kunskap om hur effektiva arbetsplatser utformas.

Utvecklingsverksamheten består av samarbetsprojekt där Samhall bidrar med kunskap och genom projekten kan få ny

kunskap som är viktig för att företaget ska fortsätta att vara en betydande aktör inom området.

Ett projekt som avslutades under året var Klaraprojektet i Borlänge med omnejd. Det genomfördes i samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Klaraprojektet syftade till att hitta vägar för ungdomar med funktionshinder att komma ut i arbete.

Under 2007 fick 1 400 personer arbete och utveckling inom Samhalls arbetsmarknadstjänster.

Läs om hur merkostnadsersättningen används i exemplet från Luleå Älvdal på nästa sida.



LULEÅ ÄLVDAL

Arbetsplatser att räkna med



Lars Börjestränd är Samhalls arbetsområdeschef för Luleå Älvdal. Här besöker han Liko AB i Luleå och personalledaren Lena Lindgren.

Luleå Älvdal är ett av Samhalls runt 100 arbetsområden. Det är ett Samhall i miniatyr, där medarbetarna erbjuds arbete och utveckling under förhållanden som tar hänsyn till deras olika förutsättningar.

NÅGOT FÖR ALLA, många sorters jobb.

Även den som är funktionshindrad ska kunna få ett utvecklande arbete, oavsett var man bor.

Den tanken om verksamhetsmässig och geografisk mångfald genomsyrar Samhall, också inom arbetsområdet Luleå Älvdal. Här har Samhall cirka 370 medarbetare med funktionshinder och 12 personalledare i kommunerna Luleå och Boden.

”Varje år nyrekryterar vi mellan 20 och 30 personer. Vi driver industriproduktion i egen regi av både egenutvecklade och kunders produkter. Vi arbetar också i en rad tjänsteuppdrag. Dessutom har vi olika bemannade lösningar, där vår personal arbetar på plats hos kunderna”, berättar Lars Börjestränd, Samhalls arbetsområdeschef för Luleå Älvdal.

På rundresa i Luleå Älvdal kan man därför bland annat se hur Samhalls anställda:

- handlar mat till äldre och kör hem maten till dem
- distribuerar mat från landstingets centralkök till skolor och äldreboenden
- monterar personlyftar
- bemannar Samhalls telefonväxelfunktion
- förpackar trycksaker
- tillverkar tvålumpar
- sköter vaktmästeri
- assisterar mekaniker
- städar

Att Samhalls verksamhet är spridd, både verksamhetsmässigt och geografiskt, är ett av skälen till att Samhall uppbär merkostnadsersättning från staten, som komplement till sina egna försäljningsintäkter. För att kunna leva upp till huvuduppgiften att erbjuda arbeten till personer med funktionshinder över hela landet är det inte möjligt att alltid låta ekonomiskt rationella skäl styra lokaliseringen och inriktningen på verksamheten.

”I vårt arbetsområde finns Samhall på ungefär 35 arbetsställen. På många håll har vi bara några få personer”, säger Lars Börjestränd.

Samtidigt måste Samhall hänga med i strukturomvandlingen. I Luleå Älvdal, liksom i övriga Sverige minskar den tillverkande industrin i betydelse på arbetsmarknaden.

”Luleå är en gammal industristad. För inte så länge sedan dominerades vårt arbetsområde av en enda verksamhet. Vi hade 150 personer som arbetade i våra egna lokaler med mekanik. Sedan flyttade många av kunderna sin produktion utomlands och våra uppdrag försvann”, säger Lars Börjestränd.

Omställningen från industriproduktion har dock gått vägen. Samhall har stannat på orten, trots förändringarna. Alla medarbetare som tidigare jobbade med mekaniska produkter har fått nya uppgifter inom Samhall, främst inom tjänster och bemannade lösningar.

”Vi får jobba hårt för det. Det krävs

STÄDSERVICE ÄR ETT VIKTIGT VERKSAMHETS- OMRÅDE FÖR HELA SAMHALL

Städservice är ett verksamhetsområde som växer även i arbetsområdet Luleå Älvdal.

En av uppdragsgivarna är hamburgerkedjan Max, med ursprung i Luleå. I denna stad inleddes också det samarbete mellan Max och Samhall som nu har resulterat i ett landsomfattande städuppdrag och dessutom en plan för att drygt 200 Samhallanställda ska få en ny anställning hos Max.

”Vi städar hos Max på tre restauranger här. Det är morgonstädning som passar medarbetare som arbetar deltid”, säger personalledaren Kristina Lindbäck.



Kristina Lindbäck är personalledare på Samhall i Luleå Älvdal.

EXEMPEL: LULEÅ ÄLVDAL

ordentliga insatser för att kunna erbjuda jobb till alla”, säger Lars Börjestränd.

Så sent som vid millennieskiftet hade Samhall i Luleå Älvdal ett fåtal uppdrag i form av bemannade lösningar.

”Nu satsar vi på att 50 procent av våra uppdrag ska utgöras av bemannade lösningar. Det är svårt, men ett viktigt mål att nå. Vi är uppe i 35 procent, så mycket har hänt på ett fåtal år”, säger Lars Börjestränd.

Samhalls satsning på bemannade lösningar har alltså sin bakgrund i att kundernas efterfrågan förändras. Dessa uppdrag innebär att Samhalls medarbetare bättre förbereds på arbetet utanför Samhall. Dessutom är lönsamheten generellt sett bättre hos uppdrag som utförs hos kunden.

Begreppet ”övergång” syftar på statens krav att Samhall varje år ska medverka till att minst fem procent av företagets medarbetare lämnar Samhall för en annan arbetsgivare.

”Här i Luleå Älvdal har vi ett tydligt fokus på övergångar. Rent allmänt är det lättare att ordna övergångar från de uppdrag där våra

medarbetare arbetar på plats hos kunden. De personerna är bättre förberedda på att ta steget vidare”, säger Lars Börjestränd.

Att byta arbetsgivare kan innebära en möjlighet att växa genom att stå på egna ben samt chans till bättre löneutveckling.

”Merkostnadsersättningen som Samhall får från staten gör att vi kan erbjuda arbetsförhållanden som passar även personer med nedsatt arbetsförmåga. En del medarbetare behöver en annan typ av arbetsförhållanden än de som gäller generellt på en arbetsplats. Det passar inte heller alla att arbeta på plats ute hos kunden”, säger Lars Börjestränd.

Maria Carlsten och
Tuula Kurmari städar
hos Polisen i Luleå.



EN FAST PUNKT

En allmän utveckling inom Samhall är att uppdrag i större omfattning utförs på plats ute hos kunderna.

”Men fasta enheter kommer alltid att behövas. Alla våra medarbetare kan inte arbeta ute hos kunderna”, säger Valfrid Kallioniemi, produktionschef vid Samhalls produktionsenhet i Boden.

Vid enheten i Boden arbetar 70 personer med formsprutning av plastprodukter, främst gasolflaskor och tvålumpar. Tillverkningen sker i Samhalls egen regi och produkterna exporteras till 22 länder.

”Denna produktionsenhet satsar Samhall på. Den går bra ekonomiskt, men satsningen beror också på Samhalls uppdrag att erbjuda personalutveckling. I Boden finns inte så många arbetsplatser, i synnerhet inte för funktionshindrade. Om vi

inte vore en del av Samhall skulle produktionen drivas med betydligt lägre personalstyrka”, säger Valfrid Kallioniemi.

Tillverkning och montering sker till stor del maskinellt.

”Men en hel del uppgifter måste göras för hand, inte minst kvalitetsgranskningen, som gör att vi har väldigt lite reklamationer. Vi har olika typer av jobb, som passar olika personer. Många av våra anställda tillhör de grupper Samhall ska prioritera, med till exempel psykiska funktionshinder. De kan inte så lätt byta arbetsuppgifter, eftersom det innebär för mycket stress”, säger personalledaren Maria Salmi-Nyström.

Någon annan större industriverksamhet än Samhalls finns inte i Boden. De övergångar som förekommer från produktionsenheten gäller därför andra typer av uppdragsgivare. Vidareutbildning kan behövas.

”En av våra tidigare medarbetare fick till exempel ett halvårs utbildning för att kunna arbeta för en entreprenadfirma”, berättar personalledaren Erika Fredriksson.

Katarina Karlsson, Birgit Niva
och Marlene Larsson vid Samhalls
produktionsenhet i Boden.





HJÄLPMEDEL OCH ANPASSAT TEMPO

Liko AB i Luleå är ett expansivt lokalt företag som tillverkar patientlyftar och säljer dem över hela världen. Här har Samhall sju personer på plats som arbetar med testning, montering och paketering.

Två av Samhalls medarbetare på Liko är de tidigare byggnadsarbetarna Peter Nielsen och Johnny Mattei.

”Min dåliga rygg gjorde det omöjligt att jobba på byggen. Innan jag kom till Samhall hade jag en ALU-anställning och innan dess var jag arbetslös. Jag arbetade först på Samhalls egen produktionsenhet, men jag trivs bättre här. På det förra stället passade produktionen inte lika bra för mig”, säger Peter Nielsen.

Medan Peter Nielsen främst arbetar med tester, som inte kräver lyft, arbetar Johnny Mattei med den något tyngre paketeringen och monteringen. Även han har haft problem med ryggen.

”Men tar jag det lugnt går det bra”, säger han.

Samhall har investerat i extra lyfthjälpmedel, och erbjuder också medarbetarna möjligheten till lägre arbetstakt.

”Våra medarbetare ingår inte i det ackord som gäller för Likos egna medarbete-

re. Vi erbjuder möjligheten att arbeta i ett mer anpassat tempo”, säger personalledaren Lena Lindgren.

Hon berättar också att en del av hennes jobb handlar om att leta praktikplatser.

”Vi vill att alla våra anställda ska få en chans att göra praktik någon annanstans minst en gång om året. Det förbättrar deras möjligheter att senare gå vidare till andra uppgifter. Den som är på praktik får samma lön som vanligt, men Samhall har då inga intäkter, så det kostar en del för oss”, konstaterar Lena Lindgren.

Innan en medarbetare erbjuds en arbetsuppgift ges också praktikmöjligheter. Det ingår i Samhalls särskilda uppdrag att medverka till sina anställdas utveckling.

Att arbeta just på Liko är ofta populärt, eftersom det är ett framgångsrikt tillväxtföretag. Likos tillverkning av komponenter sker i första hand utomlands, men Samhall har på annat håll i Luleå samt i Övertorneå produktion för Liko. Främst gäller dock Likos verksamhet i Sverige montering.

”Vi gör så mycket som möjligt för att Samhalls medarbetare ska känna sig hemma bland vår egen personal”, säger Likos VD Björn Marcusson.

Två personer ur Likos egen personal har tidigare arbetat på Samhall. En av dem är Gun-Britt Sandin.

”Jag trivs bra här. Lönen är bättre än tidigare. Annars är det ungefär samma jobb. Det var inget problem att byta”, säger hon.



Samhalls John Kirby arbetar hos Liko i Luleå.



Samhall på en konkurrensutsatt marknad

Bra affärer är en förutsättning för att Samhall ska lyckas med sitt uppdrag att utveckla personer med funktionshinder genom arbete. Samhalls erbjudanden ska ge medarbetarna goda utvecklingsmöjligheter och samtidigt vara efterfrågade på en konkurrensutsatt marknad. Under 2007 sysselsattes alltfler anställda i olika bemannade lösningar. Läs också reportaget från DHL i Örebro på sidan 16.

Specialist på jobb som kräver många människor

Samhall agerar i sitt erbjudande till marknaden på samma marknadsmässiga villkor som företagets konkurrenter. Samhall har en styrka i sin mångsidighet. Företaget kan erbjuda närvaro på många platser i landet, finns inom många branscher och har erfarenhet från många olika typer av uppdrag.

I olika kundundersökningar värderas Samhalls lösningsorienterade arbetssätt högt. Detta bygger i sin tur på kunskap och erfarenhet som utvecklats genom den mångfald som präglar Samhalls medarbetare. En annan styrka som många kunder upptäcker efter en tids samarbete är att en relation med Samhall är lång och trygg.

SAMHALLS AFFÄRER 2007

År 2007 har präglats av en kraftig ökning av andelen medarbetare som arbetar i uppdrag ute hos kund. I slutet av året fanns 28 procent av Samhalls medarbetare inom bemannade lösningar, jämfört med 22 procent föregående år. Företaget planerar för en ännu snabbare ökning under 2008. Under 2007 har säljorganisation och säljarbete tydligt förändrats för att öka andelen nya uppdrag. Samtidigt har företaget på olika sätt stärkt det lokala arbetet med matchning för att klara en fortsatt omställning.

Samhall har på många orter, inte minst i glesbygd, en betydelsefull roll i det lokala näringslivet. Företaget är ofta en viktig, flexibel partner med god lokalkännedom och kan till exempel bidra i andra företags tillväxtskeden med bemannade lösningar. Det är inte ovanligt att företaget så småningom anställer en eller flera personer från bemanningen.

Varje år avknoppas dessutom ett antal verksamheter till nya ägare som fortsätter att anlita Samhall för hela eller delar av produktionen.

Samhalls erbjudande gentemot marknaden är sammansatt

av tre affärsområden: Bemannade lösningar, Produktion och Tjänster.

Samhall är ett av de största företagen i landet inom städservice. Totalt arbetar omkring 4 400 av Samhalls medarbetare med att städa alltifrån varuhus och försvarsanläggningar till trapphus och offentliga miljöer. De flesta uppdragen är lokalt upphandlade, men under 2007 slöts också flera rikstäckande avtal inom städområdet. Den som har arbete i ett städuppdrag ges fortlöpande utbildning, något som leder till kvalitativt väl utfört arbete men också är en stor fördel i samband med en övergång.

Inom området Fastighetsservice arbetade cirka 1 100 personer. Bland kunderna finns bostadsföretag, kommuner och stadsdelar.

Inom området Bemannade lösningar har Samhall under 2007 haft en tillväxt på 38 procent. Drygt en fjärdedel av medarbetarna arbetade vid årets slut i uppdrag som på detta sätt genomförs ute hos kund. De bemannade lösningarna finns framför allt inom två områden: Tillverkning samt Lager och logistik. Samhall har specialiserat sig på långsiktiga åtaganden ofta med ansvar för specifika moment och rutiner där kunden har produktionsansvar och Samhall personalansvar.

Samhall har lång erfarenhet av kvalificerad tillverkning, allt från enkla delmoment till montering av komplexa produkter. Samhall kan ta ansvar för kvalitet och volym, följer upp och utvärderar alla moment med fokus på effektivitet och kostnadskontroll.

Inom lager och logistik arbetar Samhall med alla former av hantering på plats i kundens lokaler och tar ett långsiktigt ansvar för hela eller delar av en process eller ett flöde. Samhall har under året kunnat möta såväl logistikbranschens egna växande behov som ökande behov inom handeln.

Samhall fortsätter att bedriva egen tillverkning inom ett antal

SAMHALLS AFFÄRSOMRÅDEN FÖRDELADE PÅ ANTAL ANSTÄLLDA



Bemannade lösningar har under 2007 ökat sin andel samtidigt som den egna produktionsverksamheten har minskat.

områden. 17 procent av medarbetarna var under 2007 verksam i tillverkning i Samhalls egen regi, vilket är färre än föregående år. Systemlösningar är den enskilt största produktionsgruppen. Bland kunderna finns några av Sveriges ledande tillverkningsföretag där Samhall fungerar som underleverantör. Inom området Produktion erbjuder Samhall dessutom montering och logistiktjänster åt kunder men i egna lokaler. Denna andel minskade under 2007 och väntas fortsätta minska framöver.

Inom området Tjänster levererar Samhall service till äldre och andra som har ett biståndsbedömt behov av hemtjänst. En betydande del av verksamheten är distributionen av "klassisk husmanskost" som levereras till ett 50-tal kommuner. Andra tjänster är inhandling och distribution av dagligvaror, tvätttjänster samt hemstädning. Omfattningen av verksamheten var i stort oförändrad jämfört med 2006.

KONTAKTRÅDET

Samhall konkurrerar med andra företag och tar samtidigt emot en statlig ersättning för vissa merkostnader. Merkostnadsersättningen ska inte och får inte påverka företagets pris-sättning. Företag inom det privata näringslivet som anser att Samhall agerat på ett sätt som strider mot dessa regler kan vända sig till Kontaktrådet. Rådet är sammansatt av representanter för näringslivsorganisationer och för Samhall. Näringslivets representanter är i majoritet.

Rådet utreder och prövar klagomål. Om Kontaktrådet anser att osund konkurrens föreligger, lämnar det också en rekommendation om vilka korrigerande åtgärder som bör vidtas för att rätta till missförhållandena. Samhall har förbundit sig att alltid följa rådets rekommendationer om rättelse.

Kontaktrådet har under år 2007 behandlat två ärenden. I ett av dessa fann rådet skäl att anmärka mot Samhall, och det pris Samhall erbjudit justerades.



De bemannade lösningarna finns bland annat inom logistikbranschen. Samhall har specialiserat sig på långsiktiga åtaganden med ansvar för specifika moment och rutiner.

DHL ÖREBRO

På plats hos kunden

Den snabbast växande delen av Samhalls verksamhet är så kallade bemannade lösningar, där Samhalls personal arbetar på plats i kunders egna lokaler. En stor uppdragsgivare är logistikföretaget DHL.

I SKOGEN en bit utanför Örebro ligger några jättelika gula byggnader. Angöringsplatserna för containerbilar gapar stort från långsidorna. Med 80 000 kvadratmeter lageryta är detta en av DHL:s största anläggningar i Sverige.

Det är också platsen för ett av Samhalls större bemanningsuppdrag. Nästan 100 medarbetare från Samhall har här sin vardag, i ett uppskattat uppdrag som kräver många händer och främst avser byggande av skyltställ. Samhall utför alltså sitt uppdrag i kundens egna lokaler och har en viktig funktion i DHL:s dagliga drift.

