

samhall

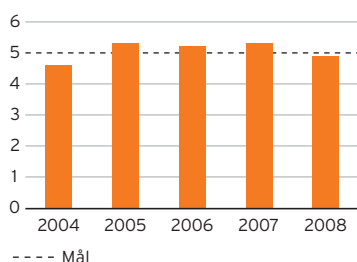


Samhall står för arbetsglädje, mångsidighet och affärsmässighet. Samhall lyckas genom att matcha rätt personer med rätt uppdrag.

Medarbetare

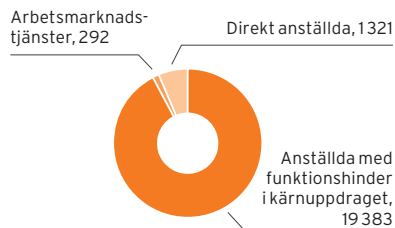
ÖVERGÅNGAR

2004–2008, procent



ANTAL ANSTÄLLDA

2008-12-31

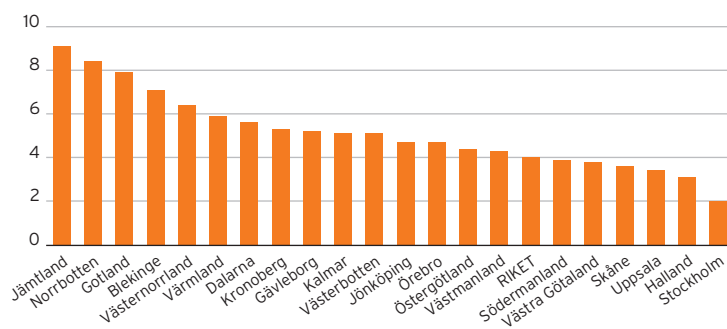


NYCKELTAL

	2008	2007	Förändring
Övergångar, antal	948	1 017	-69
Övergångar i procent av personalstyrkan, %	4,9	5,3	-0,4
Rekrytering från prioriterade grupper, %	51	51	0
Arbetstimmar, tusen, kärnuppdraget	23 929	24 424	-495
Antal anställda med funktionshinder	19 383	19 394	-11
Antal anställda inom Arbetsmarknadstjänster	292	965	-673
Totalt antal direkt anställda	1 321	1 417	-96
Totalt antal anställda	20 996	21 776	-780
Antal personer inom jobb- och utvecklingsgarantin	410	-	410
Sjukfrånvaro för anställda med funktionshinder, %	12,9	14,1	-1,2
Sjukfrånvaro Arbetsmarknadstjänster, %	10,0	11,9	-1,9
Sjukfrånvaro övriga anställda, %	3,0	2,6	0,4
Total sjukfrånvaro, %	12,1	13,2	-1,1

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

2008-12-31. 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.

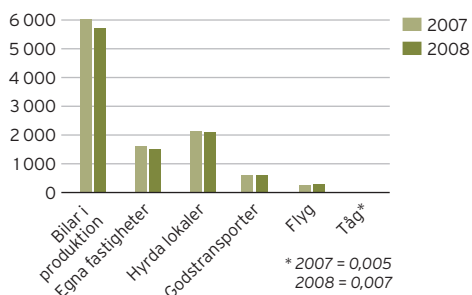
VISION

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

Miljö

UTSLÄPP AV KOLDIOXID

CO₂ (ton)



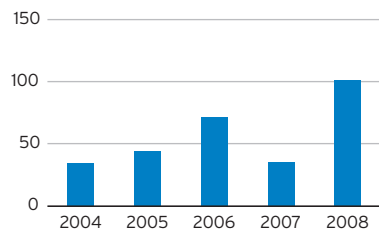
NYCKELTAL

	2008	2007	Förändring
Utsläpp av koldioxid bilar i produktion, ton	5 717	6 041	-324
Utsläpp av koldioxid egna fastigheter, ton	1 526	1 622	-96
Utsläpp av koldioxid hyrda lokaler, ton	2 117	2 123	-6
Utsläpp av koldioxid godstransporter, ton	608	616	-8
Utsläpp av koldioxid flyg, ton	306	269	37
Utsläpp av koldioxid tåg, ton	0,007	0,005	0,002
Förbrukning av elenergi, MWh	18 490	21 934	-3 444
Förbrukning av värme, MWh	14 234	14 011	223
Förbrukning av vatten, m ³	50 207	51 258	-1 051

Ekonomi

RÖRELSERESULTAT

2004-2008, MSEK



NYCKELTAL

	2008	2007	Förändring
Försäljning, MSEK	2 890	3 065	-175
Merkostnadsersättning, MSEK	4 220	4 148	72
Övriga rörelseintäkter, MSEK	165	219	-54
Personalkostnader, MSEK	5 525	5 513	12
Övriga rörelsekostnader exkl personal, MSEK	1 649	1 884	-235
Rörelseresultat, MSEK	101	35	66
Resultat efter finansiella poster, MSEK	185	90	95
Årets resultat, MSEK	153	90	63
Förädlingsvärde, MSEK	1 866	1 838	28
Investeringar i anläggningstillgångar, MSEK	37	33	4
Soliditet, %	42	38	4
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, %	13	9	4
Resultat per aktie, kronor	30,6	18,0	12,6

Året som gått



ANTALET ANSTÄLLDA vid årets slut var 20 996 (21 776) varav 19 383 (19 394) i kärnuppgdraget och 292 (965) inom Arbetsmarknadstjänster. Dessutom var 410 personer i praktik inom jobb- och utvecklingsgarantin.

SAMHALL SYNTES ÖVERALLT under politikerveckan i Almedalen, bland annat via fyra seminarier om goda exempel på arbetsgivare som tar ansvar. Dessutom spreds 10 000 vattenflaskor med budskap. Flaskorna utsågs till bästa "give away" under veckan av reklambranschens tidning Resumé.



ANTALET ARBETADE timmar för anställda med funktionsnedsättning uppgick till 23,9 (24,4) miljoner timmar.

948 ANSTÄLLDA med funktionsnedsättning gick över till anställning hos annan arbetsgivare motsvarande 4,9 procent av antalet anställda i kärnuppgdraget.

REKRYTERINGAR från prioriterade grupper (personer med psykiskt funktionshinder, utvecklingsstörning eller mer än ett funktionshinder) uppgick till 51 (51) procent.

TOTALT FICK 2 297 personer anställning inom Samhall under året, varav 1 833 i kärnuppgdraget och 219 inom Arbetsmarknadstjänster. 1 065 deltog i praktik inom jobb- och utvecklingsgarantin.

SJUKFRÅNVARON för anställda med funktionsnedsättning fortsatte att sjunka och minskade med 1,2 procentenheter till 12,9 procent. Sjukfrånvaron för direkt anställda ökade med 0,4 procentenheter till 3,0 procent.

I JANUARI ARRANGERADE Samhall ett seminarium om den höga arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning. Temat var "Den glömda lösningen på arbetskraftsproblemet". En rad företrädare från näringsliv och fackförbund deltog.

SAMHALLS VISA VÄGEN-PRIS till arbetsgivare och eldsjälar som bidrar till att arbetsmarknaden öppnas för personer med funktionsnedsättning delades ut för första gången i november. Vinnare blev Liselotte Ohlson från stiftelsen Activa och Bröderna Johansson Sängfabrik, som representerades av produktionschefen Peter Wallentin.

SUMMA INTÄKTER inklusive merkostnadsersättningen från staten uppgick till 7 271 (7 430) miljoner kronor, varav försäljning 2 890 (3 065) miljoner kronor. Rörelseresultatet uppgick till 101 (35) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster och skatt uppgick till 153 (90) miljoner kronor.

SAMHALL BEDREV under året verksamhet på cirka 250 orter över hela landet.

BEMANNADE LÖSNINGAR var det snabbast växande affärsområdet, där andelen anställda ökade från 28 procent till 34 procent under året.

SAMHALL HAR UNDER ÅRET arbetat för att stärka relationerna med kunderna. Kundträffar arrangerades över hela landet och nyhetsbrevet "Affärsnytta" kom ut med de två första numren.

SAMHALL BESLUTADE att förnya hela sin fordonspark med målet att sänka utsläppen av koldioxid med en tredjedel till år 2013. I juni levererades den första biogasdrivna miljöbilen till företaget.



Innehåll

- 2 VD-ord
- 4 Mål och målpfyllelse

STRATEGI OCH ARBETSSÄTT

- 5 Strategi
- 7 Arbetssätt
- 11 Intressentdialog

SOCIAL HÅLLBARHET

- 14 Samhalls roll på arbetsmarknaden
- 18 Medarbetare

HÅLLBAR MILJÖ

- 25 Miljö i fokus

EKONOMISK HÅLLBARHET

- 30 Hållbar ekonomi
- 32 Samhalls marknad
- 34 Hållbarhetsredovisningens principer
- 36 GRI-index

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

- 38 Förvaltningsberättelse
- 39 10-årsöversikt

FINANSIELL REDOVISNING

- 44 Resultaträkning
- 46 Balansräkning
- 48 Förändringar i eget kapital
- 49 Kassaflödesanalys
- 50 Noter
- 58 Förslag till vinstdisposition
- 59 Revisionsberättelse
- 60 Bestyrkanderapport
- 62 Bolagsstyrningsrapport
- 66 Styrelsens rapport om intern kontroll
- 68 Styrelsen
- 70 Ledningen
- 71 Regionchefer
- 72 Avtal mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Samhall
- 73 Definitioner

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2008. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 38–58 exklusive resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, förändring av eget kapital och noter samt sidorna 68–71.

Samhalls årsredovisning för 2008 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2009 vid följande tillfällen:

23 april 2009	Kvartalsrapport 1	januari–mars 2009
20 augusti 2009	Kvartalsrapport 2	januari–juni 2009
23 oktober 2009	Kvartalsrapport 3	januari–september 2009
29 januari 2010	Bokslutskommuniké	januari–december 2009

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 23 april 2009 klockan 15.00, i Garnisonen, Stora hörsalen, Karlavägen 100 i Stockholm.

OM ÅRS- OCH HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Samhall bidrar på många sätt till ett hållbart samhälle. Företagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. I år väljer Samhall att tydliggöra sitt hållbarhetsarbete och resultaten av detta genom att i den tryckta årsredovisningen också publicera en hållbarhetsredovisning i enlighet med ägarens riktlinjer, "Riktlinjer för extern rapportering för företag med statligt ägande" (Regeringskansliet, Näringsdepartementet).

Hållbarhetsredovisningen är framtagen med stöd av det ramverk för hållbarhetsredovisning som framtagits av Global Reporting Initiative (GRI). Hållbarhetsredovisningen omfattar sidorna 4–37 och inkluderar bl a ett GRI-Index på sidorna 36–37. I denna Samhalls första hållbarhetsredovisning har bolaget valt att redovisa enligt GRI:s tillämpningsnivå C+, vilket också bestyrkts i särskild bestyrkanderapport på sidan 60.

Läs mer om GRI på www.globalreporting.org

Kontaktperson för redovisningen är Håkan Tenelius, presschef i Samhall AB.





Resultat som gör Samhall bättre rustat

2008 VAR ETT BRA ÅR för Samhall. Jag är särskilt glad över vårt ekonomiska resultat, som kommer att få stor betydelse för våra medarbetares möjligheter den närmaste tiden, eftersom även vi påverkades av den starka avmattningen i ekonomin.

Samhall har under 2008 ett ekonomiskt överskott som överträffar regeringens mål. Våra goda resultat de senaste åren har emellannåt väckt uppmärksamhet. Vi har mött frågan om det verkligen är rätt att en verksamhet som denna ska gå med vinst. Det har till och med antytts att det inte borde gå att nå ett överskott med anställda som har funktionsnedsättningar, att våra medarbetare måste vara för "bra". Förutom att de bär

på fördomar har kritikerna missförstått syftet. Våra överskott stannar i företaget. De är en buffert som vi har byggt upp för att klara vårt uppdrag även i sämre tider.

NU ÄR VI DÄR. Vi säger inte upp anställda med funktionsnedsättning vid arbetsbrist. Tack vare våra överskott har vi istället råd att satsa på utveckling och utbildning, så att våra medarbetare står bättre rustade när konjunkturen vänder nästa gång.

Samhalls uppgift är att ge personer med funktionsnedsättning utveckling genom arbete. Via Samhall får fler chansen att arbeta och försörja sig. Både individen och samhället är vinnare, inte bara rent ekonomiskt.

Samhall bidrar till att människor med funktionsnedsättning blir delaktiga i samhället, målet för svensk handikappolitik. Vid utgången av 2008 hade 19 675 personer med funktionsnedsättning anställning i Samhall. Under året har totalt 2 297 nyanställts.

Samhall bedriver affärer på en konkurrensutsatt marknad. Det är så vi skapar våra arbetstillfällen. Samtidigt tar vi emot en statlig merkostnadsersättning som är kopplad till vårt uppdrag. Pengarna används främst till utvecklingen av våra medarbetare genom bland annat anpassad arbetstakt, utbildning och praktik. Under 2008 har vi utvecklat ett system för att utförligt redovisa alla utvecklingsinsatser både på medarbetarnivå och för varje arbetsområde. År 2009 blir det första året då vi kan redovisa en resultaträkning över personalutvecklingen.

EN ANNAN VIKTIG SAMHÄLLSUPPGIFT för vårt företag är att förse det övriga näringslivet med arbetskraft. Andra arbetsgivare kan anlita våra bemannade lösningar, eller anställa våra medarbetare. Under året har 948 personer lämnat Samhall för ett arbete utanför företaget. Det hade behövts ytterligare fem sådana övergångar för att vi skulle nå regeringens mål. För detta finns inga bortförklaringar. Riksrevisionen granskade under året Samhall och noterade att fler än dem som tog steget ut borde klara det, i alla fall enligt våra personalledares bedömning. Det faktum att hälften av våra regioner har lyckats nå målet styrker detta. Förklaringen



"Samhalls uppgift är att ge personer med funktionsnedsättning utveckling genom arbete. Via Samhall får fler chansen att arbeta och försörja sig."

finns bland annat i ledarskapet och förmågan att arbeta systematiskt med personalutveckling.

Ett avgörande hinder för övergångar till andra arbetsgivare är arbetsgivarnas ovilja att anställa personer med funktionsnedsättning. Okunskapen och fördomarna är utbredda i både näringslivet och andra delar av samhället. Därför har Samhall fortsatt ansträngningarna att påverka företagets inställning. Via goda exempel vill vi få arbetsgivarna att förstå att det faktiskt går att anställa personer med funktionsnedsättning och att det lönar sig. I november 2008 delades för första gången Samhalls Visa vägen-pris ut. Samtliga finalister var utmärkta exempel som andra lätt kan ta efter, arbetsgivare som visar vägen.

Egentligen är varje Samhallkund ett gott exempel, eftersom det är våra affärer som ger de utvecklande arbetsuppgifterna. Ett av flera viktiga samarbeten som startats under året är det med Sodexo som inleddes med att vi sålde vår stora restaurangentreprenad i Garnisonen i Stockholm. Samarbetet innebär både övergångar och möjligheter för våra anställda att utvecklas inom restaurangbranschen.

Avyttringen av vårt matkoncept "klassisk husmanskost" med leveranser till äldreomsorgen innebär också nya möjligheter för våra medarbetare. Det gäller både dem som ska arbeta i den nya bemannade lösningen i köket och alla som distribuerar maten runt om i kommunerna.

Under året förvärvade Gävleföretaget

Tunnplåt AB vår produktionsanläggning för tillverkning av plåtskåp, med följd att den nya ägaren anställde runt 25 av våra medarbetare.

EN SVAG MEN ÄNDÅ TYDLIG TREND under året var att våra kunder allt oftare ser sitt samarbete med Samhall som en del av företagets samhällsansvar eller CSR (Corporate Social Responsibility). Om fler företag ser mångfalden i personalstyrkan som en CSR-fråga betyder det ökade möjligheter för Samhalls medarbetare. För vår del är det dock viktigt att kunden samarbetar med oss på affärsmässig grund, inte av godhet. Samhällsansvaret är något som kommer på köpet.

Ett annat sätt att uttrycka CSR är att tala om företagets hållbarhetsarbete. Samhall bidrar på många sätt till hållbarheten i samhället, men vårt främsta bidrag gäller hållbarheten i arbetslivet. Denna årsredovisning innehåller också vår hållbarhetsredovisning, där vi framför allt vill visa hur vi utvecklar våra medarbetare. Samhället blir mer hållbart när fler går från utanförskap och arbetslöshet till ett meningsfullt arbete, egen försörjning och växande självkänsla.

Till företagets samhällsansvar hör miljön. Samhall är ett av de största företagen i Sverige, och med bland annat en bilpark på över 1 000 fordon har vi utan tvekan ett ansvar för klimateffekterna. Under 2008 togs beslutet att på fem år förnya hela bilparken med tydlig miljöinriktning. Målet är att

fram till år 2013 minska koldioxidutsläppen från våra fordon med en tredjedel.

DE NÄRMASTE ÅREN blir av allt att döma svåra även för Samhall, bland annat eftersom vi är underleverantör i branscher som drabbas särskilt hårt av lågkonjunkturen. Vår strategi är dock att stå på tre ben – Produktion, Tjänster och Bemannade lösningar. Vi har god spridning på våra erbjudanden, och finns även i branscher som är mindre konjunkturkänsliga. Därmed står Samhall stadigare nu än vid tidigare lågkonjunkturer.

Även om de kommande åren blir svåra för Samhall blir det ännu svårare för de personer med funktionsnedsättning som står helt utan arbete eller förlorar det arbete de har. Risken att denna grupp återigen hamnar sist i kön av arbetssökande är uppenbar. Vi kan få en debatt om undanträngningseffekter, där kritiker hävdar att insatser för att ge personer med funktionsnedsättning arbete gör att de "vanliga" jobben inte uppstår, att konkurrensen snedvrids.

Samhall kommer i så fall att delta i den debatten. I en kris ser var och en om sitt hus. Då är det lätt att stänga dörren för den som hamnat utanför.

Stockholm i februari 2009



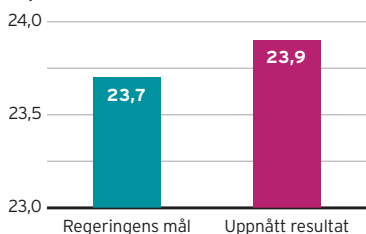
Birgitta Böhlén, VD Samhall AB

Mål och måluppfyllelse

Regeringens mål

SAMHALL SKA ge arbete åt personer med funktionshinder motsvarande minst 23,7 miljoner arbetstimmar.

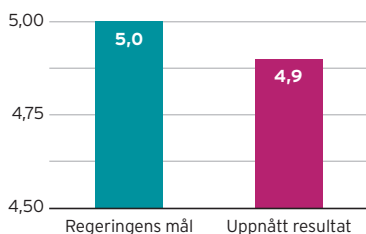
ARBETSTIMMAR,
Miljoner



Målet för arbetstimmar överträffades med 0,2 miljoner timmar.

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

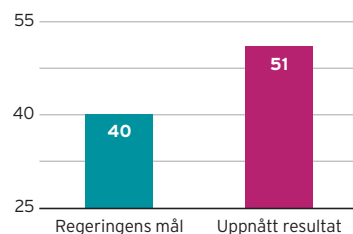
ÖVERGÅNGAR,
%



948 övergångar till annan arbetsgivare gjordes, vilket motsvarar 4,9 procent.

MINST 40 PROCENT av rekryteringar ska vara personer med psykiskt funktionshinder, utvecklingsstörning eller 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 153 miljoner kronor, vilket motsvarar en avkastning på 13 procent.

■ **MÅLET FÖR SOLIDITETEN** är minst 30 procent. Den uppgick till 42 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 2008.

■ **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 2008 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.

STRATEGI

En affärsstruktur med tydligt fokus på arbetsintensiva uppdrag som till stor del utförs hos kund, ett arbetssätt anpassat efter medarbetarnas och marknadens behov samt ett konsekvent varumärkesarbete är grundstommen i Samhalls nya strategi som fått ett stort genomslag under året.

Tydlig strategi stärker Samhalls uppdrag

Samhalls strategi ska bidra till att nå verksamhetens mål på kort och lång sikt. När strategin lades fast 2006 var målbilden inställd på 2008. Under 2008 har genomförts omvärldsanalyser och en uppföljning av den fastställda strategin som visade att den står sig mycket väl och har fått stort genomslag i företaget. Styrelsens nya strategiska beslut innebar därför att den strategiska intentionen ligger fast och att endast vissa förändringar görs i målbilden fram till 2011.

Strategin består av tre delar: Affärsstruktur, arbetssätt och varumärke.

AFFÄRSSTRUKTUR

Affärsutvecklingen har varit inställd på att öka antalet uppdrag som utförs hos kund, det vill säga inom Bemannade lösningar eller Tjänster. Erfarenheten är att Bemannade lösningar gynnar såväl medarbetarnas utveckling som det ekonomiska resultatet. Samtidigt har den egna produktionen minskat.

Förskjutningen innebär att Samhalls affärsstruktur fortsätter att följa utvecklingen av näringslivet i övrigt. Denna anpassning ökar därför affärsmöjligheterna. Samtidigt innebär balansen mellan de tre affärsområ-

dena att Samhall idag står bättre rustat inför vikande efterfrågan än när den egna produktionen var helt dominerande. Samhalls marknad beskrivs på sidan 32.