Det världsomspännande DHL har närmare 300 000 anställda och förmedlar 1,5 miljarder försändelser varje år. Ägare är den tyska posten.

"Vi började som transportföretag, men har sedan utvecklats som tredjepartslogistik, med lagerhållning och andra tjänster", berättar

Kurt Engwall, produktionsansvarig för kundlösningar i Örebro.

Terminalen i Örebro rymmer säljlager för DHL:s kunder.

"Våra kundföretag, till exempel stora butikskedjor, gör sina inköp runtom i världen. När varorna kommer till Sverige lagras de hos oss. Om det blir tomt i butikshyllorna beställer kunderna mer direkt härifrån. Vi ser till att produkterna kommer ut i rätt tid varje dag och kunderna slipper ha egna lager."

På terminalen tar man emot leveranser av hela containrar eller bulkvaror för kundernas räkning för att sedan packa om dem på ett sätt som är anpassat för slutkunden, det vill säga konsumenten i butik.

En stor del av förädlingsarbetet innebär byggandet av skyltställ som ska stå i butiker,



35 000 orderrader hanteras per dag hos DHL i Örebro.



Samhalls medarbetare hos DHL ser bland annat till att flaskor, burkar och paket hamnar rätt.



Medarbetarna från Samhall har sina bestämda arbetsplatser hos DHL, till skillnad från övriga underleverantörer.

med produkterna exponerade på ett sätt som tilltalar kunderna.

"Om vi inte utförde det arbetet här skulle det behöva göras ute i de trånga butikerna, antingen av butikspersonalen eller någon från leverantören. Vi effektiviserar processen", säger Kurt Engwall.

I Örebro har DHL kunder som handlar med bland annat matvaror, vin, godis, reservdelar till bilar samt hygienprodukter som sololja, tvål och smink.

"Vi hanterar ungefär 35 000 orderrader per dag, eller 10 miljoner per år. En order kan gälla allt från ett enda läppstift till en pall med vindrutetorkare."

När DHL:s medarbetare kommer till jobbet klockan sex på morgonen vet de inte exakt vilka arbetsuppgifter som ska utföras under dagen.

"Vi vet inte i förväg hur stora volymerna blir. Alla order som kommer före klockan två hanterar vi samma dag. Många företag har säljare som är ute på fältet hela dagarna. När de kommer till hotellrummet på kvällen kopplar de upp datorn mot huvudkontoret, eller direkt till oss, och skickar över sina beställningar."

På enheten i Örebro har DHL 225 egna anställda. Oftast behövs dock betydligt mer folk än så.

"Flexibiliteten är avgörande för oss. Vi har också stora säsongsvariationer. Vi kan inte anpassa personalstyrkan till topparna. Därför anlitar vi sex olika företag som rycker in när det behövs. Ofta har vi ett par hundra personer här som inte är anställda av DHL. De flesta

får veta med kort varsel att de ska vara här", berättar Kurt Engwall.

En samarbetspartner är Samhall. Till skillnad från medarbetarna hos övriga underleverantörer vet Samhalls medarbetare dock var de har sin arbetsplats.

Precis som på andra bemannade uppdrag sköts personalledningen av Samhall. Personalledaren arbetar på plats i samråd med DHL:s ansvariga, och ser till exempel till att vikarier kallas in om det behövs.

Samhalls medarbetare bygger skyltställ och ser till att rätt flaskor, burkar och paket kommer in på avsedd plats. Ofta gör man också presentförpackningar. Slutresultatet blir prydliga produkter som visas i butikerna.

Samarbetet har vuxit snabbt till nuvarande nivå, och Samhall utför nu även bland annat städtjänster.

Att samarbeta med Samhall är naturligt för Kurt Engwall, som tidigare arbetade länge på Ericsson.

"Där hade vi ett omfattande samarbete med Samhall. Det kändes redan från början tryggt att anlita dem", säger han.

"Vi väljer Samhall för att deras medarbetare gör ett bra jobb. Prissättningen är densamma som för Samhalls konkurrenter. Samarbetet med Samhall fungerar utmärkt."

Kurt Engwall konstaterar att uppdraget är perfekt för ett företag som kan erbjuda "många händer".

"Det är ett rent hantverk som inte går att utföra med maskiner."

RÖSTER OM SAMARBETET

"Jag blev lite fundersam när jag hörde att Samhall skulle ha uppdrag här. Mina förutfattade meningar spelade in. Nu vet jag att det fungerar hur bra som helst."

Cecilia Ljung,
planeringsansvarig, DHL

"Vi har stora volymer och behöver hjälp. Det fanns inga tveksamheter från min sida att anlita Samhall. Jag kände till dem och visste från början att de skulle klara av det."

Anders Kornstig, kundansvarig, DHL

"Det här är ett bra uppdrag som öppnar dörrar till andra kunduppdrag för Samhall. För våra medarbetare är det bra. Arbetet kan anpassas så att alla kan vara med."

Kenneth Andersson, säljare och
affärsutvecklare, Samhall

"Jag arbetade på Samhalls bemannade lösning på Ikea tidigare, så jag är van. Här har jag kamrater både bland DHL:s anställda och dem från Samhall."

Gerty Larsson, medarbetare på
Samhall med arbetsplats på DHL

"Det här är mitt första jobb någonsin. Hade varit arbetslös länge. Det funkar ok. Vi vet att vi alltid kan vända oss till Samhalls egen personalledare. Han sköter kontakten med DHL."

Jonas Rickardsson, medarbetare på
Samhall med arbetsplats på DHL



Samhalls arbetssätt

Samhall befinner sig i ständig anpassning till näringslivets förändringar. Den pågående omställningen innebär att flera tusen anställda om året kommer att byta arbetsuppgifter under de närmaste åren. Samhallprocessen styr arbetet med personalutveckling i såväl kärnuppdrag och arbetsmarknadstjänster som försäljning och produktion av kunduppdrag. Läs också reportaget från Karlskrona Utvecklingsforum på sidan 20.

Samhallprocessen – matchningen i fokus

Samhallprocessen styr hur företaget arbetar med såväl personalutveckling i kärnuppdrag och arbetsmarknadstjänster som försäljning och produktion av kunduppdragen. Den bygger på både ett starkt individperspektiv och en lönsam affärsstruktur. Matchning är det centrala begreppet som beskriver hur personalutveckling förenas med affärer som innebär varierade och lämpliga arbetsuppgifter.

Rekrytering och övergångar görs i nära samarbete med Arbetsförmedlingen. I affärsverksamheten är uppdragsgranskning och produktionsuppläggning viktigast.

ARBET SOMRÅDET ÄR BASEN

Hela företaget omfattas av ett gemensamt ledningssystem som ger förutsättningar för ett processinriktat arbete. För att uppnå verksamhetsmålen och utveckla de arbetsmarknadspolitiska och affärsrättsliga uppdragen sker satsningar inom verksamhetens samtliga processer.

Det är i arbetsområdet som mycket av det operativa arbetet sker, nära kund och lokal arbetsmarknad. Det gäller både personalutveckling och produktion.

Arbetsområdeschefen och ledningsteamet har en central roll. Det är samverkan för arbetsområdets mål som är det primära, inte enskilda enheter eller verksamheter. Personalledarnas roll är att vara tydliga chefer i första linjen. Förutom det direkta personalansvaret kan arbetet fördelas så att matchning, nya uppdrag, produktionsuppläggning, rehabilitering och särskilda utvecklingsinsatser görs av den som har bäst kompetens i det enskilda fallet. Det viktiga är att alla hjälps åt och tar gemensamt ansvar för arbetsområdets resultat.

För anställda med funktionshinder innebär det nya möjligheter att lära sig olika verksamheter och arbetsuppgifter. Det innebär också att alla, utifrån sina förutsättningar, genom

ökad intern rörlighet måste hjälpa till där produktionen behöver det, till exempel när man får ett nytt uppdrag eller en arbetstopp i någon del av verksamheten.

MATCHNING

Samhalls affärer ska erbjuda lämpliga arbetsuppgifter. Matchning innebär att försäljningsarbetet riktas mot uppdrag som passar Samhalls medarbetare. Samtidigt rustas medarbetarna för nya arbetsuppgifter i områden som stämmer med Samhalls affärsstrategi. Matchningen sker i flera steg: på strategisk företagsnivå i Samhalls verksamhets- och affärsplan; på regionnivå när affärsmöjligheterna matchas mot befintlig personal och rekryteringsmöjligheterna; i arbetsområdet vid det kontinuerliga bemannandet av alla uppdrag.

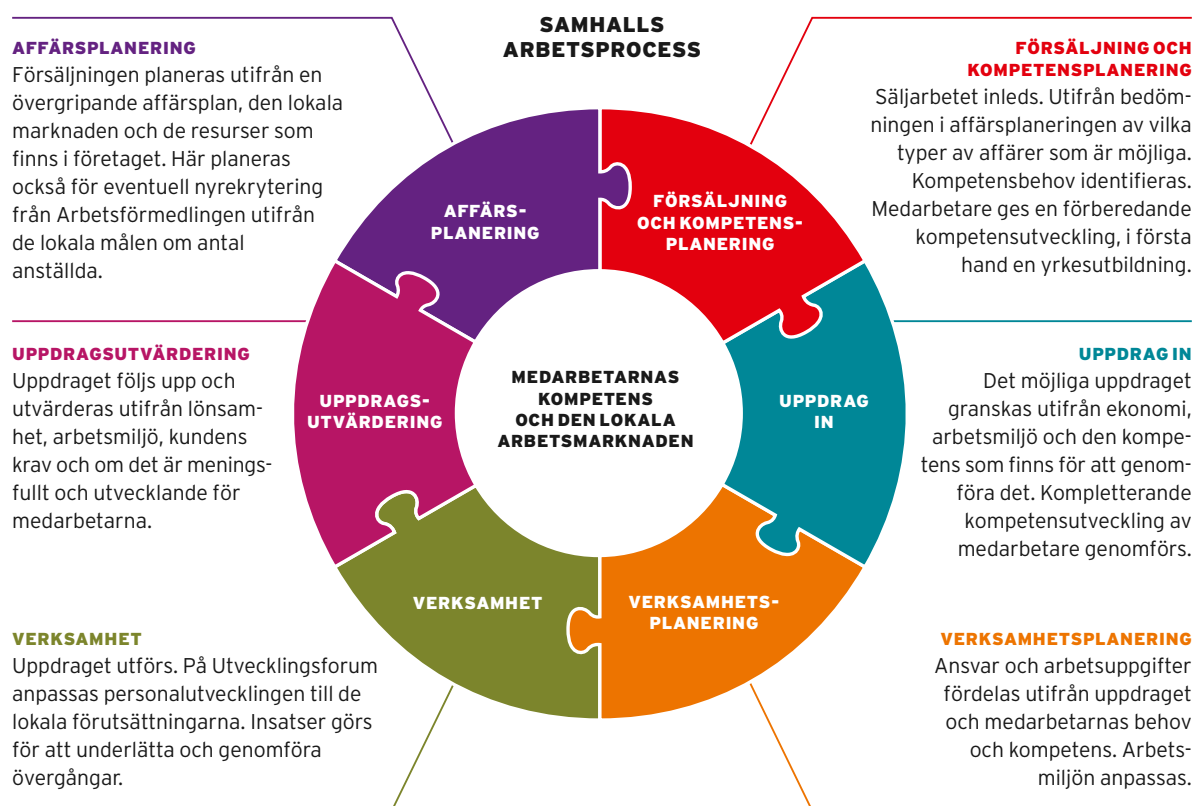
Uppdragsgranskningen, det vill säga bedömningen av eventuella uppdrag, är av avgörande betydelse och omfattar tre aspekter: affärsrättslighet, arbetsmiljö samt personalens kompetens.

Produktionsuppläggningen anpassar arbetets fysiska och sociala förutsättningar. Bra produktionsuppläggning gör verksamheten tillgänglig genom att sänka kraven på arbetsförmåga och kompetens.

En central del av matchningsarbetet är att identifiera kompetensbrister samt i god tid förbereda sig för kommande uppdrag. Kompetensplaneringen ger framförhållning inför säljarbete, utbildning och inför att bemanna olika uppdrag.

UTVECKLINGSFORUM

Utvecklingsforum med ett informationstorg är navet i arbetsområdet. Kompetensförsörjningen till Samhalls egen verksamhet samt mot den lokala arbetsmarknaden står i centrum. Utvecklingsforum blir också en del i profileringen av Samhall som företag. Det är en fysisk manifestation av att Samhall finns



på orten och kan presentera vilka verksamheter som finns och vad Samhall står för. Dessutom är Utvecklingsforumet en fast punkt när medarbetarna utför sitt arbete ute hos kunder.

Här är några exempel på vad ett Utvecklingsforum kan erbjuda. Utbudet är anpassat efter de lokala förutsättningarna.

- introduktion av nyanställda
- presentation av chefer och resurspersoner i arbetsområdet
- lediga jobb, både internt i Samhall och externt samt information om den lokala arbetsmarknaden i stort
- utbildningar och utvecklingsinsatser av olika slag

- självstudier mellan olika uppdrag
- jobbsökargrupper

OMSTRUKTURERING

Samhall befinner sig i ett starkt omstruktureringsskede. Det innebär att flera tusen anställda om året under de närmaste åren kommer att byta arbetsuppgifter. I den årliga planeringsprocessen sker en kompetensinventering som beskriver det nuvarande och det uppskattade behovet av ny yrkeskompetens i varje arbetsområde. Utifrån detta görs utbildningsplanerna för det kommande året.

KARLSKRONA UTVECKLINGSFORUM

Nya jobb under utveckling

Samhall bygger upp nya samlingsplatser. I arbetsområdena etablerades under 2007 nya Utvecklingsforum. I Karlskrona är Utvecklingsforumet redan navet i ett nytt sätt att arbeta.

DET ÄR FULLT RUNT BORDET. Det är möte på arbetsområdets Utvecklingsforum i Karlskrona.

"Vi går igenom vilka behov våra kunder har och matchar det med medarbetarnas intressen och utveckling", säger arbetsområdeschefen Lars Magnusson. Alla personalledare inom arbetsområdet är med, och dessutom de som är ansvariga för personalutveckling, utbildning och försäljning. Det är en förändring jämfört med tidigare, då varje enhet träffades mest för sig. Det handlar om att man satsar på att använda Samhalls nya arbetssätt. Målet är att Samhall ska bli bättre på att para ihop rätt kund med rätt medarbetare. Det vinner kunden på, vilket gör det möjligt för Samhall att göra bättre affärer. För medarbetaren innebär detta nya möjligheter att få utvecklande jobb.

"Vi gör ju egentligen det vi alltid har gjort – fast mycket proffsigare och tillsammans", säger Lars Magnusson. Resultatet så här långt är bra.

"Vi får veta varandras behov och lär känna behoven hos personalen på de andra enheterna i arbetsområdet. Vi ser helheten mycket bättre, har ett gemensamt mål och peppar varandra", säger Laila Jemjeby-Olsson, personalledare och ansvarig för kontakterna med Arbetsförmedlingen. Att samarbetet har blivit starkare är tydligt.

"Förr kunde det hända att säljarna sa 'arbetsområdet har inga medarbetare som kan göra det här jobbet', och personalledarna sa 'det är fel sorts jobb'. Det händer inte längre", säger Lars Magnusson.

Ett nytt arbetssätt alltså, men även ett starkt engagemang krävs för att det hela ska fungera.



Personalledare, säljare, personalutvecklare och ansvariga för Utvecklingsforumet har täta kontakter med varandra. Det gör det lättare att pussla ihop kundbehov och personalutveckling. I centrum finns chefen Lars Magnusson.

Och det finns i Karlskrona. Här började man tidigt att jobba med det nya arbetssättet. Därför kom också snabbt ett Utvecklingsforum på plats.

HAR BLIVIT FLER ÖVERGÅNGAR

"Vi öppnade Utvecklingsforumet i oktober 2006", berättar Karlotta Sigurgeirsdottir, som är personalledare och ansvarig för Utvecklingsforumet.

"Samtidigt som vi arbetat med forumet har vi jobbat med att hitta nya jobb till de medarbetare som tidigare hade sin arbetsplats här." I Utvecklingsforums lokaler fanns nämligen tidigare en stor produktionsenhet, där det bland annat gjordes lastpallar av wellpapp. Ibland var det dock dåligt med jobb. Nu är nästan hela den verksamheten borta. På ett och halvt år har man gått från 70 personer till åtta. Övriga medarbetare har fått möjlighet att utvecklas och gå vidare till uppdrag som Samhall bemannar hos andra.

"I hela arbetsområdet har vi haft en stark utveckling av sådana uppdrag. För några år sedan hade vi 13 personer på bemannade lösningar. Nu är de 147", säger Karlotta Sigurgeirsdottir.

"Omställningen är väldigt lyckad. Många som varit på uppdrag har redan hunnit gå vidare till jobb hos andra arbetsgivare. Det är mycket lättare att gå från bemanning till ett arbete utanför Samhall, än att ta det steget direkt från en produktionsenhet."

SAMLINGSPLATS SOM FUNGERAR

Lokalerna, som alltså håller på att omvandlas från produktionsenhet till Utvecklingsforum, är ombyggda och fräscha. Det finns ett hemtrevligt fik, arbetsplatser med datorer och flera ombonade smårum som passar bra för förtroliga samtal. Här finns också en stor informationstavla med aktuella utbildningar och jobb-erbjudanden. Bredvid tavlan hänger inramade "diplom" på rad, ett för varje person som lämnat Samhall och börjat på ett jobb hos en annan arbetsgivare. På Utvecklingsforumet har personalledarna sina arbetsrum och kan lätt prata med varandra i korridorerna, även om de inte alltid är här, utan ofta på plats ute hos sina medarbetare. Här hålls arbetsplatsträffar. Här sker introduktionen av nyanställda och här träffas grupper av medarbetare som är på väg mot övergång.

"Vi har en bra marknad här i Karlskrona. Det skapar förutsättningar för oss att både få uppdrag och ordna övergångar", säger Lars Magnusson.

Lars-Ole och Torgny Olsson, gick från produktionsenheten till fastighetsskötsel

"DET VAR INGEN FARA ATT BYTA JOBB I ALLA FALL"

I parken utanför bostadshusen på Kungsmarken i Karlskrona arbetar bröderna Lars-Ole Olsson och Torgny Olsson. De plockar skräp, klipper gräs, beskär träd och håller prydligt. De får ofta beröm av de boende.

Och bröderna själva är också nöjda. "De har aldrig haft det så här snyggt!" "Det här är ett mycket bättre jobb än det vi hade tidigare", säger de båda, som hänger ihop som ler och långhalm. Tidigare arbetade de på Samhalls produktionsenhet i Karlskrona med att tillverka lastpallar av wellpapp. "Men det fanns ingenting att göra". Båda tyckte illa om att vara sysslösa. "Chefen pratade om att vi skulle städa,



men det ville vi inte. Vi ville vara ute. Därför valde vi ett fastighetsjobb." Genom Utvecklingsforumet fick de hjälp att byta jobb. En kurs i beskärning var en del av förberedelsen.

"Vi var bland de första som slutade på den gamla enheten. Det var sådär", säger de. Men nu har det alltså gått lite tid, och både Lars-Ole och Torgny är nöjda med att ha gått vidare. "Det var ingen fara att sluta på basen i alla fall."

BEHÖVER MER HJÄLP

Ofta sker Samhalls försäljning genom att företag som redan är kunder hos Samhall ber om mer hjälp. Den delen av försäljningen sköter personalledarna. När det gäller nya kunder är det arbetsområdets säljare Håkan Claesson som tar kontakt.

"Vi har en aktivitetsplanering med kunder som är på gång. Den går jag igenom en gång i månaden med Lars Magnusson, som sedan informerar personalledarna. Då kan vi i god tid tänka igenom hur vi kan förbereda oss på nya uppdrag", säger Håkan Claesson.

Det finns också en plan för kunder som ska avvecklas. "Alla affärer är inte bra för oss. Vi ska avveckla uppdrag som vi inte tjänar pengar på, eller där medarbetarna inte kan utvecklas", säger Lars Magnusson. När nya uppdrag kommit in görs en detaljerad matchning mellan uppdragen och medarbetarna.

"Vi diskuterar vilka personer som kan vara

intresserade av att komma vidare till någonting nytt och vilka förberedelser de behöver. Vi har gemensamma möten med alla personalledare. Det gör att vi kan alternera medarbetare mellan varandra och personalen får en bättre chans att utvecklas", säger Karlotta Sigurgeirsdottir.

FAKTA | UTVECKLINGSFORUM

I Samhall finns cirka 100 arbetsområden. I varje arbetsområde ska det finnas ett Utvecklingsforum, som är navet i det nya arbetssättet inom Samhall. Där finns ett informationstorg och lokaler för utbildning och samtal. Utvecklingsforumet erbjuder också en fast punkt när så mycket förändras inom Samhall.



Riskhantering

Riskhanteringen är strategisk för Samhall. Den bedrivs på alla nivåer och syftar till att företaget ska kunna fullfölja uppdraget från ägaren även när oönskade händelser inträffar.

Oönskade händelser ska inte påverka måluppfyllelsen

Samhalls riskhantering ska bidra till att uppsatta mål uppnås samtidigt som negativa operationella eller finansiella effekter undviks. En effektiv riskhantering skyddar företagets värden, förbättrar styrning och kontroll, ger bättre beslutsunderlag och ökad transparens. Riskhanteringen är en del av den strategiska planeringen inom Samhall.

ANSVARSMODELL

Styrelsen har inom sig tillsatt ett revisionsutskott som bland annat har till uppgift att följa Samhalls övergripande riskhantering. Under år 2007 har en riskkommitté med ansvariga processägare bildats. Riskkommittén ansvarar för att riskhanteringen är en kontinuerlig och enhetlig process där riskerna definieras, identifieras, görs kända och hanteras. 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.

Analys och uppföljning av risker och riskåtgärder samt försäkringar hanteras i en central riskanalysgrupp. Gruppen rapporterar till riskkommittén och föreslår åtgärder. Företagets internrevision granskar riskhanteringsprocessen och övervakar att det finns dokumenterade rutiner och en fungerande intern kontroll inom respektive verksamhetsområde. Den interna kontrollen baseras på den så kallade Coso-modellen.

RAMVERK OCH METOD

Risk definieras och värderas som sannolikheten för att en oönskad händelse inträffar i kombination med hur allvarliga konsekvenserna kan bli för såväl verksamhetsmål, ekonomi och image som personal och tillgångar.

De operationella riskerna delas in i tre riskområden:

Affärer, Organisation och förmåga, samt Finans. Därtill omfattar riskhanteringen ytterligare två områden: Politik och samhälle samt Marknad.

Samhall gör årligen en strategisk riskanalys och upprättar ett riskregister. Ett 50-tal risker har identifierats och värderats under 2007. För varje risk lämnas förslag till strategi för hantering av risken, åtgärder, ansvarig styrfunktion samt ansvar för uppföljning. Riskanalysen ligger till grund för verksamhetsplaneringen 2008–2010 och för en riskhanteringsplan för 2008.

Risken för händelser med stora negativa konsekvenser för Samhall bedöms vara störst inom områdena Politik och Samhälle samt Marknad.

POLITIK OCH SAMHÄLLE

Händelser som skulle påverka Samhalls möjlighet att verka kan till exempel vara ett attitydskifte när det gäller rätten till arbete för personer med funktionshinder, en ny trend mot sårlosningar för dessa ("Mainstreaming") eller förändringar inom EU:s regelverk för statsstöd. Avgörande för konsekvenserna är hur snabbt sådana förändringar sker och Samhalls möjligheter att anpassa sig till de nya förutsättningarna.

Risken inom området reduceras om Samhall uppfattas som ett effektivt arbetsmarknadspolitiskt verktyg som är lyhört för förändringar. Företaget kan uppnå detta genom en hög måluppfyllelse, en aktiv kommunikation med Samhalls ägare, intressentgrupper och politiker samt genom deltagande i internationellt samarbete.

MARKNAD

Exempel på marknadsrisker är minskad efterfrågan inom industriproduktion och bemannade lösningar som följd av en konjunkturedgång, eller försämrade affärsmöjligheter på grund av konkurrens från låglöneländer. Detta skulle hota

Samhalls möjlighet att erbjuda bra och varierande arbetstillfällena i hela landet. Genom att merparten av Samhalls medarbetare är garanterade anställningstrygghet vid förändring kan företaget ha svårigheter att snabbt anpassa kostnaderna till förändrad affärsvolym.

Dessa risker reduceras genom riskspridning mellan branscher och kundsegment, samt när företaget aktivt knyter kunden närmare genom att skapa och erbjuda mervärden.

ORGANISATION OCH FÖRMÅGA

Inom området Organisation och förmåga är risken att företaget inte når verksamhetsmålen, att det tar för lång tid att ställa om processer inom Samhall efter politiska beslut eller förändringar på marknaden.

Riskreducering sker genom aktiv intern kommunikation av Samhalls strategier och målsättningar samt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete av organisation, processer, verktyg och kompetens. Det nya ledningssystemet ska underlätta denna styrning och uppföljning.

AFFÄRSRISKER

En risk finns att Samhall förlorar uppdrag inom Bemannade lösningar där det är lätt att byta leverantör. Risken minskas genom att uppdragen sprids mellan branscher och kundsegment.

Andra affärsrisker reduceras genom utveckling av interna processer för bland annat uppdragsgranskning och genom organisations- och kompetensutveckling inom säljorganisationen.

FINANSIELLA RISKER

Företaget är genom sin verksamhet exponerat för olika finansiella risker gällande fluktuationer i resultat och kassaflöden. Få väsentliga risker har dock identifierats.



Marknadsrisker som konjunkturedgångar reduceras genom att Samhall är verksam i många branscher och kundsegment.

Samhalls Finanspolicy fastställs årligen av styrelsen och reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning och valutahantering. De finansiella riskerna företaget är utsatt för delas in i kreditrisk, ränterisk, likviditetsrisk och valuta-risk. För ytterligare information se not 23.

LAGEFTERLEVNAD

Samhall ska sträva efter att minimera och helst eliminera alla lagefterlevnadsrisker. Verksamheten ska alltid utföras inom ramarna för tillämpliga lagar och regler. Samhalls verksamhet ska bedrivas på ett sådant sätt att förtroendet för Samhall bibehålls. Internrevisionen, kvalitetsorganisationen och företagets controllers ansvarar för att proaktivt och löpande följa och identifiera riskfaktorer inom området. De ska genomföra stickprovskontroller för att verifiera efterlevnaden av lagar, regler och policydokument.



Social redovisning

Samhall anställer arbetslösa med funktionshinder. Medarbetarnas kompetens utvecklas, och många går varje år över till arbete hos andra arbetsgivare.

Läs mer på sidan 25



Miljöredovisning

Samhall ska uppfylla både egna och kunders miljökrav. Under 2007 har fokus inriktats på att minska den klimatpåverkan som företagets transporter innebär.

Läs mer på sidan 31



Ekonomisk redovisning

Faktureringen ökade med 5 procent jämfört med 2006. Ökningen kan hänföras till olika bemannade lösningar hos kunder och industriell produktion.

Läs mer på sidan 35

Samhall i ett hållbart perspektiv

SAMHALL BIDRAR TILL HÅLLBARHETEN I SAMHÄLLET. Varje gång en människa tar steget från arbetslöshet och utanförskap till ett arbete, till arbetsgemenskap och meningsfulla uppgifter stärker det hållbarheten. När Samhall redovisar insatser för hållbarhet ligger därför tyngdpunkten naturligt på den sociala redovisningen. Det är företagets insatser för att utveckla medarbetarna som lyfts fram.

Därmed inte sagt att andra hållbarhetsperspektiv inte är viktiga. Samhalls miljöarbete blir alltmer ambitiöst. Ett motiv är att konkurrenskraften stärks när företaget kan visa hur det tar ansvar för sin klimatpåverkan, liksom att det har kompetens och resurser att uppfylla kundernas växande miljökrav.

Att det ekonomiska perspektivet är viktigt i hållbarhetsarbetet är självklart. Samhall skulle inte långsiktigt klara uppdraget att skapa utvecklande arbeten för personer med funktionshinder om inte företagets ekonomi var i balans.

Under 2008 inleds arbetet med att utarbeta en hållbarhetsredovisning.

Social redovisning





Social redovisning

Det sociala perspektivet dominerar i Samhalls hållbarhetsarbete. Medarbetarnas utveckling är ständigt i fokus, men också cheferna måste utvecklas för att kunna leda den mångfald av verksamhet som utförs av anställda med funktionshinder.

Utveckling – nyckelord i Samhalls hållbarhetsarbete

Samhalls arbete för långsiktig hållbarhet sker framför allt utifrån ett socialt perspektiv:

- Samhall bidrar till samhällsekonomin genom att arbetslösa med funktionshinder får ett arbete i en produktion på marknadsmässiga villkor.
- Genom övergångar från anställning i Samhall till anställning hos arbetsgivare på den övriga arbetsmarknaden ökar tillgången på arbetskraft.
- Kompetensutvecklingen ger anställda med funktionshinder yrkeskompetens som anpassas efter strukturförändringarna i omvärlden. I Samhall utvecklas cheferna för att leda en mångfald olika verksamheter som utförs av personer med funktionshinder.
- Uppföljningsbara jämställdhetsmål och ett uttalat mångfaldsperspektiv ger möjlighet för anställda i Samhall att gå vidare i arbetslivet.
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete leder till minskad ohälsa, färre arbetsolyckor och arbetsförhållanden som ger förutsättningar för medarbetarnas utveckling.
- Arbetsplatserna är tillgängliga såväl fysiskt som i fråga om information, kommunikation och arbetsorganisation.
- Minskad sjukfrånvaro innebär att de anställda med funktionshinder ökar sitt arbetskraftsutbud och sin anställbarhet.

ARBETSMARKNADSPOLITISKT UPPDRAG

I Samhall arbetar de som av Arbetsförmedlingen anvisats en anställning i Samhall (kärnuppdraget), direkt rekryterade tjänstemän samt anställda inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Antalet anställda i kärnuppdraget har under året minskat med 1 825 personer. En viktig del i Samhalls uppdrag är att ha verksamhet spridd i landet för att finnas där behovet finns. Samhalls verksamhet spelar särskilt stor roll utanför storstadsregionerna.

Under 2007 gjordes 1 017 övergångar till annan arbetsgivare vilket motsvarar 5,3 procent av antalet tillsvidareanställda med funktionshinder. 350 av dessa gjordes av kvinnor. I några regioner har särskilda insatser prövats för att höja andelen kvinnor i övergångarna, vilket haft effekt. 725 övergångar skedde med lönebidrag. Antalet övergångar sedan Samhall grundades uppgår därigenom till 26 447 personer. Vid övergång har man rätt att återvända till Samhall under 12 månader. Av 2006 års övergångar använde 35 procent denna återanställningsrätt, vilket är en minskning med 7 procentenheter jämfört med föregående år. Det stora antalet övergångar har gjort det möjligt att nyrekrytera långt utöver vad de naturliga avgångarna ger utrymme för.

510 anställda i kärnuppdraget slutade på grund av sjukersättning. Sett över tid minskar andelen medarbetare som slutar på grund av sjukersättning. I företaget finns 1 269 anställda med partiell sjukersättning.

Det nyanställdes 1 452 personer med funktionshinder från Arbetsförmedlingen. Av dem kom 744 personer, motsvarande 51 procent, från de prioriterade grupperna.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Under året har 1 418 personer varit anställda inom Arbetsmarknadstjänster, som innebär kortare visstidsanställning i Samhall för att kunna återgå till annat arbete. Här ingår även personer med 75 procents sjukersättning. Av de utvecklingsanställda som slutat i Samhall har 29 procent gått vidare till anställning hos annan arbetsgivare, efter en genomsnittlig anställningstid på nio månader i Samhall.

PERSONAL

I slutet av 2007 arbetade 21 776 personer i Samhall varav 89 procent i kärnuppdraget. 46 procent av de anställda är kvinnor.



Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till att medarbetarna trivs. Sjukfrånvaron minskar och förutsättningarna för utveckling genom arbete blir bättre.

Under 2007 har 3 944 personer avslutat sin anställning i Samhall och 2532 har nyanställts. Den genomsnittliga anställningstiden för anställda i kärnuppdraget är 11,0 år och för direkt anställda 12,8 år. Under 2000-talet har det skett en förskjutning mot längre anställningstid hos anställda i kärnuppdraget. Andelen med anställningstid över tio år har ökat från 37 till 43 procent.

I Samhall liksom i övriga arbetslivet arbetar kvinnor oftare deltid än män. Av Samhalls anställda arbetar 29 procent deltid. Av anställda i kärnuppdraget arbetar 41 procent av kvinnorna deltid. Det är en bidragande orsak till att övergångarna bland kvinnor är lägre.

Medelåldern bland anställda i kärnuppdraget är 49 år och bland direkt anställda 50 år. Åldersfördelningen måste framför allt uppmärksammas när det gäller direkt anställda där 42 procent är 55 år eller äldre. Särskilt måste beaktas att Samhalls chefer och specialister har en hög medelålder, vilket ställer stora krav på god framförhållning i kompetens- och ledarförsörjning.

Andelen årsarbetare inom kärnuppdraget som hade en lön understigande lönebidragsnivån om högst 16 700 kronor/månad uppgick till 2 procent. Medellönen för dessa personer uppgick till 16 433 kronor/månad.

KOMPETENSUTVECKLING

Anställda i kärnuppdraget fick i genomsnitt 43 timmar utbildning per person under året. Den rena utbildningstiden är bara en del av det totala lärandet som huvudsakligen sker genom intern eller extern praktik och genom handledning under själva arbetet. Samhalls kompetensutvecklingsprogram omfattar utbildningar för alla personalkategorier. Introduktionen för nyanställda är bred och målgruppsanpassad. Arbetsmiljö- och miljöutbildning finns för olika befattningar.

Tyngdpunkten för anställda med funktionshinder ligger på

utveckling av yrkeskompetens. Totalt gick 7 032 anställda en kortare yrkesinriktad utbildning under 2007. Det finns också utbildningar för att stärka den anställdas förmåga till kommunikation, kundnära arbete eller som fadder eller instruktör.

Exempel på kurser inom yrkesutbildningar som genomfördes under 2007:

- Golvvård av trä och sten
- Ergonomi och arbetsmiljö
- Fönsterputsning
- Gräs- och maskinvård, fastighetsskötsel
- Beskärning av växter
- Fastighetsskötarutbildning
- Förarutbildning
- Truckutbildning

Direkt anställda fick i genomsnitt 17 timmar utbildning per person under året. För direkt anställda är utbildningarna i högre grad individuellt behovsstyrda och externa. Internt finns utbildningar kring produktionsuppläggning och arbetsmetodik. Under 2007 gjordes en satsning på utbildning i affärsmanaskap för 118 personer.

UTVECKLING AV LEDARSKAPET

Samhalls verksamhetsidé, arbetsmarknadspolitiska uppdrag och huvudprocess som både omfattar affärer, produktion och personalutveckling ställer höga krav på ledarskapet. Det finns 859 personer med chefsansvar i Samhall. Personalledarna har en särskilt viktig roll. 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 utbildningsinsatser för dessa personer. 447 chefer gick någon av Samhalls ledarskapskurser under 2007.