ARBETSSÄTT

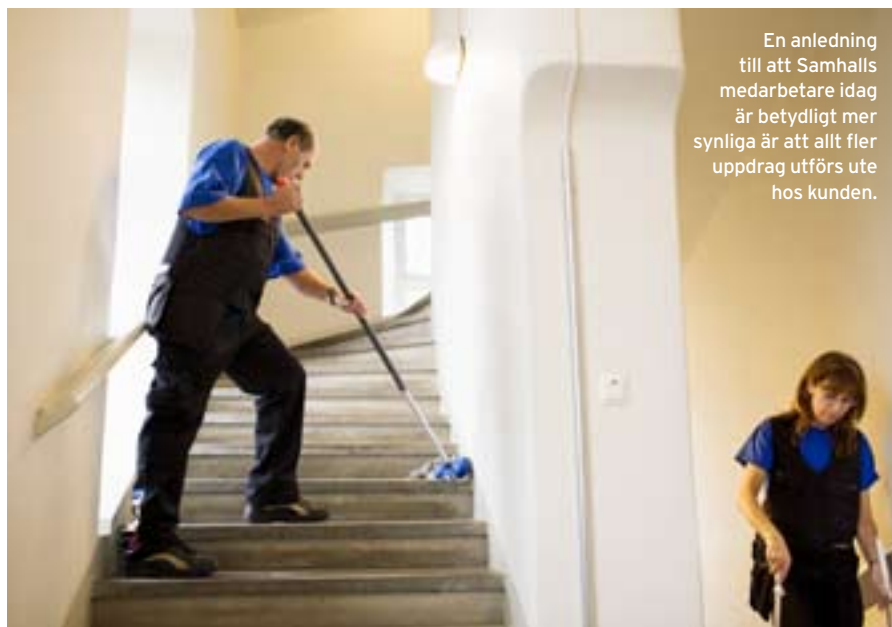
Det operativa arbetssättet bygger på matchning mellan personalutveckling, övergång av anställda till andra arbetsgivare och affärer med lämpliga arbetsuppgifter och tillräcklig ekonomisk bärkraft. Detta arbetssätt beskrivs utförligt på sidan 7.

Samhall har sedan 2007 ett processinriktat ledningssystem som är gemensamt för hela företaget. Intern styrning och kontroll är viktigt för att nå effektiva processer, hantera risker, nå uppsatta mål och lagefterlevnad. Interna revisioner är verktyg för att följa upp, utvärdera och förbättra processerna.

Under 2008 inleddes ett projekt för att förbättra arbetssättet och utveckla styrning av verksamheten genom mer målgruppsrelaterad informationshantering. Avsikten var att öka effektiviteten genom att skapa verktyg som sammanställer framåtsyftande information och integrera olika systemstöd.

VARUMÄRKET

Samhalls uppdrag har en tydlig hållbarhetsinriktning. Företagets varumärke ska förmedla att Samhall har en central roll i utvecklingen av ett hållbart samhälle. Varumärket ska hjälpa omvärlden att uppfatta Samhall som det moderna och professio-



En anledning till att Samhalls medarbetare idag är betydligt mer synliga är att allt fler uppdrag utförs ute hos kunden.

nella företag det är idag, med hjärtat i uppdraget och fokus på kunder och affärer.

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

Samhalls varumärkesstrategi innebär att det i första hand är medarbetarna som bär varumärket. Samhalls medarbetare är numera betydligt mer synliga både på arbetsplatser och i uppdrag som utförs på allmänna platser. Arbetskläder och fordon bär en tydlig logotyp. Varumärket stärks när omgivningen uppfattar att medarbetarna gör ett gott arbete. Medarbetare medverkade under 2008 också i företagets marknadsföring, främst vid de aktiviteter som genomfördes på flygplatser och tågstationer den 14 februari. Samhalls fordonspark syns allt mer och är också bärare

av varumärket. Under 2008 inleddes en förnyelse av fordonsparken. Äldre bilar byts ut och andelen miljöbilar ökar.

Omvärldsanalyserna visade att befintliga kunder ansåg att de vet vad Samhall står för, att Samhall passar deras behov och levererar med kvalitet. Däremot var kunskapen om Samhalls varumärke fortfarande svag i alla målgrupper, till exempel hos potentiella kunder och politiska beslutsfattare.

RISKHANTERING

I Samhall är riskhanteringen en ledningsfråga. Arbetet bedrivs både på strategisk och operativ nivå och syftar till att företagets mål ska nås, även om oönskade händelser skulle inträffa.

Samhall tillämpar en riskhanteringsmodell i enlighet med det internationella ramverket COSO. Årligen görs en strategisk riskanalys där Samhalls risker identifieras, värderas och prioriteras. Riskanalysen som genomfördes 2008 har identifierat ett 50-tal risker. Analysen ligger till grund för den riskhanteringsplan som behandlas av styrelsen.

I riskanalysen har Samhalls mest betydande risker identifierats. Såväl sannolikhet som konsekvens av en händelse har beaktats. Följande stora risker har identifierats:

■ **AFFÄRSRISKER.** Risken finns att Samhall förlorar uppdrag inom Bemannade lösningar där det är lätt att byta leverantör. Genom att uppdragen sprids mellan branscher och kundsegment reduceras risken.

En väsentlig risk är också en för låg affärsvolym och därför lägger Samhall ökat fokus på en effektiv försäljningsprocess.

■ **MARKNAD.** I rådande lågkonjunktur minskar efterfrågan på industriproduktion och bemannade lösningar inom industri och logistik vilket direkt påverkar Samhall. Genom riskspridning mellan olika branscher och kundsegment minskas riskerna. Det gäller också att hitta nya flexibla lösningar och att skapa mervärde för kunden.

■ **ORGANISATION OCH FÖRMÅGA.** En betydande risk ligger i oförmågan att ställa om processer vid politiska beslut eller förändrade behov och förväntningar från marknaden. Här utgör Samhalls ledningssystem med bland annat rutiner för kommunikation och utvecklingsarbete, ett viktigt verktyg för riskreducering.

■ **POLITIK OCH SAMHÄLLE.** En förändrad syn på rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning och deras roll på arbetsmarknaden påverkar förutsättningarna för Samhalls verksamhet. Att tydligt kommunicera Samhalls mål, arbete och resultat är därför viktiga åtgärder.

Vid krishändelser som inte kan hanteras av den ordinarie organisationen träder Samhalls centrala beredskapsgrupp eller en regional beredskapsgrupp i funktion. Under året har rutinerna för krishantering förbättrats och en ny krismanual har utformats. Se även Förvaltningsberättelsen, Styrelsens rapport om intern kontroll, sidan 66.

FAKTA SAMHALLS ORGANISATION

- Åtta geografiska regioner, från Region Luleå i norr till Region Malmö i söder.
- 80 arbetsområden som omfattar en eller flera kommuner.
- Fyra affärsområden: Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster.

ARBETSSÄTT

Personalutveckling i en konkurrensutsatt verksamhet, som omstrukturerar istället för att säga upp, ger hållbara jobb för Samhalls anställda. Genom matchning förenas medarbetarnas behov med produktionens och kundernas krav.

Matchning röd tråd i arbetssättet

Affärsstrategin innebär att Samhall kontinuerligt ska anpassa sin verksamhet till strukturförändringarna i omvärlden. Det är nödvändigt, både för att få uppdrag och för att rusta medarbetarna för övergångar till jobb som finns på arbetsmarknaden.

Samhalls affärer ska både erbjuda lämpliga arbetsuppgifter och ge ett bra ekonomiskt resultat. När företaget talar om matchning innebär det att försäljningen riktas mot uppdrag som passar Samhalls

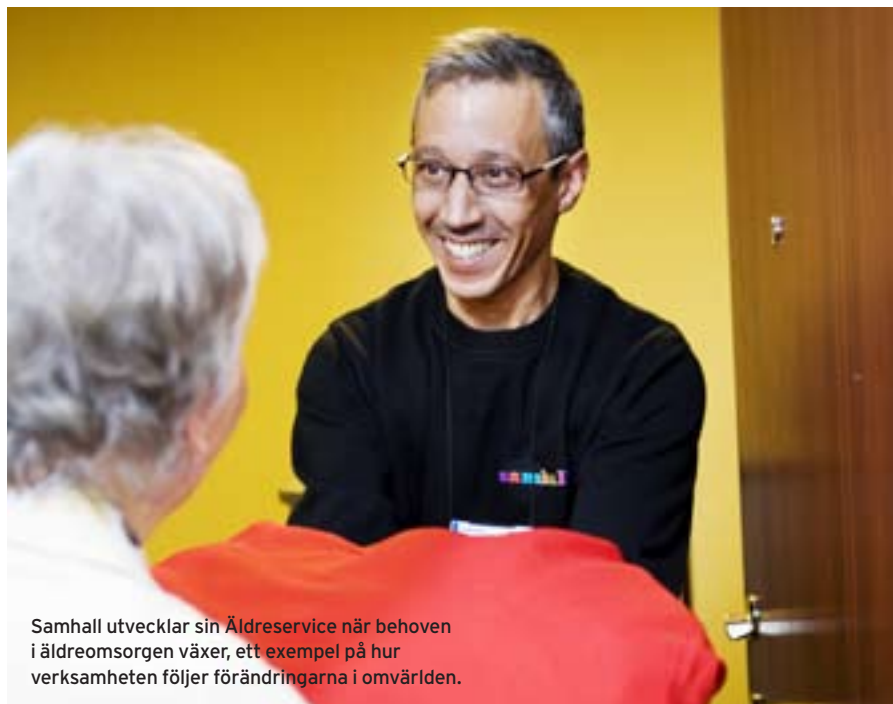
medarbetare och deras behov av utveckling. Parallellt med detta säljarbete rustas medarbetarna för nya uppdrag. Matchningen går som en röd tråd från den strategiska affärsplanen till den dagliga arbetsfördelningen i arbetet för att leverera det kunderna vill ha.

MATCHNINGEN I ARBETSOMRÅDET

Det operativa arbetet sker i ett av Samhalls 80 arbetsområden. Arbetsområdet motsva-

FAKTA UTVECKLINGSFORUM

- Utvecklingsforum är lokala mötesplatser för Samhalls anställda
- Här finns information om lediga jobb både internt och externt, samt fakta om den lokala arbetsmarknaden.
- Vid forumen genomförs bland annat utbildningar, introduktion av nyanställda och jobbsökargrupper.



Samhall utvecklar sin Äldreservice när behoven i äldreomsorgen växer, ett exempel på hur verksamheten följer förändringarna i omvärlden.

rar en eller flera kommuner. Man är anställd i arbetsområdet, inte i ett specifikt uppdrag. En medarbetare får byta arbetsuppgifter inom arbetsområdet och lär sig därmed olika arbetsuppgifter. Denna interna rörlighet tillgodoser också produktionens behov när arbetsområdet får in nya uppdrag eller vid en arbetstopp i någon del av verksamheten. Processen i ett arbetsområde kan beskrivas i följande steg:

1. AFFÄRSPLANERING. Försäljningsarbetet planeras utifrån affärsplanen och efterfrågan i det lokala näringslivet samt efter personalen i arbetsområdet. Eventuell nyrekrytering planeras tillsammans med Arbetsförmedlingen.

2. FÖRSÄLJNING OCH KOMPETENSPLANERING. Säljarbetet inleds utifrån affärsplaneringen. Möjliga uppdrag granskas innan offert. Är de bärkraftiga ekonomiskt? Är arbetsmiljön god? Finns kompetensen? Förberedande kompetensutveckling, i första hand yrkesutbildning, kan genomföras.

MÅNGFALDEN GÖR MAX BÄTTRE

"Det är otroligt viktigt med större kunskap om vad olika funktionshinder faktiskt innebär. Dels för att utveckla ledarskapet, men också för att undanröja missuppfattningar och fördomar. Det har våra anställda fått genom Samhalls mångfaldsutbildning." Det säger Richard Bergfors, VD på MAX Hamburgerrestauranger. Utbildningen är en del av samarbetet med Samhall, som började redan 2002. Samarbetet innebär dels att Samhall genom en bemannad lösning städar samtliga MAX-restauranger och att MAX ska anställa 250 personer från Samhall fram till 2010.

"Många av de yngre som jobbar på MAX ser arbetet här som något tillfälligt. Men de anställda som kommer från Samhall har ett helt annat perspektiv", berättar Richard. För dem är det stort att ha fått en fast anställning hos en annan arbetsgivare. De är positiva, ambitiösa och måna om att göra ett riktigt bra jobb. Deras attityd sprider sig och bidrar till att hela gruppen får större arbetsglädje och stolthet över företaget. "Det är ovärderligt!" säger Richard.

Många arbetsgivare anger anpassning av arbetsplatsen som ett hinder för att anställa personer med funktionsnedsättningar.



Richard Bergfors är VD på Max Hamburgerrestauranger AB.

Men enligt Richard Bergfors är det inte många tekniska anpassningar som de varit tvungna att göra. Ibland krävs det ett särskilt verktyg som någon medarbetare behöver. Oftast handlar det om att utgå från vad individen kan och att sedan fördela arbetsuppgifterna i gruppen. "Det är att begränsa sig om man börjar med att bestämma vilka arbetsuppgifter en roll ska ha – fokusera istället på vad varje människa faktiskt kan göra!"

3. VERKSAMHETSPLANERING. Ansvar och arbetsuppgifter fördelas, både utifrån vad uppdraget kräver och utifrån medarbetarnas kompetens och utveckling. Arbetsmiljön anpassas.

4. UPPDRAGET UTFÖRS. Produktionen läggs upp enligt Samhalls normer. Hela tiden pågår löpande personalutveckling, intern rörlighet och insatser för att underlätta och genomföra övergångar.

5. UPPDRAGSUTVÄRDERING. Uppdraget utvärderas utifrån kvalitet och lönsamhet, arbetsmiljö, kundernas uppfattning och om arbetsuppgifterna är utvecklande för medarbetarna.

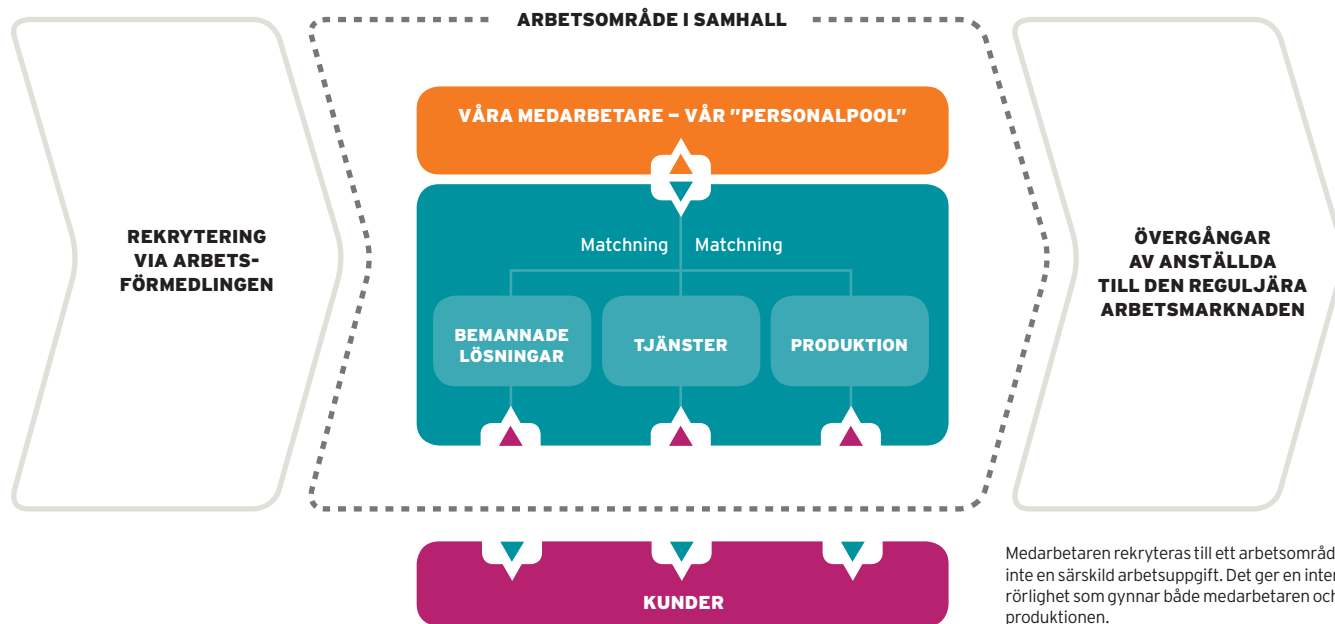
Produktionens uppläggning är avgörande för medarbetarnas möjligheter att utföra arbetet och sker både under verksamhetsplaneringen och under pågående uppdrag. Ett bra produktionsupplägg innebär att kraven kan sänkas på arbetsförmåga och kompetens. Arbetet blir därmed tillgängligt för fler medarbetare.

PROCESSINRIKTAT LEDNINGSSYSTEM

Samhall har sedan 2007 ett processinriktat ledningssystem som är gemensamt för hela företaget och som styr arbetet. Systemet innehåller en rad processer med tillhörande stödprocesser och processägare.

Intern styrning och kontroll är viktigt för att nå effektiva processer, hantera risker, nå uppsatta mål och lagefterlevnad. Interna revisioner görs för att följa upp, utvärdera och förbättra processerna. För att

ARBETSSOMRÅDETS ARBETSSÄTT



förenkla och anpassa processerna pågår ett löpande förbättringsarbete med processägarna i centrum.

Under 2008 inleddes det så kallade VIS-projektet (Verksamhet, Informationshantering, Styrning). Avsikten med projektet är att utveckla och integrera olika systemstöd för att skapa verktyg som sammanställer information som kan öka effektiviteten i beslut och genomförande.

UTVECKLINGSFORUM

I varje arbetsområde finns ett Utvecklingsforum. Där står kompetensförsörjningen i centrum, både till Samhalls egen verksamhet och till den lokala arbetsmarknaden. Utvecklingsforumet är också en del i profileringen av Samhall som företag. Utvecklingsforumet presenterar Samhalls erbjudanden. Det syns att Samhall finns på orten, vilket är särskilt viktigt på orter där lokaler för egen produktion saknas. Det är dessutom en fast punkt för medarbetare som utför sitt arbete ute hos kunder.

Utbudet vid ett Utvecklingsforum anpassas efter de lokala förutsättningarna. Exempel på aktiviteter:

- introduktion av nyanställda
- presentation av chefer och resurser i arbetsområdet

- lediga jobb, både internt i Samhall och externt, samt information om den lokala arbetsmarknaden i stort
- utbildningar och utvecklingsinsatser
- självstudier mellan olika uppdrag
- jobbsökargrupper

OMSTRUKTURERING

För att kunna erbjuda arbete i hela landet måste Samhall kontinuerligt omstrukturera verksamheten så att den följer näringslivet i stort. Produktion kan också flyttas från en ort till en annan för att säkra tillgången till arbetsuppgifter framförallt i glesbygd. Det gynnar även medarbetarna som kan utveckla och visa sin arbetsförmåga inom områden som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Under 2008 har affärsområdet Produktion minskat, medan uppdrag inom Tjänster och Bemannade lösningar har ökat. En omstrukturering kan till att börja med innebära oro, eftersom medarbetarna ställs inför ett uppbrott både från arbetsplatsen, arbetskamraterna och arbetsuppgifterna och man går mot något nytt och oprövat. I de arbetsområden som berörs ska därför en omsorgsfull omställningsprocess genomföras. Den följer en tydlig struktur för information internt och externt samt förber-

delser för de nya arbetsuppgifterna.

Under 2008 har ett antal egna produktionsenheter avvecklats helt eller delvis. I ett par fall har den externa informationen inte fungerat tillfredsställande. Det har lett till kritiska kommentarer från till exempel kommunala representanter som uppfattat att Samhall lämnat kommunen. Kritikerna har då inte noterat att nya verksamheter inom Tjänster och Bemannade lösningar har etablerats.

ETISKT FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Samhall ställer höga krav på sina leverantörer. Under 2008 har Samhall utformat en

SAMHALLS LEDNINGSSYSTEM

- Ledningssystemet är ett formaliserat, dokumenterat system som ska göra verksamheten effektivare när det gäller att uppnå uppställda mål.
- Systemet beskriver Samhalls arbetsätt och talar om vad som måste göras, när, hur och av vem.
- Samhall är certifierat och uppfyller därmed kraven inom flera standarder för ledningssystem. Det gäller exempelvis kvalitet, arbetsmiljö och yttre miljö.

uppförandekod: "Etiskt förhållningssätt för leverantörer". Alla Samhalls leverantörer är förbundna att följa denna kod. Leverantörerna ansvarar i sin tur för att koden tillämpas hos deras respektive underleve-

rantörer. Koden behandlar bland annat frågor som rör barnarbete, anställningsvillkor, diskriminering, säkerhet, miljöfrågor samt kvalitets- och sekretessfrågor.

Risk för oegentligheter föreligger främst

i form av mutor vid försäljning och bestickning i samband med upphandling. Såväl delegationsordning som Samhalls etikpolicy ställer krav på den enskilde medarbetaren i sin yrkesroll. Risken för till exempel bestickning i samband med försäljning och mutor vid inköp har beaktats vid utbildningen av säljande och inköpande personal. Etikfrågor hanteras även vid inköps- och försäljningsmöten. Uppföljning sker inom ramen för Samhalls interna kontroll, se sidan 66.

FAKTA "NY UPPFÖRANDEKOD FÖR LEVERANTÖRER"

Samhall är en stor köpare av både varor och tjänster, vilket ger möjligheter att påverka och bidra till ett långsiktigt och ansvarsfullt agerande. Det ligger också i linje med ambitionen att vara ett ekonomiskt sunt och framgångsrikt företag som samtidigt tar ett socialt ansvar. I början av året fastställdes en ny uppförandekod med etiska riktlinjer för leverantörerna. Uppförandekoden utgör en kompass med "rätt och fel" för alla inblandade.

"DET ÄR MIN UPPGIFT ATT FÅ MÄNNISKOR ATT VÄXA."

Rollen som arbetsområdeschef innebär ett resultatansvar för både ekonomi och personalutveckling. Maritha Lundström är tillförordnad arbetsområdeschef i Västerås/Arboga och för henne är arbetsglädje och tydligt ledarskap nycklar till framgång. Hon är chef för sammanlagt 370 medarbetare i arbetsområdet.

Matchningsprocessen är hennes yttersta ansvar, både att se till att det kommer in uppdrag till Samhall och att de anställda hittar

utvecklande arbetsuppgifter. En utmaning i processen är att tidigt reagera när det inte går som förväntat vid en matchning och att finna orsaken till varför det inte fungerat. Det är också viktigt att tidigt "matcha" om, när det inte går att lösa på annat sätt.