Exempel på kurser inriktade på ledarskap som genomfördes under 2007:

- Samhalls ledarförsörjningsprogram
- Grupputveckling, ledarskap och analys
- Kvinna och ledare
- Mentorskap
- Teamutveckling
- Funktionshinder – handikapp eller möjligheter

PRINCIPEN FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

På årsstämman redovisas styrelsens förslag till ersättningsprinciper för ledande befattningshavare. Principerna godkänns av årsstämman. Beslut om ersättning och andra anställningsvillkor beslutas av VD efter sedvanlig avstämning i styrelsens Ersättningsutskott. Ersättningsfrågor bestäms individuellt och efter jämförelse med andra motsvarande bolag. Några incitamentssystem finns inte. För detaljer rörande ersättningsfrågor se not 2, sidan 48.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Samhalls etikpolicy är grunden för arbetet med jämställdhet och mångfald. En pådrivande kraft är det partssammansatta jämställdhets- och mångfaldsrådet. Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2007 anger följande mål:

- Nolltolerans mot alla former av trakasserier och mobbning.
- Öka andelen kvinnor bland övergångarna.
- Öka andelen kvinnliga chefer i samband med tjänstetillsättningar.
- Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Stimulera män att ta ut mer föräldraledighet.

Ett omfattande mångfaldsprojekt som drivits med medel från ESF-rådet har slutförts under året. Drygt 1600 personer har deltagit i olika utbildningar. Den innovativa utbildningsuppläggningsen bygger på bred attityd- och kunskapsutveckling genom dialog på alla nivåer i organisationen. Förståelse och tolerans för olika funktionshinder, etnisk och religiös bakgrund samt kön var centrala teman.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Majoriteten av Samhalls anställda är personer med funktionshinder som ofta har ökad känslighet för arbetsmiljörisker som stress, fysisk belastning och kemisk påverkan. Samhalls arbetsmiljö ska vara säker, tillgänglig och anpassad till medarbetarens behov och förutsättningar. Arbetskravsbedömningar visar vilka krav ett visst arbete ställer på den som utför arbetet så att produktionsuppläggningsen kan anpassas och arbetet fördelas så att rätt person får rätt arbetsuppgifter (matchning).

Det viktigaste arbetsmiljöarbetet bedrivs ute i verksamheten där alla medarbetare tar gemensamt ansvar för en god arbetsplats och tillsammans med närmaste chef identifierar och löser problemen. Samhall följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. På grundval av uppföljningen 2007 upprättas handlingsplaner och vidtas åtgärder, till exempel: uppdaterade rutiner och riktlinjer, mer arbetsmiljöutbildningar samt en ny affärsskola för säljare som inkluderar arbetsmiljö.

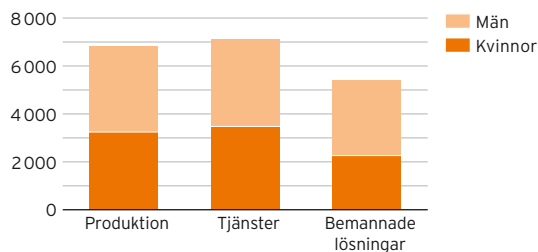
Samhall genomför årligen en medarbetarenkät. Noteringen för arbetstrivsel låg 2007 något högre än hos jämförbara företag, och trenden är ökande.

JÄMSTÄLLDHET 2007

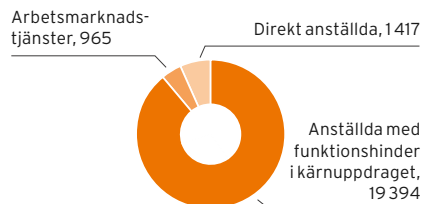
Antal personer 2007-12-31	Kvinnor	Män	Kvinnor, %
Styrelsen, ordinarie	6	5	55
Företagsledningen	4	4	50
Regionchefer	3	5	38
Antal anställda			
med funktionshinder	8 996	10 398	46
arbetsmarknadstjänster	441	524	46
direkt anställda	601	816	42
därav chefer	339	520	39
Nyanställda			
med funktionshinder	652	800	45
arbetsmarknadstjänster	354	439	45
direkt anställda	170	117	59
Övergångar			
därav med lönebidrag	264	461	36
Åter från övergång 2006 eller 2007	110	272	29
Sjukfrånvaro, samtliga anställda, %	15,00	11,70	

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

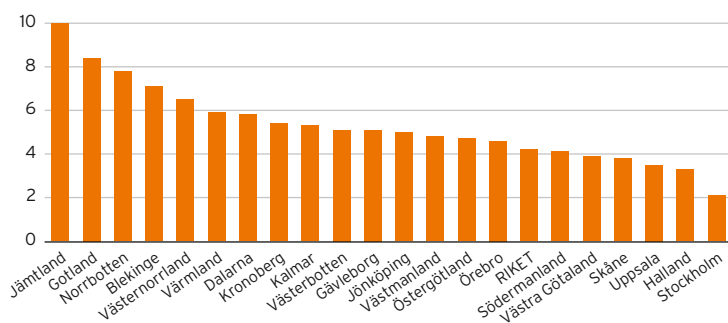
Kvinnor/män per affärsområde

**ANTAL ANSTÄLLDA**

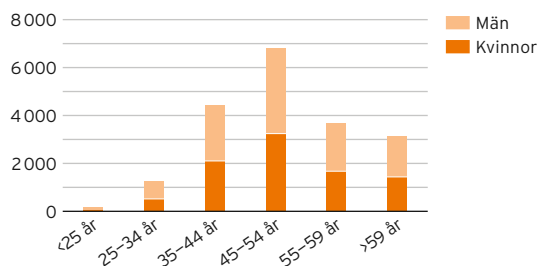
2007-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

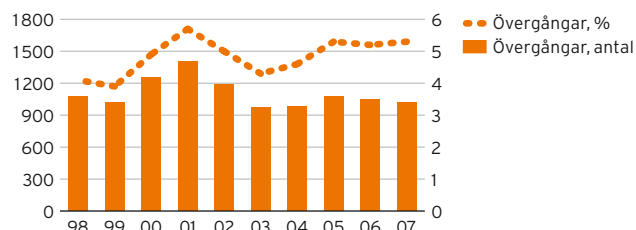
2007-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1000 personer i arbetskraften

**ÅLDERSFÖRDELNING**

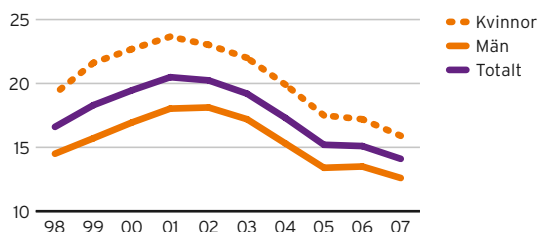
2007-12-31. Anställda med funktionshinder

**ÖVERGÅNGAR**

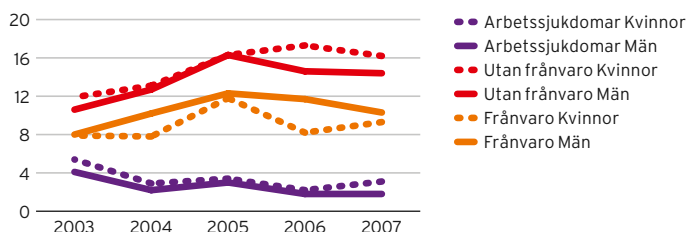
1998-2007

**SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV KONTRAKTERAD TID**

1998-2007. Anställda med funktionshinder

**ARBETSSKADOR**

2003-2007, per 1000 anställda





Olika personalkategoriernas medverkan i Samhalls arbetsprocess. Läs mer om arbetsprocessen på sidan 19.

Hälso- och friskvårdsarbetet syftar till att öka trivsel och hälsa samt skapa medvetenhet i livsstilsfrågor och minska sjukfrånvaron. Alla anställda bör om möjligt ha tillgång till en timme organiserad friskvårdsaktivitet i veckan.

Arbetet för att sänka sjukfrånvaron har varit framgångsrikt. Under fem år har sjukfrånvaron sjunkit med 5 procentenheter bland anställda i Samhalls kärnuppdrag till 14,1 procent 2007. Sjukfrånvaron bland direkt anställda är låg och har sjunkit ytterligare under året till 2,6 procent. Sjukfrånvaron har sjunkit kraftigare bland kvinnor än bland män.

Arbetsskadorna uppgick till 561 stycken. Andelen allvarliga arbetsolyckor, det vill säga olyckor som lett till sjukfrånvaro längre än 14 dagar, har minskat. 2006 var andelen allvarliga olyckor 11 procent av samtliga arbetsolyckor och 2007 var andelen 9 procent. Arbetssjukdomarna har ökat något, men ligger fortfarande på en relativt låg nivå. Störst är ökningen bland kvinnor.

SAMVERKAN MED FACKLIGA ORGANISATIONER

Samhall har kollektivavtal med sju förbund på LO-sidan och fem på tjänstemannaområdet. Avtalen spänner över de branscher Samhalls verksamhet omfattar och innebär att samma anställningsvillkor gäller oberoende av verksamhetsinriktning eller facklig tillhörighet. Detta är en unik lösning som utgår från Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

Medbestämmandet, som även avser arbetsmiljöfrågor, omfattar facklig samverkan på företagsnivå, regionnivå och i arbetsområdet. Totalt finns minst 500 aktiva fackliga för-

troendevalda som deltar i förhandlingar och annat fackligt arbete inom Samhall.

ÅRSSTÄMMA, STYRELSE OCH STYRELSENS ARBETE

Årsmötet ska enligt statens riktlinjer hållas senast den 30 april och är öppet för allmänheten. Riksdagsledamöter erhåller en särskild kallelse som skickas till riksdagens kammarkansli.

För utseende av styrelseledamöter tillämpas inom regeringens kansli en särskild nomineringsprocess. Regeringens ambition är att styrelserna ska ha en kompetens och sammansättning som är väl anpassad till bolagets verksamhet. Styrelsen utses därefter av årsstämman.

Ändringar i bolagsordningen beslutas av årsstämman. För ändringar i bolagsordningens § 3 krävs riksdagens godkännande. För ytterligare information om bolagets styrelse se sidorna 64 och 65.

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 följa den ekonomiska utvecklingen och ge en bild av risk- och kontrollfunktionerna.

Miljöredovisning





Miljöredovisning

Samhalls miljöarbete går ut på att uppfylla företagets egna och kundernas miljökrav. Miljöarbetet ska bidra till en långsiktigt hållbar utveckling i samhället i stort. Miljöarbetet har under 2007 i första hand inriktats på att minska klimatpåverkan kopplat till transporter. Under 2008 ska utsläppen av koldioxid minska med ytterligare 5 procent jämfört med 2007.

Miljöarbetet ska genomsyra hela verksamheten

Genom att systematiskt arbeta med miljöfrågorna bidrar Samhall till en långsiktigt hållbar utveckling. Verktöget för arbetet är företagets miljöledningssystem. Utvärdering sker kontinuerligt där uppnådda resultat ställs mot uppställda mål. Miljöarbetet med dess mål, aktiviteter och utvärdering underlättar också arbetet med att uppfylla kundernas miljökrav. För Samhall blir miljöargumentet ett allt viktigare konkurrensmedel.

De viktigaste orsakerna till Samhalls miljöpåverkan är transporter, mediaförbrukning som el, vatten, värme och kemikalier samt avfall.

TRANSPORTER

Under 2008 ska utsläppen av koldioxid från transporter minska med 5 procent jämfört med 2007. Mätningar och analyser som gjordes under 2007 blir utgångspunkten för detta arbete.

Verksamhetsidéns geografiska aspekt – verksamhet där behoven finns – innebär spridning i hela landet och en stor del av miljöpåverkan kommer därför från fordon i produktionen och godstransporter. Det totalt beräknade utsläppet av koldioxid för Samhall för 2007 uppgår till 6 600 ton.

Samhall arbetar kontinuerligt med att förbättra fordonsparkens miljöprestanda. Under 2007 har fordon som är klassificerade som miljöfordon ökat med 3 procentenheter och vid utgången av året är andelen fordon som klassificerats som miljöfordon 10 procent.

AVFALL

Samhall strävar mot en förbättrad resursanvändning och att välja miljöanpassade alternativ i så hög utsträckning som möjligt. Målet är att minska det avfall som går till deponi till förmån för ökad material- och energiåtervinning. Under 2007 har arbete genomförts för att förbättra uppföljningen av avfall. Samhalls avfall mäts och följs upp till stor del av den

aktuella avfallsleverantören. Alla verksamheter arbetar målmedvetet och kontinuerligt med att minimera förpackningar, öka återbruk av emballage samt förbättra källsorteringen.

Av den totala uppmätta mängden avfall 2007 omhändertogs 87 procent för material- och energiåtervinning.

ENERGIANVÄNDNING

Den totala el- och värmeförbrukningen vid egna fastigheter har under året minskat. Minskningen beror till viss del på de strukturella förändringar som företaget genomgått som bland annat inneburit att antalet fastigheter minskat.

Under 2006 minskade det ägda beståndet med 17 fastigheter och under 2007 med ytterligare 12 fastigheter.

Vid utgången av 2005 ägde Samhall fastigheter med en yta av cirka 246 000 kvadratmeter och hyrde lokaler till en yta av cirka 183 000 kvadratmeter. Till och med 2007 har ytorna minskat med cirka 105 000 kvadratmeter vilket motsvarar 25 procent.

I takt med att tvätteri- och tvätteriverksamheten har ökat har vattenförbrukningen ökat något i förhållande till 2006 trots minskade lokalytor.

KEMIKALIER

Samhall har under året tagit fram städmetoder för en minskad kemikalieanvändning. Bland annat har automatiska kemdoseringssystem införts i städverksamheten. Dessutom utförs allt fler städuppdrag med torra städmetoder.

Under 2007 har andelen miljömärkta kemiska produkter ökat med 16 procentenheter.

HÖJDA KRAV PÅ LEVERANTÖRER

Samhall kommer under 2008 att fortsätta det systematiska arbetet med utvärdering och klassificering av leverantörers

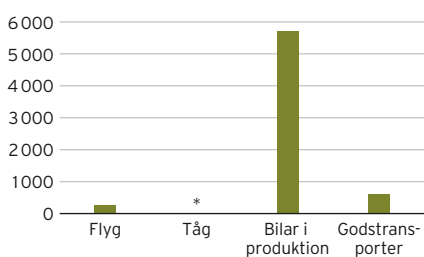


Uppdrag återvinning

Samhall har många miljörelaterade uppdrag hos olika kunder. I flera kommuner sköter Samhall återvinningscentraler. Ett exempel är Strömsund. Där sköter Samhall fyra bemannade centraler, något som uppmärksammats positivt av både allmänhet och näringsliv. Uppdraget har indirekt lett till ytterligare uppdrag i kommunen.

UTSLÄPP AV KOLDIOXID

CO₂ (ton)



* Värde 0,01

Underlag från Ticket affärsresors Green Report, DHL, Schenkers rapportering samt Samhalls ekonomisystem.

DISTANS

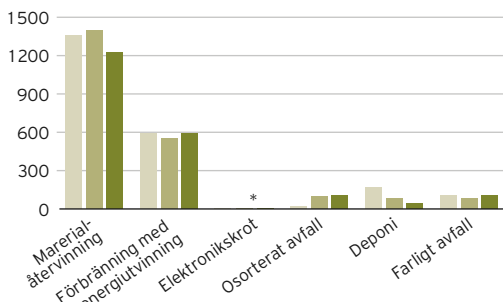
Km och tonkm

Flyg	1 898 916 km
Tåg	880 115 km
Bilar i produktion	27 326 960 km
Totalt	30 105 991 km
Godstransporter	14 392 963 tonkm

Tonkilometer är ett standardnyckeltal inom industrisektorn för att mäta vikt per distans. 10 ton som fraktas en distans på 100 km genererar en transportproduktion av 1,0 tonkm.

AVFALL

2005–2007, ton



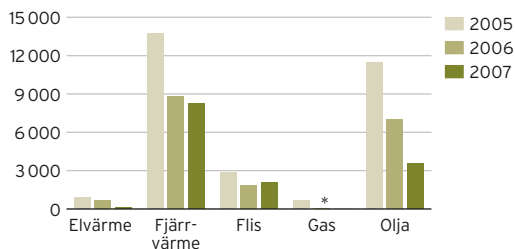
Materialåtervinning har minskat under 2007 på grund av avveckling av ett antal industriverksamheter. Av samma orsak har det farliga avfallet ökat.

Uppgifter från Stena Gothard.

* Värde 2005 = 4, 2006 = 3 och 2007 = 1

ENERGIRAPPORT PER MEDIA

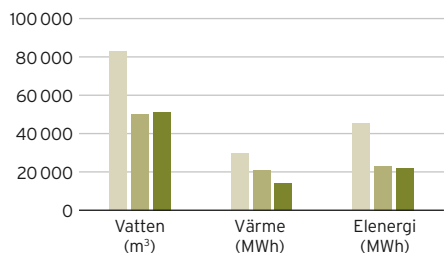
2005–2007, MWh



* Värde 2006 = 3 och 2007 = 0

FÖRBRUKNING AV VATTEN, VÄRME OCH EL

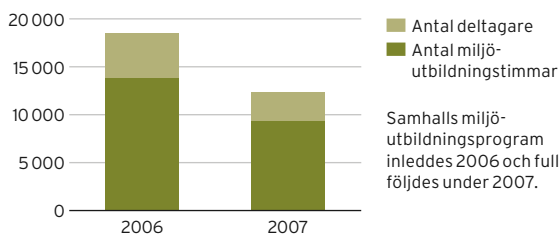
2005–2007



Vattenförbrukningen har ökat under 2007 på grund av ökad tvätterverksamhet.

MILJÖUTBILDNING

2006–2007



Samhalls miljöutbildningsprogram inleddes 2006 och fullföljdes under 2007.

miljöarbete. Alla leverantörer ska utvärderas och klassificeras med avseende på hållbarhetsutveckling innan de får lämna offerter.

Exempel på miljökrav som Samhall ställer är:

- Leverantören ska ha ett aktivt miljöarbete. I första hand ska leverantörer som är certifierade enligt ISO 14001 väljas.
- Leverantörerna ska också kontinuerligt arbeta med att reducera avfall och utsläpp till luft, mark och vatten.
- Leverantörer ska uppfylla gällande miljölagstiftning.