Maritha störttrivs i ledarrollen och den största belöningen får hon när hon ser människor successivt utvecklas och bli starkare i sin roll. "Det är min uppgift att få andra att växa", berättar Maritha. "Jag ser mig själv som en engagerad, tydlig och coachande person som sällan har dörren stängd." Hon märker också att det öppna ledarskapet uppskattas. "Jag hoppas att jag tillför energi och arbetsglädje till andra. Man måste ha roligt, jobbet är en så stor del av ens liv", avslutar hon.

Maritha Lundström är arbetsområdeschef i Västerås/Arboga.



INTRESSENTDIALOG

Att öppet kommunicera och skapa goda relationer med omvärlden är centralt för Samhall. Det är en förutsättning för att kunna leva upp till olika intressenters varierande krav och förväntningar på verksamheten. Ambitionen är att utvecklas och vara en del av den ständigt föränderliga värld som företaget verkar i. Genom öppenhet och lyhördhet skapas en aktiv dialog med företagets intressenter.

Fördomar och förväntningar

Under 2008 har Samhall genomfört en intressentdialog utifrån ett hållbarhetsperspektiv. Syftet var att kartlägga intressenternas syn på företaget och att identifiera vilka hållbarhetsaspekter de tycker är viktigast för Samhall. Genom interna diskussioner identifierades de intressenter som ansågs särskilt angelägna att lyssna till. Därefter har ett tiotal nyckelintressenter intervjuats med tyngdpunkt på Samhalls viktigaste hållbarhetsfrågor och hur hållbarhetsarbetet bör utvecklas i framtiden. Dessutom har relevant dokumentation genomlysts utifrån ett intressentperspektiv på Samhalls hållbarhetsarbete, såsom pressmeddelanden, personaltidning, olika undersökningar och delar av ledningssystemet. Resultatet ligger till grund för vilka hållbarhetsfrågor rapporteringen i denna redovisning fokuseras på.

SYNEN PÅ SAMHALL

Många intressenter hade inledningsvis under intervjuerna svårt att uttala sig kring vilka som är Samhalls viktigaste hållbarhetsfrågor. Endast ett fåtal intressenter associerade Samhalls uppdrag "att producera varor och tjänster på en konkurrensutsatt marknad, och därigenom skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionshinder" med Samhalls hållbarhetsarbete.

Det finns fortfarande många fördomar om Samhall. Flera intressenter underströk vikten av att sudda ut bilden av Samhall

som en "skyddad verkstad". En förändrad syn är avgörande för att få fler arbetsgivare att välja ett samarbete med Samhall. Intressenterna har även höga förväntningar på Samhall och det fortsatta hållbarhetsarbetet. Några exempel är fler arbetstillfällen, mer intellektuellt utmanande arbetsuppgifter och en ännu bättre matchning när det gäller rätt person på rätt arbete. Intressentdialogen visade också att Samhalls kunder ser miljöarbetet som en viktig fråga. Kunderna förväntar sig bland annat att Samhall har en fordonspark som är miljöanpassad. De bilar som ingår i Samhalls olika tjänster ska gärna vara miljöbilar då de kan förknippas med kundernas verksamheter. Många av Samhalls kun-

der har som mål att vara branschledande avseende hållbarhetsarbete. De förväntar sig att Samhall håller samma nivå.

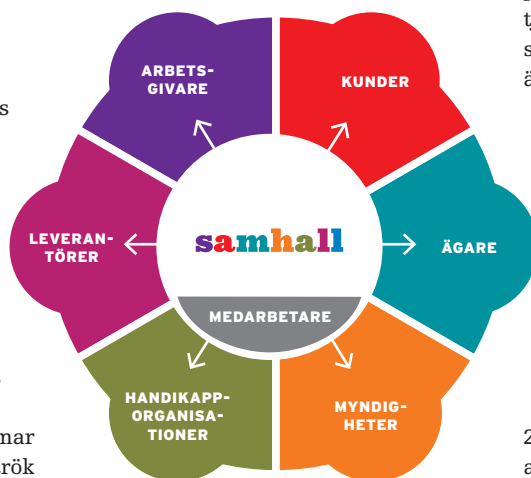
BÄTTRE LOKALT SAMARBETE

Företrädare för handikapporganisationer, kunder och kommuner efterfrågade i intressentdialogen ett bättre samarbete med Samhall på regional och lokal nivå. Flera forum för samarbete och bättre kommunikationskanaler önskades. Samma personer upplevde att samarbetet på strategisk nivå var mycket bra och att det centralt existerade väl fungerande kommunikationskanaler.

KUNDNÖJDHETSMÄTNING - NKI

Under 2008 har omstruktureringen från produktionsverksamhet till en större andel tjänsteverksamhet fortsatt. Omställningen ställer nya krav på Samhall där nöjda kunder är en förutsättning för hela verksamheten.

Samhalls leveranser ska uppfylla kundens förväntningar. I slutet av 2007 genomfördes en kundnöjdhetmätning, NKI, bland befintliga kunder med avseende på kvalitet, bemötande och den totala kundupplevelsen. För Samhall totalt blev mätningens resultat 5,3 på en skala där 7 är maximalt värde. Målet för 2008 sattes till >5,4. 2 400 kunder svarade på enkäten och resultatet blev också nu 5,3. Målet 5,4 ligger kvar för 2009. Under 2009 kommer även en testpilot att genomföras för att kunna redovisa kundnöjdhet per arbetsområde.



RÖSTER OM SAMHALL

"Betydelsen av Samhalls verksamhet för våra medlemmar går inte att beskriva i ord. Att ha ett arbete att gå till med lön är något av det mest värdefulla som finns för en människa."

Representant för
handikapporganisation

"Det känns bra och viktigt att bidra till Samhalls uppgift i samhället. Samhall har ju en viktig roll när det gäller att få in människor i arbetslivet. Vi vill få vårt samarbete att inspirera andra företag att samarbeta med Samhall."

Kund

"Det är intressant att Samhall gör en redovisning där vi kan läsa vilken inriktning deras arbete har och vilka krav de kan komma att ställa på oss som leverantör. Bra att kunna se helheten i Samhalls hållbarhetsarbete."

Leverantör

"Att Samhall säger att man arbetar med hållbarhetsfrågor är bra, men det är också viktigt att konkret beskriva hur de har tänkt göra det."

Statlig ägarrepresentant

"Som medarbetare vill man se att man jobbar på ett ärligt företag som genom handling och ord följer sina värderingar. Alla ska känna en stolthet över att jobba på Samhall."

Medarbetare Samhall

"Samhalls utmaning ligger i att lyckas förena utvecklingen av människor med att uppfylla skarpa ekonomiska mål."

Regionchef inom Samhall

ARBETSGIVARNAS SYN PÅ SAMHALL

Ett samarbete med Samhall innebär för många kunder en möjlighet att ta ett ökat samhällsansvar. Det känns viktigt att kunna bidra till att människor med funktionsnedsättning får meningsfulla och utvecklande arbeten.

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är fortsatt hög. Inom ramen för arbetet med att öka gruppens möjligheter på den svenska arbetsmarknaden gick Samhall i början av året ut med en enkät till drygt 1000 arbetsgivare i Sverige. Syftet var att kartlägga anledningarna till varför många avstår från att anställa medarbetare med funktionsnedsättning. De tre främsta orsakerna var att det är komplicerat att anpassa arbetsplatser, att det kräver särskild arbetsledning och att personer med funktionsnedsättning sällan söker jobben. Dessutom är rädsla, okunskap och fördomar hinder i sammanhanget.

Många kunder har upptäckt fördelarna som ett samarbete med Samhall innebär. Samarbetet skapar också en flexibilitet vid upp- och nedgångar där Samhall även kan gå in och täcka upp vid tillfälliga produktionsstopp.

STATEN SOM ÄGARE

Samhall AB ägs till 100 procent av svenska staten. Inom ramen för statens ägarpolitik och styrning har vissa policyfrågor identifierats där företag med statligt ägande ska agera föredömligt. Ett sådant område är arbetet med hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhetsfrågor, mångfaldsfrågor och andra etiska frågor. Förväntningarna på Samhalls arbete är höga och Samhall bär ett större ansvar än de flesta andra statliga bolag när det gäller socialt ansvar.

MEDARBETARNA I FOKUS

Lyhörddhet och en öppen dialog är helt avgörande för att kunna möta medarbetarnas behov. Samhalls interna kommunikation ska vara lättillgänglig och stimulera till dialog. Förslag och synpunkter samlas in via årliga medarbetarundersökningar och diskussioner med olika handikapporganisationer. Den enskilda medarbetarens behov och önskemål fångas upp via årliga planeringssamtal. Se även avsnittet om Medarbetare på sidan 18.

MASSMEDIERNAS SYN

Journalister är viktiga aktörer när det gäller att förmedla bilden av Samhall som ett modernt och värdeskapande företag. Därför gjorde Samhall en journalistundersökning 2008 i syfte att kartlägga hur journalisterna uppfattar Samhall. En viktig slutsats är att det är medarbetaren ur ett hållbarhetsperspektiv som har störst nyhetsvärde i Samhall.



Fastighetsskötsel och renhållning av allmänna platser är uppdrag som bidrar till att sudda ut bilden av Samhall som "skyddad verkstad", något som är angeläget enligt intressenterna.

SAMHALLS ROLL PÅ ARBETSMARKNADEN

Samhalls uppdrag är att utveckla personer med funktionshinder genom arbete så att fler får möjlighet att bidra i samhället. En anställning i Samhall innebär lärande genom arbete och olika utvecklingsinsatser med sikte på ökad anställningsbarhet och övergång till arbete hos andra arbetsgivare.

Samhall ökar rörligheten på arbetsmarknaden

Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning har varit fortsatt hög även under den högkonjunktur som tvärt avbröts under hösten 2008.

Samhall är en av de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som ska motverka arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning, men omfattningen är så stor att Samhall bara är en del av lösningen. Näringslivet måste anställa fler personer med funktionsnedsättning och inse att de är kompetenta personer som kan bidra till lönsamhet och utveckling. Därför har Samhall under 2008 tagit aktiv del i opinionsbildningen. Problemet har tagits upp på seminarier och goda exempel på arbetsgivare som anställt personer med funktionsnedsättning har lyfts fram. I november delades för första gången Samhalls Visa Vägen-pris ut för att uppmärksamma utmärkta insatser som andra kan ta efter.

UPPDRAGET FRÅN STATEN

Uppdraget från regeringen är att utveckla personer med funktionshinder genom arbete, så att fler får möjlighet att vara delaktiga, bidra i samhället och gå vidare till andra arbetsgivare. Samhall måste eftersträva maximal genomströmning och samtidigt vara en trygg arbetsplats för dem som inte kan gå vidare till andra arbetsgivare.

Målgruppen förändras över tiden både vad gäller ålder, utbildningsnivå och funktionsnedsättningar. Även målgruppens förväntningar på arbetslivet förändras. Det



innebär att Samhalls verksamhet ständigt måste utvecklas och anpassas.

REKRYTERING

Arbetsförmedlingen disponerar arbetstillfällena och avgör vem som kan få jobb i Samhall. De flesta har stått utanför arbetsmarknaden under lång tid. Vid rekryteringen ska, enligt statens krav, vissa grupper prioriteras så att de utgör minst 40 procent av samtliga nyanställda. Dessa grupper är personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller personer med mer än ett funktionshinder.

Rekryteringen sker till ett arbetsområde,

Samhall eftersträvar hög genomströmning, men också den som av något skäl inte kan gå vidare till en annan arbetsgivare ska hos Samhall finna en trygg arbetsplats.

inte ett bestämt uppdrag. Det innebär att fler arbetsuppgifter blir tillgängliga och ökar möjligheten att hitta rätt arbetsuppgifter åt arbetssökande med olika funktionsnedsättningar.

UTVECKLING GENOM ARBETE

Arbetslivsforskning har visat att arbete ger egenmakt, bättre tidsanvändning, sammanhang med andra, delaktighet och lärande,

VISA-VÄGEN-PRISET 2008

Samhalls nyinstiftade Visa vägen-pris ska varje år gå till en arbetsgivare och en eldsjäl som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och gjort insatser som kan inspirera andra att ta efter.

Visa Vägen-priset 2008 tilldelades Bröderna Johansson sängfabrik i Smålandsstenar och Liselotte Ohlson, arbetskon-sulent vid stiftelsen Activa i Örebro.

utmaningar man klarar så att tron på den egna förmågan ökar. Samhall arbetar systematiskt och använder framför allt följande verktyg för att öka medarbetarnas anställningsbarhet:

- Produktion av efterfrågade varor och tjänster med lön på arbetsmarknads-mässiga villkor.
- Utvärdering och återkoppling av hur det har gått med de utmaningar man kommit överens om.
- Utveckla yrkeskompetensen genom lärande av nya arbetsuppgifter och yrkesutbildning.
- Utveckla den sociala kompetensen genom att gå in i nya arbetsgrupper eller få ny chef.
- Öka flexibiliteten genom nya kund-kontakter.

Detta "livslånga lärande" sträcker sig genom hela anställningen och vidare till övergång och uppföljning efter övergång. Medarbe-

AVYTTRING SOM SKAPADE JOBB

Samhall sålde under året sin tillverkning av plåtskåp i Gävle till Tunnpå Sörby AB. Planen var att ett flertal av medarbetarna skulle fortsätta på Tunnpå genom en Bemannad lösning. Men istället gick 23 personer direkt till fast anställning hos den nya ägaren.

Många av Samhalls anställda hade arbetat i tillverkningen länge och hade värdefull kompetens för Tunnpå. Men det stod från början klart att alla inte skulle följa med i avknoppningen, och en utmaning var att hitta en grupp som skulle passa i den verksamhet Tunnpå nu planerade. "Både kompetens och personkemi är viktiga när man anställer", säger Magnus Oscarsson, VD för Tunnpå Sörby AB.

Processen inleddes med att alla medarbetare fick prova på nya arbetsuppgifter för att se vem som passade bäst till vad. Inga roller eller uppgifter var givna på förhand. Tillsammans med personalledare från Samhall och i samråd med medarbetarna bestämdes sedan vilka som skulle anställas. De övriga medarbetarna fick nya arbetsuppgifter inom Samhall.



Magnus Oscarsson, VD för Tunnpå Sörby AB, anställde 23 Samhallmedarbetare.

Sedan övertagandet har Tunnpå investerat i en stor stansmaskin som effektiviserat verksamheten och man ser ljus på framtiden. Att de anställt personal från Samhall istället för att hyra in känns som ett bra beslut. "Vi investerar ju i våra medarbetare genom kompetensutveckling, och då vill vi ju knyta dem till oss", säger Magnus Oscarsson. "Dessutom skapar det en starkare vi-känsla när alla är anställda på samma villkor."

taren lär sig genom att delta i det dagliga arbetet. Stöd av personalledaren och arbetsgruppen gör det möjligt att lära sig ett moment åt gången. Den anställda kan också åta sig en särskild roll, till exempel fadder, internlärare, skyddsombud eller produktionssamordnare för att utveckla nya sidor av sin kompetens. Dessutom finns utbildningar, extern praktik, friskvård och andra utvecklingsinsatser.

Att arbeta inom Bemannade lösningar innebär ett steg närmare arbetsmarknaden genom en integrering av Samhalls anställda

med kundens produktionsprocess. Det har visat sig vara en bra förberedelse för övergång.

ÖVERGÅNGAR

Övergång är ett tydligt mål i verksamheten och en möjlighet för alla anställda att få arbete hos andra arbetsgivare. För att minska oron inför detta steg finns en återanställningsrätt under 12 månader.

Inför övergång måste fokus på utvecklingsinsatserna vändas ut mot arbetsmarknaden, och medarbetarna uppmuntras att söka sig

vidare. Att pröva olika uppdrag inom Bemannade lösningar kan vara en väg, extern praktik en annan. Från Utvecklingsforumet drivs jobbsökargrupper med stöd från en ledare, men lika viktigt är stödet från övriga i gruppen. Samtidigt måste Samhalls personal, om möjligt tillsammans med Arbetsförmedlingen, kontakta företag för att hitta praktik- och anställningsmöjligheter.

Under 2008 lämnade 4,9 procent av de anställda i kärnuppdraget Samhall för övergång. Målet från staten var 5 procent som underskreds med fem personer. Samhall har



Utbildning höjer medarbetarnas anställningsbarhet. Samhalls yrkesutbildning i golvvård är ett exempel.

under ett flertal år strävat efter att öka andelen övergångar bland kvinnor, vilket hittills inte lyckats.

Övergångsarbetet kommer under 2009 att ytterligare förstärkas med jobbsökargrupper, coacher, företagskontakter för att hitta jobb samt stöd efter övergång.

VERKSAMHET I HELA LANDET

Den geografiska spridningen av verksamheten fastställs årligen i samråd med Arbetsförmedlingen. Idag har Samhall verksamhet med anställda som är mantalsskrivna i 276 kommuner.

Den geografiska spridningen av Samhalls anställda framgår av diagram på sidan 19. Det är tydligt att Samhalls regionala betydelse varierar. I samtliga storstadsområden ligger Samhall på mindre än 4 anställda per 1 000 i arbetskraften, medan Blekinge, Gotland och Norrbottens län har mer än 7 anställda per 1 000 i arbetskraften och Jämtlands län har 9,1 anställda per 1 000 i arbetskraften. Det innebär naturligtvis att Samhalls betydelse för den del av befolkningen som har funktionsnedsättningar är ännu större i de senare länen.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Det finns flera sätt för Samhall att minska utanförskapet för människor med funktionsnedsättningar eller personer som på annat sätt står långt från ett arbete. Den arbetsträning som Arbetsmarknadstjänster bedriver idag är ett exempel på detta. Samhall kan också erbjuda människor som idag

får sin försörjning genom socialförsäkrings-systemet nya vägar till arbetsmarknaden.

Genom Arbetsmarknadstjänster kan Samhall använda sin befintliga infrastruktur och verksamhet med annan finansiering än merkostnadsersättningen från staten. Arbetet bedrivs dels som rehabiliteringstjänster på affärsmässiga grunder, dels som utvecklingsverksamhet.

MÅTT PÅ UTVECKLING

Det är en samhällsvinst när Samhalls anställda försörjer sig genom avtalsenlig lön istället för att vara beroende av olika offentliga försäkringar. Samtidigt bidrar de till förädlingsvärdet i en produktionsprocess och deras arbetsinsatser har betydelse för att andra företag ska utvecklas och växa. Det betyder också att sjukvård och andra sociala stödfunktioner utnyttjas mindre. Dessa effekter är dock svåra att kvantifiera och redovisa.

Staten fastställer årligen en merkostnadsersättning som ska täcka de merkostnader Samhall, utifrån sitt uppdrag, har jämfört med andra företag. Samhall har under 2008 tagit fram en ny modell för att redovisa resultatet av personalutvecklingen för anställda med funktionshinder. Det är Samhalls viktigaste bidrag till en hållbar utveckling. Det blir också möjligt med benchmarking mot andra arbetsmarknadspolitiska aktörer.

Modellen består av två delar:

- En redovisning av utvecklingsinsatserna under innevarande år.

FAKTA MEDARBETARE

- Anställda med funktionshinder i kärnuppdraget rekryteras via Arbetsförmedlingen och utgör 92 procent av alla anställda.
- Anställda inom Arbetsmarknadstjänster rekryteras främst via Arbetsförmedlingen för tidsbegränsad arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Direkt anställda tjänstemän rekryteras direkt från arbetsmarknaden.
- Personer som arbetstränar inom jobb- och utvecklingsgarantin är inte anställda.

- En redovisning av tidigare insatser som utgör den grund som årets insatser bygger vidare på. Här ska de investeringar i lärande och utveckling som de anställda fått tidigare under anställningen lyftas fram.

En slutsats är att Samhalls effektivitet bara kan värderas genom att redovisa och bedöma personalutveckling och affärer samtidigt. Det är balansen/matchningen och den samlade måluppfyllelsen som avgör effektiviteten. Personalutvecklingsinsatserna kan inte maximeras utan måste ta hänsyn till produktionen. Affärsinriktning och produktionsupplägg måste ta hänsyn till övergångar och nyanställda, olika funktionsnedsättningar och personalutveckling. Modellen börjar tillämpas under 2009.

MEDARBETARE

Samhall är ett professionellt personalutvecklingsföretag. Delaktighet och samverkan är ledord för kompetensutveckling, ledarförsörjning och arbetsmiljöarbete som bygger på värdegrunden i Samhalls etikpolicy.

Delaktighet och samverkan

Arbetet med personal- och kompetensutveckling liksom arbetsmiljöarbetet styrs genom processer i ledningssystemet med personaldirektören som processägare. Det operativa ansvaret finns i linjeorganisationen och ytterst hos varje personalansvarig chef. Uppföljning sker både genom årlig intern revision och genom en medarbetarundersökning.

MEDARBETARDIALOG

Varje anställd ska årligen ha minst ett planeringssamtal där medarbetare och chef kommer överens om innehållet i den personliga utvecklingsplanen. Det är ett viktigt tillfälle för att identifiera behov av kompetensutveckling och för att matcha medarbetarens och verksamhetens behov. Då följs också den tidigare utvecklingsplanen upp. Under 2008 hade 96 procent av de anställda med funktionsnedsättning planeringssamtal. Bland de direkt anställda hade 85 procent måldialog med sin närmaste chef.

Den årliga medarbetarundersökningen följer bland annat upp medarbetarnas upplevelse av kompetensutveckling, ledarskap och medarbetarskap. Medarbetarindex är den genomsnittliga andelen positiva svar. Vid den senaste undersökningen 2007 var medarbetarindex 63, vilket är bra jämfört med andra företag. Målsättningen är att överträffa detta i nästa undersökning som genomförs i början av 2009.

LEDARSKAP

Samhalls verksamhet ställer höga krav på ledarskap. Man måste förena affärer och produktion i många olika branscher med personalutveckling för anställda där de flesta har en eller flera funktionsnedsättningar. I ledarutvecklingen ligger därför särskilt fokus på att leda verksamhet med många olika aspekter av mångfald. Det finns cirka 850 personer med chefsansvar inom Samhall varav de cirka 540 personalledarna har en nyckelroll för medarbetarutvecklingen.