NYTT VERKSAMHETSSYSTEM

I början av år 2007 lanserades Samhalls nya verksamhetssystem. Detta uppfyller kraven i ISO 14001, ISO 9001, AFS 2001:1. I verksamhetssystemet ingår också tre enheter som tillverkar fordonskomponenter enligt TS 16949 samt en enhet som tillverkar medicintekniska produkter enligt ISO 13485.

Under hösten har revision av systemet ägt rum och i januari 2008 fick Samhall certifikatet för miljö och kvalitet.

MILJÖUTBILDNING

Miljöutbildning är en viktig del i Samhalls miljöarbete. Under 2006 och första halvåret av 2007 genomfördes ett miljöutbildningsprogram inom ramen för projektet med att upprätta ett gemensamt ledningssystem för hela Samhall. Miljöutbildningen har omfattat miljökunskap, miljölagstiftning, kemikaliehantering samt miljöledningssystem.

MILJÖPÅVERKAN

Samhall har under året bedrivit 3 (4) tillståndspliktiga och 14 (19) anmälningsspliktiga verksamheter enligt miljöbalken.

Av de tillståndspliktiga verksamheterna avser 2 (1) ytbehandling av metall och 1 (1) borttagning av färg.

Av de anmälningsspliktiga verksamheterna avser 2 (5) metallbearbetning med förbrukning av 200 – 2 000 liter koncentrerade skärvätskor och processoljor, 1 metallbearbetning med förbrukning av mer än 2 000 liter koncentrerade skärvätskor och processoljor, 3 (4) ytbehandling av metall, 2 (5) fastbränslepanna, 1 (2) värmepump med effekt 100 kW – 10 MW, 1 (1) plasttillverkning 1 – 20 ton per år, 2 (2) livsmedelsproduktion 300 – 15 000 ton per år, 2 (1) tvättning av mer än 1 ton tvättgods per dygn eller där organiska lösningsmedel förbrukas. Transporttillstånd för farligt avfall finns för uppdrag vid återvinningsstationer.

Under året har förändringar i verksamheten medfört att antalet tillståndspliktiga och anmälningsspliktiga verksamheter minskat. Vid utgången av 2007 var antalet tillståndspliktiga verksamheter 3 och antalet anmälningsspliktiga verksamheter 14.

Tillståndspliktiga och anmälningsspliktiga 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 och kemikalieanvändning.

INCIDENTER

En miljöincident med överträdelse av tillstånd enligt miljöbalken (1998:808) har inträffat på vår enhet i Lessebo. Utsläpp av processavloppsvatten har skett till det kommunala spillvattennätet. Åtgärder har vidtagits enligt gällande rutiner.

Ekonomisk redovisning





Ekonomiskt resultat

Regeringens mål uppfyllades under 2007 både vad gäller avkastning på eget kapital och soliditet. Samhalls stärkta finansiella ställning beror i första hand på ökad försäljning inom olika bemannade lösningar.

Ökad försäljning stärkte den finansiella ställningen

Den finansiella ställningen har stärkts under 2007:

- Faktureringen ökade med 158 miljoner kronor och uppgick till 3 065 (2 907) miljoner kronor. Ökningen är hänförlig till ökad försäljning inom olika bemannade lösningar hos kund samt inom affärsområdet Industriell produktion. Samtidigt ökade förädlingsvärdet med 74 miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till 35 (71) miljoner kronor.
- Resultat efter finansiella poster och skatt uppgick till 90 (96) miljoner kronor.
- Avkastning på eget kapital uppgick till 9 (10) procent att jämföra med regeringens mål om 7 procent.
- Soliditeten stärktes ytterligare och ligger på en fortsatt hög nivå om 38 (36) procent att jämföra med regeringens mål om minst 30 procent.
- Det egna kapitalet stärktes och uppgick vid årets slut till 1 103 (1 013) miljoner kronor. Fritt eget kapital ökade till 316 (226) miljoner kronor.

Åtgärder och beslut under år 2007 har inneburit anpassnings-, utvecklings- och omställningskostnader som belastat resultatet sammantaget med 50 (143) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader uppgick till 40 (124) miljoner kronor.

Rörelseresultatet för år 2006 och 2007 har påverkats av tillfälliga sänkningar av de sociala avgifterna om 132 respektive 30 miljoner kronor.

Dessutom har resultatet påverkats av en betydande procentuellt lägre merkostnadsersättning under år 2007, jämfört med år 2006, relaterat till bolagets lönekostnader för personer med funktionshinder i kärnuppdraget.

I avskrivningar ingår nedskrivningar av materiella anläggningstillgångar med 2 (9) miljoner kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSE UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Under hösten år 2006 beslutade styrelsen om, dels en ny affärsstrategi, dels en ny ledningsorganisation innebärande förstärkning av affärsutvecklings- och försäljningsaktiviteter. Denna nya organisation trädde i kraft den 1 januari 2007 och den nya affärsstrategin, som införts under året, tar sikte på att öka andelen uppdrag ute hos kund och minska andelen industriell produktion som utförs i egen regi. Inom ramen för affärsstrategin har Samhall prioriterat de affärsinriktningar som ska bidra till företagets ekonomiska resultat och till utvecklingen av Samhalls medarbetare. Det innebär också att Samhalls medarbetareutveckling i än högre grad integreras med Samhalls affärer.

Samhalls affärer bygger i stor utsträckning på den lokala arbetsmarknaden. Under året har dessutom ett antal stora rikstäckande tjänsteavtal kunnat slutas.

Under hösten har regionala strategidagar genomförts. Syftet med dessa strategidagar har varit att samla all ledningspersonal för att tillsammans med företagsledningen gå igenom de av styrelsen fastställda affärsstrategierna och det nya arbets sättet.

I februari 2007 lanserades Samhalls nya logotyp och grafiska profil. Det förnyade varumärket ska dels öka kunskapen om Samhall och därmed bidra till att skapa fler jobb och fler utvecklingsmöjligheter för Samhalls medarbetare dels öka den interna stoltheten.

Samhall har under året träffat avtal om nya löner och anställningsvillkor för samtliga medarbetare. Avtalet löper för tiden 1 april 2007 till den 30 juni 2010 när det gäller LO-förbunden och för övriga till och med den 31 mars 2010. Utfallet är i paritet med näringslivet i övrigt.

Under året har Samhalls styrelse tagit beslut om att ytterligare förstärka företagets roll som aktör i frågor som rör funk-



tionshinderades möjligheter till delaktighet genom arbete. Detta ska ske såväl genom aktivt deltagande i idédiskussioner som i konkreta erbjudanden inom ramen för arbetsmarknads-tjänster.

I början av år 2007 infördes Samhalls nya ledningssystem. Från att ha haft ett stort antal olika system för kvalitets- och miljöstyrning fick Samhall därmed ett enhetligt processorienterat verksamhetssystem. Under hösten har revision av systemet ägt rum och under januari år 2008 erhöll Samhall nya certifikat avseende miljö och kvalitet. Verksamhetssystemet blir därmed ett av Sveriges största.

FRAMTIDA UTVECKLING

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

Enligt krav från regeringen ska Samhall ha verksamhet i hela landet. För att klara detta kommer Samhall fortsatt att öka andelen arbetsintensiva uppdrag, i första hand uppdrag som utförs hos kund. Detta innebär att personalutvecklingen i än högre grad anpassas till de specifika uppdragen och till efterfrågan på den lokala arbetsmarknaden. Personalutvecklingen fortsätter att stärka medarbetarnas yrkeskompetens som matchas mot uppdrag i Samhall och mot övergång. Även affärsutveckling och försäljning kommer i än högre grad att styras mot att ge medarbetarna bra och meningsfulla arbeten.

Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2008 fastställts till 4 220 miljoner kronor. Samhall har därmed resurser att ge arbete åt cirka 19 000 personer med funktionshinder i kärnuppdraget.

Enligt regeringens mål ska antalet övergångar år 2008 uppgå till minst 5 procent av personalstyrkan.

Också inom industriell produktion ökade Samhall sin försäljning under 2007.

Det fastställda antalet arbetade timmar för år 2008 uppgår till minst 23,7 miljoner timmar. Detta är en minskning med 300 000 timmar jämfört med år 2007. Om antalet timmar vid utgången av år 2008 understiger 23,7 miljoner timmar ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet.

Rekrytering från prioriterade grupper ska under år 2008 uppgå till minst 40 procent.

Inom ramen för affärsområdet Arbetsmarknadstjänster kommer personer fortsatt kunna erbjudas visstidsanställningar som utvecklingsanställning eller anställning med särskilt anställningsstöd vilka syftar till att öka personernas anställbarhet. Inom Arbetsmarknadstjänster finns också anställningar av så kallade ¾-pensionärer. Vidare kommer affärsområdet under år 2008 att kompletteras med Jobb- och utvecklingsaktiviteter. Samhall planerar att kunna erbjuda cirka 1 000 personer arbete och utveckling inom Arbetsmarknadstjänster under år 2008.

De nya affärer som avtalats under år 2007 bedöms kunna medföra en fortsatt god försäljningsutveckling i enlighet med den fastställda affärsstrategin. Tillsammans med de utvecklingsinsatser och kostnadsanpassningar som genomförts bedömer Samhall att år 2008 kommer att ge ett resultat efter finansiella poster och skatt som når regeringens ekonomiska mål om 7 procents avkastning på eget kapital och minst 30 procents soliditet.

Ekonomisk 10-årsöversikt

MSEK om inget annat anges	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetstimmar, tusen	31 764	32 067	31 503	29 838	28 313	26 859	26 343	25 701	24 736	24 424
Övergångar, antal	1 074	1 016	1 252	1 408	1 188	973	983	1 072	1 044	1 017
Övergångar, procent	4,1	3,9	4,9	5,7	5,0	4,3	4,6	5,3	5,2	5,3
Antal anställda med funktionshinder (vid årets utgång)	26 878	27 014	26 643	25 328	24 386	22 583	21 946	20 682	21 219	19 394
Antalet anställda i arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)									645	965
RESULTATRÄKNINGAR										
Fakturering	4 974	5 017	5 744	4 689	4 186	3 826	3 626	3 047	2 907	3 065
Statlig merkostnadsersättning	4 456	4 262	4 262	4 262	4 262	4 137	4 235	4 245	4 186	4 148
Övriga intäkter	108	115	84	133	119	114	112	134	128	219
Summa	9 538	9 394	10 090	9 084	8 567	8 077	7 973	7 426	7 221	7 432
Materialkostnader m m	-2 521	-2 533	-2 998	-2 360	-1 967	-1 770	-1 653	-1 264	-1 143	-1 227
Lönekostnad för anställda med funktionshinder	-4 542	-4 658	-4 760	-4 690	-4 574	-4 518	-4 479	-4 506	-4 389	-4 733
Återbäringsmedel från SPP			622							
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivn)	-2 471	-2 632	-2 742	-2 562	-2 062	-2 150	-1 807	-1 612	-1 618	-1 437
Finansnetto	51	43	39	60	34	27	24	38	25	55
Resultat före skatt	55	-386	251	-468	-2	-334	58	82	96	90
BALANSRÄKNINGAR										
Anläggningstillgångar	998	1 046	1 229	952	764	614	426	211	145	124
Finansiella placeringar							0	785	1	1
Varulager m m	573	630	890	458	422	341	273	224	230	209
Kundfordringar	793	850	894	629	584	534	503	408	475	495
Övriga kortfristiga fordringar	115	163	475	354	141	169	209	145	104	127
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	1 349	1 077	781	798	1 032	960	1 299	783	1 898	1 922
Summa tillgångar	3 828	3 766	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878
Eget kapital	1 631	1 246	1 491	1 018	1 117	783	841	917	1 013	1 103
Avsättningar och långfristiga skulder	142	106	171	134	16	117	82	23	43	14
Kortfristiga skulder	2 055	2 414	2 607	2 039	1 810	1 718	1 787	1 616	1 797	1 761
Summa eget kapital och skulder	3 828	3 766	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	11,5	12,6	15,5	9,8	10,1	8,9	7,5	7,4	7,9	6,8
Kundfordringar i procent av fakturering	15,9	16,9	15,6	13,4	14,0	14,0	13,9	13,4	16,3	16,2
Kassalikviditet, procent	110	87	82	87	97	97	113	83	138	144
Soliditet, procent	43	33	35	32	38	30	31	36	36	38
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, procent	3,4	-26,8	18,3	-37,3	-0,2	-35,2	7,1	9,3	9,9	8,5
Investeringar	213	275	274	246	94	119	57	28	32	33

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

MERKOSTNADERSÄTTNING

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 2007 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 148 miljoner kronor vilket är en minskning med 38 miljoner kronor jämfört med år 2006. Minskningen förklaras av att regeringen beslutat om färre antal arbetstimmar under år 2007 än för år 2006.

FAKTURERING

Faktureringen uppgick till 3 065 (2 907) miljoner kronor. Faktureringen ökade med 5 procent eller med 158 miljoner kronor jämfört med år 2006. Ökningen är främst hänförlig till olika bemannade lösningar hos kund och industriell produktion.

Av den totala faktureringen under år 2007 ökade bemannade lösningar och tjänster sammantaget med 11 procent från 1 164 miljoner kronor till 1 288 miljoner kronor. Faktureringen inom den industriella produktionen (varor) ökade med 2 procent från 1 743 miljoner kronor till 1 777 miljoner kronor.

INVESTERINGAR

Investeringar i byggnader och mark uppgick till 0 (0) miljoner kronor. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter uppgick till 4 (0) miljoner kronor. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 34 (27) miljoner kronor. Balanserade utgifter för

utvecklingsarbeten uppgick till 0 (0) miljoner kronor. Balanserade utgifter för utvecklingsarbete avser dataprogram som skräddarsyts för Samhalls räkning. Pågående investeringar uppgick till 2 (7) miljoner kronor.

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 25 (24) miljoner kronor och nuvärdet av leasade fordon uppgick till 74 (71) miljoner kronor.

AVYTTRINGAR AV ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Fastigheter avyttrades sammantaget för 49 (96) miljoner kronor medan maskiner och inventarier avyttrades för 17 (4) miljoner kronor.

Realisationsvinster avseende avyttring av anläggnings-tillgångar har påverkat rörelseresultatet med 50 (58) miljoner kronor.

KASSAFLÖDE

Kassaflödet uppgick vid årets slut till 9 (1 134) miljoner kronor. Samhall ändrade, på grund av en aktivare förvaltning under andra kvartalet år 2006, klassificeringen av finansiella anläggningstillgångar till kortfristiga placeringar. Den ändrade principen påverkade kassaflödet år 2006 med 843 miljoner kronor.

Årets kassaflöde har främst utöver rörelseresultatförändringen påverkats av högre kortfristiga fordringar, lägre avsättningar samt minskade intäkter från försäljning av anläggningstillgångar om 34 miljoner kronor.

Bolagets likvida medel och placeringar i finansiella instrument uppgick vid årets slut till 1 922 (1 898) miljoner kronor.

KOMMENTARER TILL EKONOMISK 10-ÅRSÖVERSIKT (se sidan 38)

För fjärde året i rad kan Samhall visa ett stabilt ekonomiskt resultat.

Bakgrunden till att Samhalls ekonomi har stärkts och är i balans står att finna i den strategiska förändringsprocessen, innebärande en övergång till tjänsteverksamhet i form av bemannade lösningar hos kund samt övriga tjänster. Under år 2007 intensifierades detta förändringsarbete och andelen arbetsintensiva uppdrag ökade. Genom att lägga kraft på bemannade lösningar hos kund och tjänsteproduktion har Samhall kunnat dra nytta av den tillväxt som skett i tjänstesektorn.

Förändringen i affärsstrukturen har dessutom medfört en successivt krympande balansomslutning då tjänsteverksamhet inte är lika kapitalintensiv som industriell produktion. Företagets anläggningstillgångar har under 10-årsperioden minskat kraftigt, bland annat genom avyttring av en stor del av företagets fastighetsbestånd. Vinsterna från det kapital som successivt frigjorts i samband med fastighetsförsäljningar har bl a möjliggjort nödvändiga omstruktureringar mot ökad tjänsteproduktion och stärkt den finansiella balansen.

Kraftfulla åtgärder i form av anpassning och omstrukturering av verksamheten har varit nödvändiga för att åstadkomma en ekonomi i balans och för att anpassa verksamheten till ett minskat antal anställda med funktionshinder. Antalet anställda med funktionshinder har under 10-års perioden minskat med mer än 5 500 personer. Förhållandet mellan företagets lönekostnader för funktionshindrade och merkostnadsersättningen har förändrats genom åren, från 172 procent år 1980 till 91 procent år 2007.

Sjuklönekostnaderna har dessutom minskat genom att sjukfrånvaron för anställda med funktionshinder har minskat. Minskningen av sjukfrånvaron uppgick till drygt 3 procentenheter mellan åren 2004 och 2007. Den minskade sjukfrånvaron beror bl a på det systematiska arbetet med allt bättre rutiner, tydlighet i chefers ansvar samt ökat samarbete med försäkringskassan.

Under år 2007 koncentrerades Samhalls ekonomi- och löneadministration till två orter. Detta har lett till bättre kompetensutnyttjande samt en effektivare administration.



Resultaträkning

MSEK	Not	2007	2006
RÖRELSENS INTÄKTER			
Fakturering	3, 4, 31	3 065	2 907
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-2	-3
Statlig merkostnadsersättning	5	4 148	4 186
Övriga rörelseintäkter	4	219	128
		7 430	7 218
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-1 225	-1 138
Handelsvaror		-	-2
Övriga externa kostnader	6, 8	-619	-669
Personalkostnader	2	-5 513	-5 282
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-38	-56
		-7 395	-7 147
Rörelseresultat		35	71
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	9	55	25
Räntekostnader och liknande resultatposter	10	0	0
		55	25
Resultat efter finansiella poster		90	96
Skatt på årets resultat	11, 12	-	-
Årets resultat		90	96
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		18,0	19,2
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

KOMMENTARER TILL RESULTATRÄKNINGEN

FAKTURERING

Faktureringen under år 2007 ökade med 158 miljoner kronor eller 5 procent jämfört med föregående år samtidigt ökade förädlingsvärdet med 4 procent. Faktureringsökningen är främst hänförlig till bemannade lösningar hos kund samt industriell produktion.

MERKOSTNADERSÄTTNING

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.

ÖVRIGA RÖRELSEINTÄKTER

Övriga rörelseintäkter ökade främst beroende på ökade intäkter inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Realisationsvinster vid försäljning av anläggningstillgångar minskade och uppgick till 50 (58) miljoner kronor.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Råvaror och förnödenheter har relaterat till faktureringen ökat något under år 2007 innebärande att förädlingsgraden minskat. Minskningen är hänförlig till en under år 2007 större andel industriell produktion med högre materialinnehåll än under år 2006.

PERSONALKOSTNADER

Lönekostnaderna för personer med funktionshinder ökade med 216 miljoner kronor jämfört med år 2006 och uppgick till 4 538 (4 322) miljoner kronor. Under år 2006 och 2007 har tillfälliga sänkningar av de sociala avgifterna om 132 miljoner kronor respektive 30 miljoner kronor påverkat utfallet.

Lönekostnaderna för övrig personal rensat från personalavvecklingskostnader minskade med 29 miljoner kronor.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

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

RÖRELSERESULTAT

Rörelseresultatet försämrades med 36 miljoner kronor jämfört med år 2006. Resultatförändringen är bl a hänförlig till den procentuellt lägre merkostnadsersättningen i relation till företagets lönekostnader för personer med funktionshinder.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2007 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet sammanlagt med 50 (143) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader uppgick till 40 (124) miljoner kronor.

FINANSNETTO

Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Nettot av den finansiella verksamheten efter marknadsvärdering uppgick till 55 (25) miljoner kronor.

Balansräkning

MSEK	Not	2007-12-31	2006-12-31
TILLGÅNGAR			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	13	-	1
		-	1
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	14	52	68
Maskiner och andra tekniska anläggningar	15	43	42
Inventarier, verktyg och installationer	16	27	27
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	17	2	7
		124	144
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	18	-	-
Andra långfristiga fordringar	19	1	1
		1	1
Summa anläggningstillgångar		125	146
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		137	146
Varor under tillverkning		40	48
Färdiga varor och handelsvaror		32	36
		209	230
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		495	475
Övriga fordringar	20	73	41
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	21	54	63
		622	579
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Kassa och bank	22, 23	1 827	1 812
	23	95	86
Summa omsättningstillgångar		2 753	2 707
Summa tillgångar		2 878	2 853

MSEK	Not	2007-12-31	2006-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
EGET KAPITAL			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	24	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		226	130
Årets resultat		90	96
		316	226
Summa eget kapital		1 103	1 013
AVSÄTTNINGAR			
	25	14	43
		14	43
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		213	249
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	26	398	394
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	27	1 150	1 154
		1 761	1 797
Summa eget kapital och skulder		2 878	2 853
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	28	1	1

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR minskade med 20 miljoner kronor främst genom avyttring av fastigheter. Antalet sålda fastigheter under året uppgick till 12 (17). De sålda fastigheternas bokförda värde uppgick till 13 (41) miljoner kronor.

Vid utgången av 2007 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 140 000 m² och hyrde lokaler till en yta av 184 000 m². Jämfört med utgången av år 2006 är detta en minskning av Samhalls ägda fastigheters yta med cirka 41 000 m² och en minskning av de inhyrda lokalytorna med 18 000 m². Detta motsvarar en total minskning av disponerade lokalytor på 15 (11) procent.

VARULAGRET minskade jämfört med föregående år och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen minskade med 1,1 procentenheter.

KUNDFORDRINGAR i procent av faktureringen minskade marginellt jämfört med föregående år. Den genomsnittliga kundkreditiden ökade något jämfört med föregående år. Företagets kundförluster är dock fortsatt låga.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR, se Samhalls placeringsregler not 23.

AVSÄTTNINGAR avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl a lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten 2008. I balansposten ingår även avsättning för befarade förlustkontrakt.



Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2006-01-01		500	287	48	82	917
Disposition av föregående års resultat				82	-82	-
Årets resultat					96	96
Eget kapital 2006-12-31		500	287	130	96	1013
Disposition av föregående års resultat				96	-96	-
Årets resultat					90	90
Eget kapital 2007-12-31	24	500	287	226	90	1 103

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2007	2006
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		35	71
Erhållen ränta	9	61	51
Erlagd ränta	10	0	0
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	29	-41	19
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		55	141
Ökning/minskning av varulager		21	-6
Ökning/minskning av fordringar		-48	-27
Ökning/minskning av skulder		-36	181
Summa förändring i rörelsekapital		-63	148
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-8	289
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		0	0
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-33	-32
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		66	100
Placeringar i övriga finansiella anläggningstillgångar		-	-66
Ökning/minskning av kortfristiga fordringar		-16	0
Ökning/minskning av långfristiga fordringar		-	843
Kassaflöde från investeringsverksamheten		17	845
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		0	0
Årets kassaflöde		9	1134
Likvida medel vid årets början		1 898	783
Annan ökning/minskning av bokförda värdet		15	-19
Likvida medel vid årets slut	22	1 922	1 898

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

Erhållen ränta har påverkats med 5 miljoner kronor avseende förändring av upplupen ränta.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 1 827 (1 812) miljoner kronor, varav 1 098 (1 219) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader.

ÅRETS KASSAFLÖDE uppgick till 9 (1 134) miljoner kronor. Samhall ändrade, på grund av en aktivare förvaltning under andra kvartalet år 2006, klassificeringen av finansiella anläggningstillgångar

till kortfristiga placeringar. Den ändrade principen påverkade kassaflödet år 2006 med 843 miljoner kronor. Årets kassaflöde har främst utöver rörelseresultatförändringen påverkats av högre kortfristiga fordringar, lägre avsättningar samt minskade intäkter från försäljning av anläggningstillgångar.

Annan ökning/minskning avser förändring av marknadsvärdet.

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick vid årets slut till -8 (289) miljoner kronor. Kassaflödet från den löpande verksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 66 (100) miljoner kronor.

Noter

Belopp inom parentes avser år 2006.

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.

INTÄKTER

Försäljning av varor och tjänster redovisas vid leverans till kunden, i enlighet med försäljningsvillkoren. Försäljningen redovisas netto efter avdrag för 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: Intäkt redovisas i den period uthyrningen avser.
- Royalty o liknande: Intäkt redovisas i enlighet med den aktuella överenskommelsens ekonomiska innebörd.
- Ränteutgifter: Intäkt redovisas 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:

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 planenliga 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 någon sådan indikation 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 ha 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 FIFO-principen (först-in först-ut), 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 t ex terminssäkring används terminskursen.

FINANSIELLA INSTRUMENT

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

Värdepapper

Bolagets långfristiga innehav, såväl som kortfristiga innehav, som består av certifikat, obligationer, alternativa placeringar samt räntebärande fonder redovisas till verkligt värde (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.

Kundfordringar

Kundfordringar redovisas som omsättningstillgångar till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra kundfordringar.

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 OMSTRUKTURERINGSKOSTNADER

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.

Omstruktureringsåtgärder ingår som ett normalt led i det löpande förändringsarbete som krävs för att kort- och långsiktigt säkerställa verksamhetsiden 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 leasetagaren, om så ej 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 linjärt 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.

I bolaget redovisas, på grund av sambandet mellan redovisning och beskattning, den uppskjutna skatteskulden på obeskattade reserver, som en del av de obeskattade reserverna.

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 ett segment då Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för personer med funktionshinder. Företagets affärer görs med utgångspunkt från medarbetarna för att därmed ge dessa personer en starkare ställning på arbetsmarknaden. Samhall ska också värna om de arbetssökande som 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 miljoner kronor om inget annat anges.

NOT 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare

Medelantalet anställda	2007-12-31	varav kvinnor, %	2006-12-31	varav kvinnor, %
Sverige	19 611	44	19 769	44
Totalt	19 611	44	19 769	44

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från verklig frånvaro, övertid och personalsammansättning och uppgick till 19 611 (19 769) varav kvinnor 8 574 (8 603).

För anställda med funktionshinder uppgick medelantalet anställda till 17 423 (18 032) varav kvinnor 7 667 (7 937) och för övriga direkt rekryterade anställda till 1 386 (1 441) varav 562 (544) kvinnor. Medelantalet anställda inom Arbetsmarknadstjänster uppgick till 803 (296) personer varav 345 (122) kvinnor.

Det verkliga antalet anställda var vid årets slut 21 776 (23 359) varav 257 (1 299) tillfälligt anställda med funktionshinder, 73 (83) tillfälligt direkt rekryterade anställda samt 965 (645) personer anställda inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bl a på deltidsanställningar.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I STYRELSE OCH LEDNING

	2007-12-31	varav kvinnor, %	2006-12-31	varav kvinnor, %
Styrelsen	11	55	11	36
Övriga ledande befattningshavare	8	50	7	43
Totalt	19	53	18	39

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2007-12-31 Löner och ersättningar	2007-12-31 Sociala kostnader	2006-12-31 Löner och ersättningar	2006-12-31 Sociala kostnader
Styrelse och VD	3,4	1,9	3,3	1,9
(varav pensionskostnader)		0,8		0,8
Övriga anställda	3 908,5	1 515,3	3 786,5	1 402,8
(varav pensionskostnader)		174,2		86,0
Summa	3 911,9	1 517,2	3 789,8	1 404,7
(varav pensionskostnader)		175,0		86,8

Av de löner och ersättningar till övriga anställda avser 7,3 (6,6) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD.

Årets avgifter för pensionsförsäkringen som är tecknad i Alecia uppgår till 39 (47) miljoner kronor varav 37 (43) miljoner kronor avser ålderspension och familjepension och ingår i resultatposten personalkostnader. Premierna till Alecia betraktas som en avgiftsbestämd plan.

I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalavvecklingskostnader om 40 (124) miljoner kronor för direkt anställd personal i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Den totala lönekostnaden för anställda med funktionshinder enligt Samhalls kärnuppdrag uppgick, inklusive sociala kostnader, till 4 538 (4 322) miljoner kronor. Lönekostnader inklusive sociala avgifter inom Arbetsmarknadstjänster uppgick till 195 (67) miljoner kronor, där lönebidrag erhöles med 149 (44) miljoner kronor. Lönekostnaderna har påverkats av sänkta sociala avgifter med 30 (132) miljoner kronor.

Sjukfrånvaro, %	2007	2006
Total sjukfrånvaro som andel av kontrakterad arbetstid	13,2	14,2
Andelen av den totala sjukfrånvaron som avser sammanhängande sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer	6,8	7,6

SJUKFRÅNVARON FÖRDELAD EFTER KÖN:

Män	11,7	12,6
Kvinnor	15,0	16,3

SJUKFRÅNVARON FÖRDELAD EFTER ÅLDERSKATEGORI:

29 år eller yngre	13,3	13,9
30-49 år	13,1	14,0
50 år eller äldre	13,1	14,3

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor		Styrelse-arvode	Revisions-utskott	Ersättnings-utskott
Styrelsens ordförande fr 070418	Björn Wolrath	196	62	22
Styrelsens ordförande tom 070418	Peter Lagerblad	73	-	5
Styrelseledamot fr 070418	Peter Brusén	77	-	-
Styrelseledamot	Marie Hallander Larsson	113	-	17
Styrelseledamot	Tobias Henmark	113	41	-
Styrelseledamot tom 070418	Toivo Hofslagare	36	14	-
Styrelseledamot	Kenneth Johansson	113	-	17
Styrelseledamot fr 070418	Eva-Lotta Kraft	77	-	-
Styrelseledamot	Eva Nordmark	113	-	-
Styrelseledamot tom 070418	Ursula Tengelin	36	-	-
Styrelseledamot fr 070418	Maria Sedolin	77	28	-
Summa		1 024	145	61

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämman beslut.

Till arbetstagarrepresentanterna i styrelsen utgår ingen ersättning.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

MSEK		Löner och ersättningar 2007	Sociala kostnader 2007	Varav pensionskost- nader 2007	Pensions- ålder	Upp- sägningstid, månader	Avgångs- vederlag, månader
Verkställande direktör	Birgitta Böhlin	2,2	1,5	0,8	62	6	18
Direktör, VD-sekretariat	Leif Alm	0,7	0,4	0,2	65	*	*
Direktör Drift	Mats Eliasson	1,1	0,7	0,3	65	6	12
Kommunikationsdirektör	Anna-Karin Hedlund	1,1	0,6	0,2	65	6	12
Direktör Ekonomi & Finans	Paul Lidbom	1,1	0,7	0,3	65	6	12
Direktör Arbetsmarknadstjänster	Lars Löw	1,0	0,6	0,3	65	6	12
Personaldirektör	Lena Nettersand	1,1	1,0	0,6	65	6	12
Försäljningsdirektör	Christina Skogster Stange	1,2	0,6	0,2	65	6	12
Summa		9,5	6,1	2,9			

* enligt LAS och kollektivavtal

Birgitta Böhlin verkställande direktör i Samhall har pension enligt ITP-planen med 62 års pensionsålder. Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex 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 verkställande direktören som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån.

Övriga ledande befattningshavare är 7 (6). Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Brutto-

löneavdrag har skett för denna förmån. Rörliga löner har inte förekommit. Samtliga ledande befattningshavare, utom Anna-Karin Hedlund och Christina Skogster Stange, omfattas av ITP-planen från 65 års ålder. För Anna-Karin Hedlund och Christina Skogster Stange 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 sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i tolv månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst 18 månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

NOT 3 Fakturering per geografisk marknad

MSEK	2007	2006
Sverige	2 674	2 567
Schweiz	174	31
Belgien	120	109
Norge	21	14
Finland	17	16
Tyskland	11	50
Danmark	7	7
Frankrike	6	26
UK	5	13
Indien	5	1
USA	4	30
Ungern	4	4
Spanien	3	4
Holland	3	2
Litauen	3	0
Estland	2	2
Polen	1	9
Kanada	0	10
Malaysia	0	5
Övriga länder	5	7
Summa nettoomsättning	3 065	2 907
Andel export	13%	12%

Exporten ökade med 51 miljoner kronor till 391 (340) miljoner kronor och exportandelen ökade från 12 till 13 procent. Exportökningen är främst hänförlig till marknaden i Schweiz. Huvuddelen av exporten sker till svenska kunders företag utomlands. Möbler har varit den dominerande exportprodukten under år 2007. Schweiz och Belgien var under år 2007 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 75 procent till dessa länder.

Samhall redovisar endast ett segment då Samhalls huvudupdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för personer med funktionshinder. Företagets affärer görs med utgångspunkt från medarbetarna för att därmed ge dessa personer en starkare ställning på arbetsmarknaden.

Samhall ska också värna om de arbetssökande 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

MSEK	2007	2006
I FAKTURERINGEN INGÅR INTÄKTER FRÅN:		
Varor	1 777	1 743
Tjänster	1 288	1 164
Summa	3 065	2 907

I ÖVRIGA INTÄKTER INGÅR INTÄKTER FRÅN:		
EU-bidrag, transportbidrag samt övriga bidrag	4	3
Lönebidrag AMS	149	50
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	9	3
Vinst vid avyttring fastigheter	41	55
Hysesintäkter	5	6
Försäkringsersättningar	1	4
Övriga intäkter	10	7
Summa	219	128

Gällande fakturering av varor och tjänster har 83 miljoner kronor omklassificerats gällande föregående år.

NOT 5 Statlig merkostnadsersättning

Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för personer med funktionshinder och företagets affärer görs med utgångspunkt från detta. 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 4 148 (4 186) miljoner kronor för verksamhetsåret 2007.

NOT 6 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till utvecklings- och omstruktureringskostnader med -4 (-10) miljoner kronor varav -13 (-19) miljoner kronor avser årets kostnader och 9 (9) miljoner kronor återföring av föregående års avsättning.

Omstruktureringskostnaderna avser bl a lösen av hyreskontrakt, övriga kostnader i samband med avveckling av verksamheter, personalavvecklingskostnader samt beräknade kostnader för förlustkontrakt.

Omstruktureringskostnader ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

ARVODE OCH KOSTNADERSÄTTNING TILL REVISORER

MSEK	2007	2006
Revisionsuppdrag		
PricewaterhouseCoopers AB	1,4	1,4
Riksrevisionen	0,2	0,1

ANDRA UPPDRAG ÄN REVISIONSUPPDRAGET

PricewaterhouseCoopers AB	0,4	0,3
Summa	2,0	1,8

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens 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 revisionsuppdrag år 2005 uppgick detta till 1,6 miljoner kronor. Andra uppdrag än revisionsuppdrag uppgick till 1,6 miljoner kronor.

NOT 7 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

AVSKRIVNINGAR FÖRDELADE PER TILLGÅNGSSLAG

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	-1	0
Byggnader och mark	-7	-10
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-18	-24
Inventarier, verktyg och installationer	-10	-13
Summa avskrivningar	-36	-47
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Byggnader och mark	0	-3
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-2	-6
Summa nedskrivningar	-2	-9
Summa av- och nedskrivningar	-38	-56

I avskrivningar ingår kostnader för nedskrivning av byggnader med 0 (3) miljoner kronor samt av till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar med 0 (5) miljoner kronor. Övriga maskiner och tekniska anläggningar har skrivits ned med 2 (1) miljoner kronor.

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:

MSEK	2007	2006
Förfaller till betalning inom ett år	40	57
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	39	45
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
	79	102
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	63	64

NOT 9 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2007	2006
Ränta, kuponger och utdelning	56	51
Vinst/förlust kapitalförvaltning	-20	-7
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	19	-19
	55	25

I ränta, kuponger och utdelning ingår 5 miljoner kronor gällande förändring av upplupen ränta.