Det gemensamma kompetensutvecklingsprogrammet omfattar ledarskap, värderingar, arbetssätt och yrkeskunskaper för Samhalls olika verksamhetsområden. Det finns även ett behovsanpassat utbud av ledarutbildningar som regionerna styr. I ledarutvecklingsprogrammet ingår en längre utbildning i Utveckling av Grupp och Ledare (UGL) samt andra utbildningar inom områden som "att leda i mångfald", samtalsmetodik, diskrimineringslagarna, arbetsrätt, ekonomi och rehabiliteringskunskap.

UTBILDNING

Medarbetarens bästa väg till lärande är att arbeta i produktionen och att i det dagliga arbetet introduceras i nya arbetsuppgifter, få nya kundkontakter eller byta arbetsgrupp. Här är matchningen och den interna rörligheten viktiga verktyg. Detta integrerade lärande stöds av ett brett utbud av yrkesutbildningar och utbildningar för att kunna ta särskilt ansvar för vissa frågor, till

ETIKPOLICY BESLUTAD AV STYRELSEN:

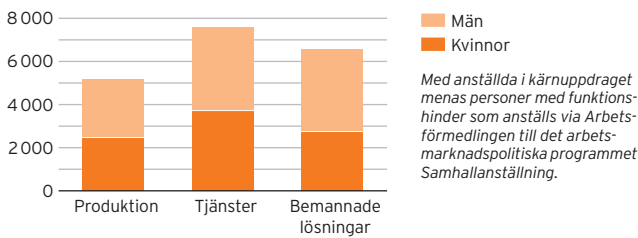
Samhalls verksamhet bygger på tre grundläggande värderingar:

- Tron på alla människors lika värde.
- Tilltron till alla individers inneboende förmåga.
- Arbetets värde för individuell och samhälls utveckling.

SAMHALLS KOMPETENSUTVECKLINGSPROCESS

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

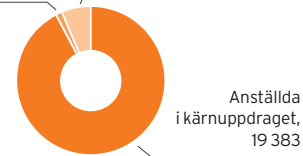
Kvinnor/män per affärsområde

**ANTAL ANSTÄLLDA**

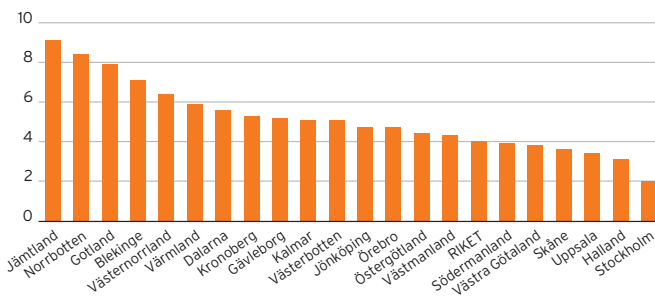
2008-12-31

Arbetsmarknads-
tjänster, 292

Direkt anställda, 1321

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

2008-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1000 personer i arbetskraften

**DIREKT ANSTÄLLDA**

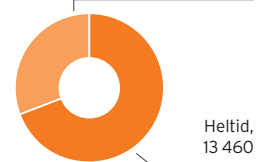
2008-12-31

Deltid, 47

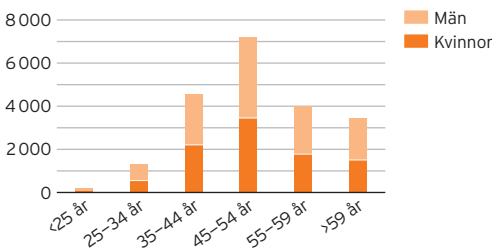
**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

2008-12-31

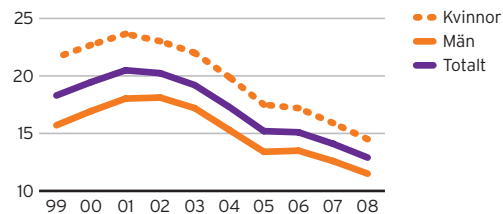
Deltid, 5 923

**ÅLDERSFÖRDELNING**

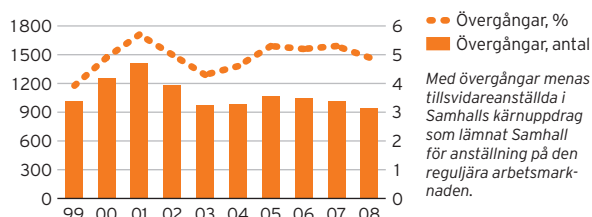
2008-12-31. Anställda i kärnuppsdraget

**SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV KONTRAKTERAD TID**

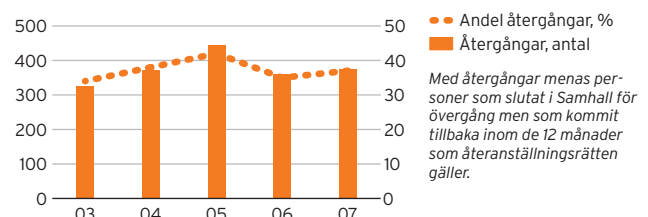
1999-2008. Anställda i kärnuppsdraget

**ÖVERGÅNGAR**

1999-2008

**ÅTERGÅNGAR**

2003-2007



PERSONALOMSÄTTNING

	Kvinnor	Män	Totalt
Nyanställda			
Anställda med funktionshinder 2007	652	800	1 452
Anställda med funktionshinder 2008	870	963	1 833
Direkt anställda 2007	170	117	287
Direkt anställda 2008	136	109	245
Avgångar			
Anställda med funktionshinder 2007	1 335	1 769	3 104
Anställda med funktionshinder 2008	1 039	1 503	2 542
Direkt anställda 2007	167	167	334
Direkt anställda 2008	119	153	272
Andel som lämnat sin anställning under året			
Anställda med funktionshinder 2007, %			16
Anställda med funktionshinder 2008, %			13
Direkt anställda 2007, %			24
Direkt anställda 2008, %			21

JÄMSTÄLLDHET 2008

Antal personer 2008-12-31	Kvinnor	Män	Procent, kvinnor
Styrelsen, ordinarie ledamöter	6	5	55
Företagsledningen	6	9	40
Antal anställda			
med funktionsnedsättning	9 025	10 358	47
arbetsmarknadstjänster	174	118	60
direkt anställda	581	740	44
därav chefer	348	501	41
Nyanställda			
med funktionsnedsättning	870	963	47
arbetsmarknadstjänster	112	107	51
direkt anställda	136	109	56
Övergångar	309	639	33
därav med lönebidrag	178	382	31
Åter från övergång 2007 eller 2008	106	249	30
Sjukfrånvaro, samtliga anställda, procent	13,7	10,8	

exempel som skyddsombud, instruktör, fadder eller produktionssamordnare. Extern praktik är en vanlig insats som är viktig, inte minst som förberedelse för övergång.

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Samhalls etikpolicy är grunden för arbetet med jämställdhet och mångfald. Ett framgångsrikt arbete med frågorna ökar förutsättningarna för företagets anställda att gå vidare i arbetslivet. Arbetet förankras i det partssammansatta Jämställdhets- och mångfaldsrådet.

Samhall har varit framgångsrikt i att öka andelen kvinnor bland cheferna. För tio år sedan utgjorde kvinnor knappt 20 procent av cheferna. Vid utgången av 2008 var motsvarande andel 41 procent.

Övergångarna från Samhall är färre bland kvinnor än bland män. Att kvinnor oftare arbetar deltid kan vara en anledning, den könsuppdelade arbetsmarknaden en annan. Under 2009 kommer ytterligare insatser att göras för att öka andelen kvinnor bland övergångarna, till exempel genom coacher, särskilda jobbsökaraktiviteter och riktade företagskontakter.

Samhall gör årligen lönekartläggningar i samband med lönerevisionen och det finns kollektivavtal om lönestatistik. Samhalls arbete med lönekartläggning och insatser mot osakliga löneskillnader har granskats av Jämställdhetsombudsmannen som avslutat tillsynen utan kvarstående frågor. Det finns inga strukturellt diskriminerande löneskillnader. I den årliga lönerevisionen

kan enskilda fall lösas, till exempel där den anställda fått ändrade arbetsuppgifter.

Uppgifter om hur stor andel av de anställda som upplever sig kränkta eller tråkasserade följs upp i medarbetarundersökningen som genomförs i början av 2009. Under året anmäldes Samhall till Diskrimineringsombudsmannen vid tre tillfällen, men fälldes inte i något av fallen.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet inom Samhall sker i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt arbetsmiljöavtal och gällande lagstiftning. Denna samverkan sker i arbetsmiljökommittéer på flera nivåer i företaget. Under 2008 fanns cirka 500 skyddsombud inom Samhall.

Inom Samhall bedrivs ett medvetet arbete för att förebygga risker och ohälsa för företagets anställda och därmed ge förutsättningar för utveckling genom arbete.

Samhalls målsättning är en god och utvecklande arbetsmiljö som är trygg och säker. Som stöd för arbetet finns en arbetsmiljöprocess som en integrerad del av Samhalls ledningssystem.

En viktig del av arbetsmiljöarbetet är den årliga arbetsmiljökartläggningen som görs på arbetsställena. Risker som bedöms kunna leda till ohälsa eller olycksfall åtgärdas omedelbart eller dokumenteras i en handlingsplan med tydlig ansvarsfördelning. Vid större förändringar av verksamheten görs även specifika riskbedömningar.

Samhall har obligatorisk arbetsmiljöut-

FRISKARE MEDARBETARE I SVENSTAVIK

Många av Samhalls anställda har funktionsnedsättningar som i olika utsträckning påverkar hälsan och i förlängningen sjukfrånvaron. På många håll inom Samhall har man lyckats få ner sjuktalen genom ett engagerat och systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett föredöme är Arbetsområdeschefen i Svenstavik, Knut-Bertil Antonsson, som

nominerats till mottagare av Årets Kompetenspris för hälsobefrämjande ledarskap. Hans fokus i hälsoarbetet har varit att motivera alla individer att ta ansvar för sin egen hälsa, med stöd från arbetsgivaren. Och det har gett konkreta resultat – under de senaste sex åren har sjukfrånvaron i arbetsområdet minskat från 17 till 10,5 procent.

ANTAL UTBILDNINGSTIMMAR

Utbildningstid	2008	2007	2006
Antal utbildningstimmar per direkt anställd ¹⁾	22	17	36
Antal utbildningstimmar per anställd i kärnuppdraget ²⁾	42	43	34

1) Totalt antal utbildningstimmar för direkt anställda 2008: 28 273.

2) Totalt antal utbildningstimmar för anställda i kärnuppdraget 2008: 815 206.



Övergångarna från Samhall till andra arbetsgivare är färre bland kvinnor än bland män, något som kommer att kräva särskilda insatser under 2009.

ETT STEG VIDARE I YRKESLIVET

YVONNE LETHIN är en av de 948 anställda som tog steget ut från Samhall under 2008. "Det märks att Yvonne trivs med sitt jobb! Jag kunde inte ha önskat mig en bättre medarbetare", säger hennes nya arbetsgivare. För Yvonne själv var det ett viktigt steg efter fem år inom Samhall.