NOT 10 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2007	2006
Räntekostnader, externa	0	0
	0	0

NOT 11 Skatt på årets resultat

MSEK	2007	2006
Aktuell skattekostnad/skatteintäkt	-	-
Uppskjuten skatt	-	-
Justering av skatt hänförlig till tidigare år	-	0*

* 0,3 miljoner kronor har återbetalats avseende tidigare års taxeringar.

NOT 12 Uppskjuten skatt

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 452 (520) miljoner kronor. Av detta belopp har 452 miljoner kronor ej åsatts något värde i form av uppskjuten skattefordran. Av underskottsavdraget har 306 miljoner kronor tillfälligt begränsats på grund av spärr i samband med fusion och kan inte utnyttjas inom den närmaste treårsperioden.

SKILLNAD MELLAN SKATTEKOSTNAD OCH SKATTEKOSTNAD BASERAD PÅ GÄLLANDE SKATTESATS

MSEK	2007	2006
Redovisat resultat före skatt	90	96
Skatt enligt gällande skattesats	-	-
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	5	7
Ej redovisade skattefordringar i underskottsavdrag	127	146
Skatt på årets resultat enligt resultaträkningen	-	-

SKATTESATS

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

NOT 13 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	6	6
Nyanskaffningar	0	0
Summa anskaffningsvärde	6	6

ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN

Vid årets början	5	5
Årets avskrivning enligt plan	1	0
Summa avskrivningar	6	5
Planenligt restvärde vid årets slut	0	1

NOT 14 Byggnader och mark

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	319	468
Nyanskaffningar	4	0
Avyttringar och utrangeringar	-72	-149
Summa anskaffningsvärde	251	319

ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN

Vid årets början	191	265
Avyttringar och utrangeringar	-50	-84
Årets avskrivning enligt plan	7	10
Summa avskrivningar	148	191

ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR

Vid årets början	60	81
Avyttringar och utrangeringar	-9	-24
Årets nedskrivningar	0	3
Summa nedskrivningar	51	60
Planenligt restvärde vid årets slut	52	68
Bokfört värde byggnad	44	59
Bokfört värde mark	8	9
Taxeringsvärden, byggnader	105	54
Taxeringsvärden, mark	23	9

Pågående skattemässig omklassificering av bolagets fastigheter innebär att alla fastigheter ska åsättas taxeringsvärde. För 41 (22) fastigheter uppgick taxeringsvärdena vid årets slut till totalt 128 (63) miljoner kronor, innebärande att cirka 85 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

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	665	755
Nyanskaffningar	23	14
Avyttringar och utrangeringar	-133	-104
Summa anskaffningsvärde	555	665
ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	590	666
Avyttringar och utrangeringar	-119	-99
Årets avskrivning enligt plan	18	23
Summa avskrivningar	489	590
ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	33	32
Avyttringar och utrangeringar	-12	-4
Årets nedskrivning	2	5
Summa nedskrivningar	23	33
Planenligt restvärde vid årets slut	43	42

NOT 16 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	246	263
Nyanskaffningar	11	12
Avyttringar och utrangeringar	-42	-29
Summa anskaffningsvärde	215	246
ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	217	232
Avyttringar och utrangeringar	-41	-28
Årets avskrivning enligt plan	10	13
Summa avskrivningar	186	217
ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	2	2
Avyttringar och utrangeringar	0	0
Årets nedskrivning	0	0
Summa nedskrivningar	2	2
Planenligt restvärde vid årets slut	27	27

NOT 17 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Ingående balans	7	2
Under året nedlagda kostnader	12	12
Under året genomförda omfördelningar	-17	-7
Bokfört värde vid årets slut	2	7

NOT 18 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	0	785
Avgående fordringar	-	-785
Bokfört värde vid årets slut	0	0

Avgående fordringar år 2006 avser värdepapper som omklassificerats till kortfristiga placeringar. Se not 22 och 23.

NOT 19 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	1	-
Avgående fordringar	-	-
Tillkommande fordringar	-	2
Nedskrivning av fordran	-	-1
Bokfört värde vid årets slut	1	1

NOT 20 Övriga fordringar

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Fordran lönebidrag	14	10
Fordran försäkringsskador	2	4
Skattefordringar	43	18
Skattekonto	13	7
Övriga kortfristiga fordringar	1	2
Bokfört värde vid årets slut	73	41

NOT 21 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Hyror	20	23
Ränteintäkter	5	10
Försäkringsavgifter	3	5
Övrigt	26	25
Bokfört värde vid årets slut	54	63

NOT 22 Likvida medel

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Kassa och bank	95	86
Depositioner	470	345
Övriga kortfristiga placeringar	1 357	1 467
Bokfört värde vid årets slut	1 922	1 898

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 1 357 (1 467) miljoner kronor, varav 1 098 (1 219) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: certifikat, obligationer, räntebärande fonder samt alternativa placeringar med kapitalgaranti.

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 finansieringsbehov, flöden, exponeringar och risker som är en konsekvens 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, vilka avser fluktuationer i företagets resultat och kassaflöde till följd av förändringar i företagets motparters kreditvärdighet samt rörelser i räntor och valutakurser. Samhall har en finanspolicy som årligen fastställs av styrelsen. Policyen reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahantering.

KREDITRISK. Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av varor och tjänster sker till kunder med lämplig kreditbakgrund. I företagets VD-direktiv för kreditgivning finns regler som ska säkerställa att hanteringen av kundkrediter omfattar kreditvärdering, kreditlimiter, ratingnivåer, beslutsnivåer och hantering av osäkra fordringar. Kreditrisken i kommersiella fordringar har historiskt varit låg.

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

RÄNTERISK. Ränterisk innebär en risk för negativ effekt på en placerings marknadsvärde vid förändring av det allmänna ränteläget. Samhalls risk 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 1,8 år och ränterisken uppgick till 19 (23) miljoner kronor 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. Samhall kan hantera valutarisk genom valutaterminkontrakt. På balansdagen fanns inga utestående terminkontrakt.

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 à nominellt 100 kronor. Samtliga aktier ägs av 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

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	43	23
Periodens avsättningar	51	156
Ianspråktaget under perioden	-68	-127
Periodens återföringar av outnyttjade belopp	-12	-9
Bokfört värde vid årets slut	14	43

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Lysekil, Oskarshamn och Örnsköldsvik och avser hyror, energikostnader samt återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten 2008. Dessutom har avsättning gjorts för befarade förlustkontrakt.

Återföringar avser äldre ej ianspråkta avsättningar.

NOT 26 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Avräkning löner	283	285
Personalens källskatt	82	94
Mervärdesskatt	19	12
Övrigt	14	3
Bokfört värde vid årets slut	398	394

NOT 27 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Semesterlöneskuld	548	526
Arbetsgivaravgifter	400	415
Löneskatt	42	21
Övrigt	160	192
Bokfört värde vid årets slut	1150	1154

NOT 28 Ansvarsförbindelser

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Tullverket	0,2	0,2
Järfälla kommun	-	0,1
Österlenhem AB	-	0,3
SPP Kapitalpension	-	0,1
Incorp Sverige AB	0,4	-
Summa ansvarsförbindelser	0,6	0,7

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

NOT 29 Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

MSEK	2007-12-31	2006-12-31
Av- och nedskrivningar	38	56
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-50	-58
Nedskrivning av kortfristiga placeringar	-	1
Avsättningar	-29	20
Summa justeringsposter	-41	19

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 staten. Inköp och försäljning från och till andra statliga företag sker till marknads-mässiga 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:
Klarabergsviadukten 90, hus C
Box 27705
115 91 Stockholm



Förslag till vinstdisposition

TILL ÅRSSTÄMMANS FÖRFOGANDE

STÅR FÖLJANDE VINSTMEDEL:

Balanserat resultat	225 518 565
Årets resultat	89 849 786
Summa kronor	315 368 351

STYRELSEN FÖRESLÅR ATT VINSTMEDLEN

DISPONERAS ENLIGT FÖLJANDE:

Balanseras i ny räkning	315 368 351
Summa	315 368 351

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

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2008-04-23 för fastställelse.

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Redovisningsrådets rekommendationer och i enlighet med ägarens ägarpolicy. Årsredovisningen har upprättats i enlighet med god redovisningssed och ger en rättvisande bild av bolagets ställning och resultat.

Förvaltningsberättelsen ger en rättvisande översikt över utvecklingen av bolagets verksamhet, ställning och resultat samt beskriver väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer som bolaget står inför.

Stockholm den 22 februari 2008

Björn Wolrath
Ordförande

Margaretha Brinkhof Walter

Peter Brusén

Tommy Carlson

Marie Hallander Larsson

Tobias Henmark

Kenneth Johansson

Eva-Lotta Kraft

Kerstin Mjönes

Eva Nordmark

Maria Sedolin

Birgitta Böhlin
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 25 februari 2008

PricewaterhouseCoopers AB
Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Henrik Söderhielm
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 2007. 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 informa-

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

Stockholm den 25 februari 2008

PricewaterhouseCoopers AB
Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Henrik Söderhielm
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen



Samhall har på senare tid slutit flera riksomfattande städavtal, till exempel med Försvarsmakten. Här städas Karlbergs slott.



Bolagsstyrningsrapport och rapport om intern kontroll

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. Samhall tar även ett regionalpolitiskt ansvar med att ha arbetsplatser över hela landet. Vid årets slut hade Samhall cirka 21 700 anställda varav cirka 19 400 med funktionshinder. I det följande redovisas styrelsens bolagsstyrningsrapport som även omfattar styrelsens internkontrollrapport.

ÄGAREN

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. Denna bolagsstyrningsrapport har inte varit föremål för revisorernas granskning.

Den svenska staten är en betydande företagsägare i Sverige. Ägarrollen utövas av regeringen som har värdeskapande som övergripande mål. I förekommande fall ska även uttryckta samhällsintressen infrias. Målet att skapa värde medför krav på långsiktighet, effektivitet, lönsamhet, utvecklingsförmåga samt ett hållbart 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 att agera mot diskriminering samt frågor om mångfald och jämställdhet (se sidan 28) samt miljö (se sidan 31).

Samhalls uppdrag beslutas av staten och är formulerat i ett verksamhetsavtal mellan Samhall och Arbetsmarknadsstyrelsen, se bilaga, sidan 63. 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 i dagspressen samt via hemsidan. Närvarande har genom åren bland annat varit riksdagsledamöter, representanter från Närings- och Arbetsmarknadsdepartementen, styrelseledamöter i Samhall, myndighetspersoner, kunder och representanter från olika fackliga och handikapporganisationer.

Vid årsstämman genomförs regelmässigt ett seminarium med externa deltagare vilka har anknytning till Samhalls verksamhet. Vid årsstämman 2007 anordnades ett seminarium på temat

”Ung, funktionshindrad och utanför” med bl a representanter för Samhalls styrelse, näringslivet, handikapporganisationer och de fackliga organisationerna. Moderator var frilansjournalisten Gabriella Ahlström. Vid seminariet deltog cirka 150 personer vilka efter seminariet bjöds på buffé och mingel.

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

På årsstämman redovisas styrelsens förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare för årsstämmans godkännande.

Revisorer i Samhall är dels ett revisionsbolag som utses av årsstämman dels en revisor och en revisorssuppleant som utses av Riksrevisionen, se vidare avsnittet Revisorer på sidan 61.

Årsstämman fastställer även ekonomiska mål 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 skriften 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.

Regeringens mål är att styrelserna i de statligt ägda bolagen ska ha en hög kompetensnivå som är anpassad till respektive bolags verksamhet, situation och framtida utmaningar. 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 i förhållande till större ägare. Nomineringsprocessen i sin helhet beskrivs i skriften Statens ägarpolitik. 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 stämmovalda ledamöter är fyra kvinnor. Styrelsens sammansättning och deras deltagande i styrelse – och utskottsmöten presenteras nedan under rubriken Styrelsens arbete år 2007.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2007

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 följa den ekonomiska utvecklingen och ge en bild av risk- och kontrollfunktionerna.

Styrelsen fastställer årligen en arbetsordning. Arbetsordningen reglerar bland annat ordförandens och verkställande direktörens 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, Leif Alm, direktör VD-sekretariatet, 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 2007 har varit:

- Januari – bokslutskommuniké samt kommunikation/varumärke
- Februari – årsredovisning 2006 och budgetunderlag för år 2008 att lämnas till regeringen
- April – utvärdering av styrelsearbetet
- April – efter årsstämma konstituerande styrelsemöte
- Juni – personalutvecklingsfrågor
- Augusti – övergripande strategifrågor kombinerat med arbetsplatsbesök
- Oktober – affärsutveckling och inriktning av framtida verksamhet
- December – Verksamhetsplan 2008–2010 och budget 2008

Styrelsen har i augusti genomfört arbetsplatsbesök i Borlänge, Säter och Sala. I Borlänge besöktes en enhet för hjälpmedelsservice, i Säter en enhet för montering av operationsbord och i Sala produktion av klassisk husmanskost. Under året har styrelsen återkommande behandlat en ny affärsstrategi och frågor gällande utvecklingen av Samhalls varumärke. Vidare har styrelsen ägnat särskild uppmärksamhet åt frågor gällande bland annat internkontroll och riskbedömningar samt förutsättningarna för bolagets verksamhet som riksdag och regering beslutat om inför 2007.

Nedan följer styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten (av möjliga).

Närvaro vid möten	Styrelse- möten	Ersättnings- utskottet	Revisions- utskottet
Peter Lagerblad (ordf) (t o m 18 april)	3 (3)	1 (1)	
Björn Wolrath (ordf) (ledamot t o m 18 april)			5 (5)
(ordf fr o m 18 april)	3 (3)		
Peter Brusén (fr o m 18 april)	5 (5)	2 (2)	
Marie Hallander Larsson	5 (5)		
Tobias Henmark	6 (8)	3 (3)	
Toivo Hofslagare (t o m 18 april)	8 (8)		5 (5)
Kenneth Johansson	3 (3)		2 (2)
Eva-Lotta Kraft (fr o m 18 april)	7 (8)	3 (3)	
Éva Nordmark	4 (5)		
Ursula Tengelin (t o m 18 april)	6 (8)		
Maria Sedolin (fr o m 18 april)	3 (3)		
	5 (5)		3 (3)

Arbetsstagarrepresentanter ledamöter, närvaro (av möjliga)

Närvaro vid möten	Styrelse- möten
Margaretha Brinkhof Walter	8 (8)
Tommy Carlson	8 (8)
Bjarne Dahl (t o m 18 april)	3 (3)
Kerstin Mjönes (fr o m 18 april)	5 (5)

UTVÄRDERING AV STYRELSENS OCH VD:S ARBETE

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete, avseende styrelsens arbetsformer och arbetsklimat 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.

ERSÄTTNINGsutskottet

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 tre möten under året varvid bland annat har tagits upp frågor om VD:s lön, riktlinjer för lön till ledningsgruppen och tjänstebilsregler inom Samhall.

REVISIONSUTSKOTTET

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. Revisionsutskottet har under året haft fem sammanträden, då bl a följande frågor har behandlats.

- 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 Samhalls riskhantering
- 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 bland annat 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 2007 fastställdes arvode till ordföranden och ledamöter i styrelsen. Arvodet till ordföranden bestämdes till 239 000 kr/år och till de övriga ledamöterna 115 000 kr/år.

Styrelsens rapport om intern kontroll

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

RAMVERK FÖR INTERN KONTROLL

Samhall följer det internationella ramverket Internal Control – Integrated Framework, som är utgivet av The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ("COSO"). Enligt COSO:s ramverk för intern styrning och kontroll består den av följande fem komponenter: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information/kommunikation samt uppföljning.

KONTROLLMILJÖ

Kontrollmiljön anger tonen i bolaget och påverkar kontrollmedvetenheten hos medarbetarna. Det är grunden för alla andra komponenter för intern styrning och kontroll och erbjuder ordning och struktur.

Bolagets kontrollmiljö bygger på:

- arbetsfördelningen mellan styrelsen och VD
- Revisionsutskottets styrning och uppföljning
- bolagets organisation och sätt att bedriva verksamhet med tydligt definie-

rade roller, ansvarsområden och delegering av befogenheter

- styrande dokument
- löpande uppföljning
- kvalitetssäkring
- ett gemensamt ledningssystem 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 samt arbetsfördelningen dem emellan. Styrelsen fastställer övergripande policies såsom etikpolicy och finanspolicy. Styrelsen har inom sig ett Revisionsutskott för ökad kännedom, insyn och kontroll av bolagets redovisning, ekonomiska rapportering och riskhantering. VD fastställer delegationsordning, vilken bland annat innefattar en beslutsordning.

Funktionen Ekonomi & Finans har på övergripande nivå ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppfölj-

ning. Funktionen svarar för att exponera, medvetandegöra och reducera/eliminera olika risker (affärs-, egendoms- och ansvarsrisker) i verksamheten. I ansvarsområdet ingår även att säkerställa att information om Samhall till ägare, styrelse, ledning med flera intressenter är korrekt och rättvisande.

Under 2007 har ett nytt gemensamt processinriktat ledningssystem införts som ersatt de tidigare verksamhetsspecifika ledningssystemen. Detta har väsentligt möjliggjort en effektivisering av den interna styrningen och kontrollen. Arbetet med att effektivisera processerna och ledningssystemet kommer att fortgå även under 2008.

Utifrån etikpolicyn förs diskussioner om Samhalls värdegrund i olika forum.

RISKBEDÖMNING

Riskhanteringen inom Samhall är en kontinuerlig process för att identifiera och hantera risker. I processen ingår kontroll, rapportering och uppföljning. Riskhanteringen bedrivs på alla nivåer i företa-

Arvode till ordförande i Revisionsutskottet fastställdes till 62 000 kr/år och till övriga ledamöter 41 500 kr/år. Till ordförande i Ersättningsutskottet fastställdes ett arvode om 33 000 kr/år och till övriga ledamöter 16 500 kr/år. Dessa arvoden utgår utöver styrelsearvodet.

Vilka som ingår i respektive utskott framgår av tabell på sidan 59.

Till arbetstagarrepresentanterna i styrelsen utgår ingen ersättning.

REVISORER

Ansvar för val av revisorer för företag med statligt ägande ligger alltså hos ägaren. Det praktiska arbetet med upphandlingen hanteras av bolagsledningen i samråd med Revisionsutskottet. 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 en mandatperiod om fyra år. Vid omval finns möjlighet till en ny mandatperiod om tre år.

Valda revisorer för Samhall för räkenskapsåret 2007 är PricewaterhouseCoopers AB med auktoriserade revisorn Per Wardhammar som huvudansvarig revisor samt utsedd av Riksrevisionen auktoriserade revisorn Henrik Söderhielm. Per Wardhammar har vid sidan av Samhall revisionsuppdrag i Svenska Spel och Vasallen. Henrik Söderhielm har vid sidan av Samhall revisionsuppdrag i Specialfastigheter i Sverige AB och Stiftelsen för miljöstrategisk forskning.

Revisorerna är närvarande och avrapporterar vid styrelsens bokslutsmöte samt närvarar vid ett antal tillfällen under året vid möten med Revisionsutskottet. En gång per år träffar styrelsen revisorerna utan närvaro av VD eller annan person från företagsledningen.

Revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB förordnades vid årsstämman 2004 och för fyra år framåt till och med årsstämman 2008. Henrik Söderhielm är förordnad av Riksrevisionen med auktoriserade revisorn Filip Cassel som ersättare till och med årsstämman 2008. Arvode till bolagets revisorer framgår av Not 6.

get, såväl strategiska som operativa, och är en naturlig del i personalutvecklings- och affärsprocessen samt i de administrativa stödprocesserna.

Målsättningen för Samhalls riskhantering är att bidra till att uppnå de mål företaget enats om samtidigt som man undviker negativa operationella eller finansiella effekter. Med en effektiv riskhantering skyddas företagets värden, leder till en bättre styrning och kontroll, ger bättre beslutsunderlag och ökad transparens. Riskhantering är en del av den strategiska planeringen.

Under 2007 har en fördjupad riskanalys gjorts och en ny riskhanteringsplan har tagits fram. Bolagets riskhanteringsplan innehåller en gemensam begreppsapparat, definierade roller och ansvarsfördelning, beskrivet ramverk, en riskhanteringsprocess, övergripande insatser samt rapporteringssvår.

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

Syftet med kontrollaktiviteter är att förebygga och på ett tidigt stadium upptäcka fel så att dessa kan hanteras och rättas till. Kontrollaktiviteter finns både på övergripande och på mer detaljerade ni-

våer inom bolaget och är både manuella och automatiserade. Rutiner och aktiviteter har utformats för att hantera väsentliga risker som identifierats i riskanalysen. Liksom för övriga processer ansvarar respektive processägare för kontrollaktiviteternas fullständighet och riktighet.

En tydlig ansvarsfördelning inom ekonomi- och lönefunktionen och detaljerade arbetsrutiner finns gällande den finansiella rapporteringen. Redovisningsprocessen utvärderas löpande så att den överensstämmer med de regelverk som ställs på den finansiella rapporteringen. Uppföljning och kontroll av bolagets verksamhet mot fastställda mål sker löpande.

Varje region har controllers som ansvarar för att de finansiella uppgifterna är korrekta, kompletta och levereras i tid. Funktionen Ekonomi & Finans analyserar månatligen den ekonomiska rapporteringen.

Under 2007 har en koncentration skett av löne- och ekonomiadministration. Det har resulterat i bättre kompetensutnyttjande och effektivare administration vilket också möjliggjort effektivare kontrollaktiviteter inom dessa områden.

INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

Bolagets informations- och kommunikationsvägar syftar till att främja fullständighet och riktighet i den finansiella rapporteringen. Vid varje ordinarie styrelsesammanträde lämnas en omfattande verksamhetsrapportering.

Kvartalsrapporter och årsredovisning publiceras på bolagets hemsida (www.samhall.se) efter genomgång av Revisionsutskottet och styrelsen.

Interna styrande dokument i form av policies, riktlinjer och anvisningar finns tillgängliga i bolagets verksamhetssystem som finns publicerat på intranätet.

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

Styrelsens uppföljning av den interna kontrollen sker främst genom Revisionsutskottet, bland annat genom uppföljning av ledningens, internrevisionens och de externa revisorernas rapportering.

Bolagets internrevisor genomför årligen utvärdering och analyser utifrån en fastställd plan för att utvärdera effektiviteten och tillförlitligheten av den interna kontrollen. Bland annat har under 2007 den interna kontrollen inom löne- och ekonomiadministration granskats i samband med att den verksamheten har koncentrerats till färre platser.

De externa revisorerna granskar årligen utvalda delar av den interna kontrollen och rapporterar utfallet av sina granskningar till Revisionsutskottet.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

- Birgitta Böhlén
- Född 1948
- Civilekonom
- Tidigare generaldirektör för Försvarets Materielverk.
- Styrelseordförande i SP Sveriges tekniska forskningsinstitut och i Mittuniversitetet.
- Styrelseledamot i Almega och AFA sjukförsäkring samt styrelse-suppleant i Svenskt näringsliv.

LEDNINGEN AV SAMHALL

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. VD:s ansvarsområden regleras närmare i den arbetsordning som styrelsen fastställt.

Företagsledningen är ett rådgivande organ till VD och sammanträder en gång i månaden eller vid behov. Vid varje sammanträde förs protokoll. Ärenden som behandlas är av företagsövergripande natur och strategiskt inriktade. Uppföljningen av verksamheten sker genom uppföljning av formulerade mål samt genom månatliga ekonomiska ledningsrapporter. Ärenden som hanteras i företagsledningen ska ägas av en ledamot i företagsledningen. För beslutsärenden ska den skriftliga dokumentationen följas av ett förslag till beslut. Beslutsunderlaget ska även ange hur beslutet stödjer den strategiska planen samt om frågan före definitivt beslut kräver facklig samverkansbehandling. Som ett led i genomförandet av den nya affärsstrategiska inriktningen har gjorts vissa förändringar av Samhalls ledningsfunktioner. Sex ledande befattningshavare har varsin styrfunktion: ekonomi, personal, kommuni-

kation samt försäljning, drift och arbetsmarknadstjänster. De tre senare är för år 2007 helt nya befattningar. I särskilda kontrakt mellan VD och styrfunktionen bestäms mål och inriktning för verksamheten inom respektive område.

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. Företagsledningens arbete under 2007 har i hög grad varit fokuserat på genomförandet av den nya affärsstrategiska inriktningen. I övrigt har företagsledningen särskilt behandlat bland annat följande större frågor:

- Januari – bokslut och varumärkesfrågor
- Februari – prioriteringar och strukturfrågor
- Mars – utveckling av ett nytt arbetssätt (matchning)
- April – arbetsmiljöfrågor och frågor som hänger samman med arbetsförmedlingens nya organisation
- Maj – reviderad budget och frågor kring riskhantering
- Juni – planering av regionala strategiseminarier
- Augusti – genomgång av upplägget för arbetsmarknadstjänster och nya säljprocesser
- September – uppläggningsplan av höstens planeringsarbete
- Oktober – verksamhetsplan för åren 2008–2010
- November – budget 2008
- December – kvalitet- och miljöfrågor samt inrättande av en central beredskapsgrupp

ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Frågor om ersättningen och förmåner till företagsledningen behandlas i Ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. 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 bolagets Not 2.

Stockholm den 22 februari 2008

Björn Wolrath

Margaretha Brinkhof Walter

Peter Brusén

Tommy Carlson

Marie Hallander Larsson

Tobias Henmark

Kenneth Johansson

Eva-Lotta Kraft

Kerstin Mjönes

Eva Nordmark

Maria Sedolin

Avtal mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall

Det mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall AB den 27 december 2006 träffade avtalet för år 2007 och som reviderats den 1 juli 2007 skall från den 8 oktober 2007 ha följande ändrade lydelse.

Staten har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för bolaget för år 2007 (prop 2006/07:1 utg. omr 13, bet 2006/07 AU:05, rskr 2006/07: 88 och prop 2006/07:100 utg omr 13, bet 2006/07 FiU: 21, rskr 2006/07:222).

Arbetsmarknadsstyrelsen har enligt regleringsbrev för 2007 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 2007 skall nyanställas minst 40 procent från tre prioriterade grupper enligt av Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall AB fastställd definition.

Samhall AB skall under 2007 ge arbete åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga genom anställning i bolaget under minst 24,0 miljoner arbetstimmar vilket uppskattningsvis motsvarar 17 920 årsanställda. I det antal årsanställda som ligger till grund för bidraget till Samhall AB får inte inräknas anställningar som finansieras genom andra stödformer. 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 övergår från Samhall AB till arbete på den reguljära arbetsmarknaden skall under 2007 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 2008 rapportera andelen anställda med funktionshinder som lämnat Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden under 2006, 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. Samhall skall kvartalsvis redovisa antalet årsanställda med funktionshinder och antalet timmar dessa arbetat. Som antalet årsan-

ställda avses de årsarbetskrafter som ligger till grund för bidraget. Bolaget skall även särredovisa antalet årsanställda med funktionshinder som har haft en faktisk månadslön som understiger, resp överstiger eller är lika med 16 700 kronor. Även uppgifter om genomsnittlig lön för dem som har en lön under 16 700 kronor skall redovisas

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 4 147 851 000 kronor.

Nedan angivna belopp skall överföras till Samhall AB:s konto 8901-000011999-0 i Swedbank före kl. 11.00 angivet datum.

Datum	Belopp kronor	Datum	Belopp kronor
2007-01-23	336 987 583	2007-07-23	354 320 917
2007-02-21	336 987 583	2007-08-22	354 320 917
2007-03-21	336 987 583	2007-09-21	354 320 917
2007-04-23	336 987 583	2007-10-23	354 320 917
2007-05-23	336 987 583	2007-11-21	354 320 917
2007-06-21	336 987 583	2007-12-19	354 320 917

I oktober 2007 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 24,0 miljoner. 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 2007. Denna redovisning skall ske mot 2007 års anslag. En slutlig avräkning som redovisas mot 2008 års anslag skall ske senast den 1 mars 2008.

Eventuella återbetalningar skall vara Arbetsmarknadsstyrelsen tillhanda på Plusgirokonto 446 50 99-2 senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2007.

5. BUDGETUNDERLAG

Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall AB skall samråda om det budgetunderlag för år 2008 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 den 1 juli 2007 till den 31 december 2007.

Om regleringsbrevet för 2007 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 8 oktober 2007

Arbetsmarknadsstyrelsen
Bo Bylund

Samhall AB
Birgitta Böhlin



Styrelsen



Björn Wolrath
Ordförande

Född 1943. Pol. mag.
Ordförande sedan 2007. Tidigare ledamot sedan 2000. Direktör i Momentum AB. Styrelseordförande i Countermine Technologies AB och Gexco AB samt styrelseledamot i Rederi AB Gotland.



Margaretha Brinkhof Walter
Arbetstagarrepresentant

Arbetstagarrepresentant för LO. Ledamot sedan 2001.



Peter Brusén
Ledamot

Född 1946. Leg. psykolog
Ledamot sedan 2007. Enhetschef i Socialstyrelsen.



Tommy Carlson
Arbetstagarrepresentant

Arbetstagarrepresentant för LO. Ledamot sedan 2001.



Marie Hallander Larsson
Ledamot

Född 1961. Fil. kand.
Ledamot sedan 2004. Personaldirektör i Posten AB. Styrelseledamot i Värde i Vardagen AB.



Tobias Henmark
Ledamot

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



Kenneth Johansson
Ledamot

Född 1956. Socionom
Ledamot sedan 2004. Riksdagsledamot och ordförande i social-
utskottet. Ledamot i Länsstyrelsen Dalarna.



Eva-Lotta Kraft
Ledamot

Född 1951. Civilingenjör i kemiteknik och MBA i ekonomi
Ledamot sedan 2007. Styrelseledamot i AB Ångpanneföreningen,
Munters AB, Morphe Technologies AB och Svolder AB.



Kerstin Mjönes
Arbetsagarrepresentant

Arbetsagarrepresentant för PTK. Ledamot sedan 2007.



Eva Nordmark
Ledamot

Född 1971. Samhällsvetenskapliga studier
Ledamot sedan 2006. Förbundsordförande i SKTF. Styrelseledamot
i TCO.



Maria Sedolin
Ledamot

Född 1962. Civilekonom
Ledamot sedan 2007. Egen verksamhet. Styrelseledamot i AB Bostads-
garanti.

SUPPLEANTER

Björn-Ove Jhönsson,
Arbetsagarrepresentant för LO.
Ersättare sedan 2005.

Yvonne Kvarnström,
Arbetsagarrepresentant för LO.
Ersättare sedan 2005.

Håkan Andersson,
Arbetsagarrepresentant för PTK.
Ersättare sedan 2007.



Ledningen



Birgitta Böhlin
Verkställande direktör

Född: 1948. Utbildning: Civilekonom. Tidigare arbeten: Riksrevisionsverket, Regeringskansliet, SVT, FMV, Huddinge sjukhus. Anställd sedan 2004.



Leif Alm
Direktör, VD-Sekretariatet

Född: 1949. Utbildning: Socionom. Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsdepartementet, AMS. Anställd sedan 1979.



Mats Eliasson
Direktör Drift

Född: 1964. Utbildning: Teknisk utbildning. Tidigare arbeten: Stora-koncernen. Anställd sedan 1999.



Anna-Karin Hedlund
Kommunikationsdirektör

Född: 1959. Utbildning: Socionom. Tidigare arbeten: Regeringskansliet, Akademikerförbundet, Kreab. Anställd sedan 2005.



Paul Lidbom
Direktör Ekonomi & Finans

Född: 1961. Utbildning: Ekonom. Tidigare arbeten: Försvarsdepartementet och SVT. Anställd sedan 1991.



Lars Löw
Direktör Arbets-
marknadstjänster

Född: 1964. Utbildning: Jur. kand. Tidigare arbeten: Handikappombudsman, Handikappförbundens samarbetsorgan, FUB och socialdepartementet. Anställd sedan 2006.



Lena Nettersand
Personaldirektör

Född: 1947. Utbildning: Leg. psykolog – specialist arbetslivsfrågor. Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsverket, Skånes läns landsting. Anställd sedan 2000.



Christina Skogster Stange
Försäljningsdirektör

Född: 1963. Utbildning: Datalinjen Stockholms Universitet. Tidigare arbeten: Intenia Sverige AB. Anställd sedan 2007.



Regionchefer



Åsa Berg

Regionchef Sundsvall

Född: 1955. Utbildning: Designer och förskollärare. Tidigare arbeten: Fjällräven Finland och Härnösands kommun. Anställd sedan: 1988.

Anette Lindgren

Regionchef Göteborg

Född: 1965. Utbildning: Ekonomisk utbildning. Tidigare arbeten: Autoliv Sverige AB. Anställd sedan: 1988.

Birgitta Heijer

Regionchef Stockholm

Född: 1952. Utbildning: Socionom. Tidigare arbeten: Arbetsmarknadsverket, Näringsdepartementet och Finansdepartementet. Anställd sedan: 2007.

Henry Magnusson

Regionchef Luleå

Född: 1954. Utbildning: Fil. kand. Tidigare arbeten: Telia, Försäkringskassan i Norrbottens län och Bodens kommun. Anställd sedan: 2007.

Tomas Andersson

Regionchef Malmö

Född: 1953. Utbildning: kemist. Tidigare arbeten: Salubrin/Druvan, AB R Lundberg och PW Möllers Fabriker AB. Anställd sedan: 1998.

Rolf Åström

Regionchef Falun

Född: 1947. Utbildning: Handelsutbildning. Tidigare arbeten: Stockholms läns landsting. Anställd sedan: 1980.

Anders Knutsson

Regionchef Växjö

Född: 1957. Utbildning: Teknisk ingenjör, marknads-ekonom. Tidigare arbeten: KONE Cranes International och Stora Enso. Anställd sedan: 1995.

Wilhelm Nektman

Regionchef Linköping

Född: 1951. Utbildning: Fil. kand. Tidigare arbeten: IKEA, Thysells och Stena. Anställd sedan: 1994.



Definitioner

ARBETSSOMRÅDE

Den operativa nivån i företaget. Samhall är geografiskt indelat i cirka 100 arbetsområden, som verkar på den lokala marknaden och har den direkta kontakten med kunder och övrigt näringsliv.

DIRREKT ANSTÄLLDA

Personer som Samhall anställer direkt från den reguljära arbetsmarknaden och som inte tillhör målgruppen för Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

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

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

MATCHNING

Centralt begrepp i Samhalls arbetssätt. Affärsplanering och regionala förutsättningar matchas mot kompetensen hos personalen, och den enskilde medarbetaren matchas mot uppdrag.

MERKOSTNADERSÄTTNING

Den ersättning som Samhall får från staten för de merkostnader som följer av statens uppdrag. Merkostnaderna beror på behov av lägre arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassning av arbetsplatser, förstärkt anställningstrygghet, samt kraven på geografisk spridning och mångfald av uppdrag.

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.

UTVECKLINGSANSTÄLLNINGAR

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

UTVECKLINGSFORUM

Samlingspunkt i arbetsområdet och nav i Samhalls arbetssätt för att bättre fånga upp kunders och medarbetares behov. I Utvecklingsforumets lokaler finns ett informationstorg, och där sker till exempel utbildning, arbetsplatsträffar och matchningsarbete.

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.

EKONOMISKA DEFINITIONER

KASSALIKVIDITET

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

RÄNTABILITET PÅ GENOMSNITTLIGT EGET KAPITAL

Årets vinst i förhållande till under året genomsnittligt eget kapital.

SOLIDITET

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

Under 2007 övergick 1 017 anställda med funktionshinder till anställning hos annan arbetsgivare.



Samhall AB, Box 27705, 115 91 Stockholm.
Besöksadress: Klarabergsviadukten 90, hus C.
Tel: 08-553 411 00. Fax: 08-553 411 01.
www.samhall.se.
Organisationsnummer: 556448-1397.
Säte: Stockholm

Samhall