Samhall förlorade ett uppdrag i samband med en upphandling av trapphusstädning i Olofström kommun. Det visade sig bli chansen för Yvonne Lethin att få ett nytt jobb utanför Samhall. Städfirman Candeo Städ-service AB fick uppdraget, och VD Micael Nyberg berättar att han blev kontaktad av Samhall när han skulle rekrytera personal till uppdraget. Samhall kunde erbjuda honom personal som kände kunden och uppdraget sedan tidigare. Det blev en lyckad lösning för Candeo, som kunde anställa Yvonne direkt som serviceledare, med ansvar för

städuppdraget hos Olofströms hus. Yvonne fick behålla sina gamla arbetsuppgifter, men med en ny arbetsgivare. Och det råder ingen tvekan om att det var en lyckad rekrytering.

"Hon är en riktig klippa i jobbet, och en professionell och pålitlig person", säger Micael.

Yvonne själv tvekade inte när hon fick frågan om hon var intresserad av att arbeta på Candeo.

"Det här måste jag prova, tänkte jag", berättar Yvonne. Yvonne har bland annat värk i ryggen efter en skada hon fick i tonåren. Städning av trapphus och lägenheter kan vara fysiskt tungt och stressigt ibland. Men Samhalls sätt att lägga upp arbetet har gjort det mindre belastande.

"Visst är det jobbigt ibland. Men jag vill också att det ska bli bra gjort. Jag städar som om det vore mitt eget hem!", säger Yvonne med ett skratt. Det tunga jobbet vägs upp av att hon trivs bra med sin nya arbetsgivare, och att samarbetet med vaktmästarna inom Olofströms hus fungerar så bra.

"Det känns jättebra att ha fått ett fast jobb utanför Samhall. Jag kanske inte kommer ha just det här jobbet resten av mitt liv, men nu ser jag tydligare en väg vidare i yrkeslivet!"

Yvonne Lethin är en av de medarbetare som under 2008 gick över till en annan arbetsgivare.



bildning för chefer och skyddsombud. Arbetsmiljöfrågorna ingår även i introduktionen för nyanställda och i många andra utbildningar. Under 2008 fick 2828 anställda arbetsmiljöutbildning.

Trots det förebyggande arbetsmiljöarbetet inträffar ett antal arbetsskador varje år. Under de senaste åren har tillbudsrapporteringen ökat kraftigt. Det beror på en ökad benägenhet att rapportera incidenter och ger ökade förutsättningar att förebygga allvarligare olycksfall, inte minst när det gäller arbete utanför Samhalls egna lokaler.

Den övergripande målsättningen är att minska andelen allvarliga arbetsolyckor. Det totala antalet arbetsolyckor har ökat sedan 2006, medan de allvarliga olyckorna som leder till sjukfrånvaro längre än 14 dagar ligger på oförändrad nivå. Antalet anställda med arbetsrelaterade sjukdomar har minskat under 2008.

Under 2009 kommer utvecklingen av arbetsskador att analyseras för att ge underlag för ytterligare förebyggande åtgärder.

Den totala sjukfrånvaron hos de anställda med funktionshinder minskade under 2008 till 12,9 procent från 14,1 procent året innan. Bland de direkt anställda ökade sjukfrånvaron med 0,4 procentenheter till 3,0 procent.

Samhall har tydliga riktlinjer för rehabilitering vid sjukdom och ett samverkansavtal med Försäkringskassan. Tidig och aktiv kontakt med den sjuke ger en kortare sjukskrivning. Närmaste chef har ansvar för rehabiliteringen och individen ska själv

delta aktivt i att planera åtgärder. Senast efter fyra veckors sjukskrivning, eller vid upprepade korttidssjukfrånvaro, ska närmaste chef genomföra en så kallad rehabiliteringsutredning.

Samhalls regioner har interna arbetsmiljöresurser som ett stöd för cheferna i linjen.

Samhall anlitar en företagsgemensamt upphandlad företagshälsovård med fokus på preventiva och promotiva åtgärder. Syftet är att denna tillsammans med friskvårdsinsatser ska förebygga ohälsa och gynna det hållbara arbetslivet för företagets anställda.

Utöver detta har Samhall avtal med Arbetslivsresurs och ALNA.

Några av de arbetsmiljöutvecklande insatser som genomförts under 2008 är:

- Informationsinsatser på teman inom arbetsmiljöområdet.
- Revidering av grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud, i samverkan med LO och PTK.
- Nytt avtal med ALNA för att ge personalledare och chefer ökad kompetens på området alkohol och droger samt stöd och handledning i arbetet med dem som drabbats av missbruk.
- Ny arbetsmiljöprocess med uppdatering av rutiner och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet.
- Särskild analys av fallolyckor
- Partsgemensam årlig temadag om arbetsmiljö med temat "Samverkan i arbetsmiljöarbetet".

ANTAL ARBETSSKADOR

	2008	2007	2006
Tillbud			
Tillbud ¹⁾	371	306	182
Arbetsolyckor			
Totalt antal olycksfall i arbetet	679	622	591
varav kvinnor	335	292	265
varav män	344	330	326
Arbetsolyckor/1 000 anställda	31,8	27,9	25,8
Allvarliga olycksfall ²⁾	61	57	65
varav kvinnor	24	23	18
varav män	37	34	47
Procentandel allvarliga olycksfall	9,0	9,2	11,0
Dödsfall i arbetet	0	0	0
Arbetsjukdomar			
Arbetsrelaterade sjukdomar, totalt	60	72	60
varav kvinnor	33	42	31
varav män	27	30	29

1) Tillbud är oönskade händelser som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall.

2) Olycksfall räknas som allvarliga om de leder till sjukfrånvaro längre än 14 dagar.

SJUKFRÅNVARO

Procent	2008	2007	2006
Anställda med funktionsnedsättning, totalt	12,9	14,1	15,1
Anställda med funktionsnedsättning, kvinnor	14,5	15,9	17,2
Anställda med funktionsnedsättning, män	11,5	12,6	13,5
Direkt anställda, totalt	3	2,6	3,7
Direkt anställda, kvinnor	3,7	3,5	4,5
Direkt anställda, män	2,4	2,0	3,2
Varav långtidssjukfrånvaro (mer än 60 dagar)			
Anställda med funktionsnedsättning	6,2	7,4	8,1
Direkt anställda	1,2	1,3	2,1

FAKTLIG SAMVERKAN

Samhall har kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för samtliga anställda. Ett gemensamt avtal för all den verksamhet Samhall bedriver inom LO-området har slutits mellan Almega Samhallförbundet och ett antal fackliga organisationer inom LO: Fastighets, Grafiska, Handels, Hotell- och Restaurangfacket, IF Metall, Kommunal, Skogs- och Träfacket. På tjänstemannasidan finns avtal med Unionen, HTF, Ledarna, Akademikerförbunden och Vårdförbundet.

Organisationen och arbetet för medbestämmande är omfattande.

I kollektivavtalen om anställningsvillkor ingår arbetsmiljöavtal. Det innebär bland annat att Samhall tillsammans med de fackliga parterna ska samverka kring planering av arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöutbildningar, företagshälsovård, rehabilitering, organisatoriska eller tekniska förändringar etc. Totalt finns drygt 500 aktiva fackliga förtroendevalda som deltar i förhandlingar och annat fackligt arbete inom Samhall.

PRISER OCH UTMÄRKELSER

- Samhalls enhet i Hede var en av fyra slutkandidater till priset "Årets industriföretag för bästa arbetsmiljö".
- Ericsson Network Technologies delade ut priset "Supplier Quality Gold Medal 2007" till Samhall Kablage i Söderhamn.
- Samhall gick till final i Informationsföreningens tävling "Ljuspennan" för bästa internkommunikation.

EN TJUGOÅRIG UTVECKLINGSRESA

Karl-Eric Larsson gick nyligen i pension efter 20 år i Samhall. Hans första arbetsuppgift var skogsavverkning. Karl-Eric trivdes bra i skogen, men ryggen höll inte för det tunga jobbet. Efter fem år i skogen började han istället arbeta i dåvarande Samhall Stalan och blev också facklig representant. Och i den rollen har han utvecklats på många sätt. "Jag är definitivt en helt annan person än den som började på Samhall för 20 år sedan."

Som arbetsmiljörådgivare fungerade Karl-Eric som en sorts internlärare för de cirka 120 skyddsombuden i regionen. Tillsammans

med en kollega arbetade han med att utbilda dem och att stärka skyddsombuden i sin roll. "Det är ett arbete som jag kan se tillbaka på med stolthet." Karl-Eric har fått alla utbildningar han tycker att han behövt under åren, bland annat den i arbetsmiljö och ekonomi. Alla personliga möten har också utvecklat honom som människa. "Jag har träffat ofantligt mycket olika människor under åren, det är klart det påverkar en", säger han.

Karl-Eric har under lång tid varit facklig representant i Företagsrådet, där facket samråder med företagsledningen. Det har också varit ett lärorikt arbete, även om det inte varit helt friktionsfritt. "Det har funnits frågor som vi varit riktigt oense om, men vi har alltid lyckats skilja på sak och person. Jag tycker att jag alltid blivit lyssnad på", säger Karl-Eric. I september 2008 blev han slutligt avtackad av sina arbetskamrater. "Egentligen är jag ett dåligt exempel som har stannat så länge inom Samhall", skrattar Karl-Eric, "och jag är inte ens särskilt pigg på att gå i pension."



Det finns utvecklingsmöjligheter även för den som stannar kvar i Samhall, vilket Karl-Eric Larsson bevisat.

MILJÖ I FOKUS

Under 2008 har omstruktureringen från industriproduktion till tjänsteverksamhet fortsatt. Förändringen leder till en minskad total miljöpåverkan och färre tillstånds- och anmälningsspliktiga verksamheter. Antalet transporter inom Samhalls tjänsteverksamhet har ökat. Samhalls mest betydande miljöpåverkan kan hänföras till utsläpp av koldioxid från resor och transporter.

Miljöarbete med klimatfokus

Samhall driver ett målinriktat och systematiskt miljöarbete för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Utgångspunkt är VD-direktivet *Miljöutveckling* som anger riktningen för Samhalls miljöarbete. De viktigaste orsakerna till Samhalls miljöpåverkan är transporter, kemikalier, avfall samt mediaförbrukning som el och värme. Det centrala verktyget är Samhalls miljöledningssystem enligt ISO 14001 som även finns integrerat i det processorienterade ledningssystemet. Där finns det även en särskild delprocess för miljö. Arbetet bygger på ständiga förbättringar och anpassningar till marknadens krav. För Samhall handlar det om att lyhört lyssna till nya kundkrav och att se nya affärsmöjligheter.

ANSVAR OCH KOMPETENS

Miljöansvaret inom Samhall följer linjeorganisationen och finns reglerat i delegationsordningen. Centralt finns en miljö- och kvalitetschef och regionalt finns det miljö- och kvalitetsansvariga. Där det behövs finns det även lokala kvalitetssamordnare. Under 2008 har 3408 medarbetare fått miljöutbildning motsvarande totalt 14924 timmar. Miljöutbildningarna är till största del integrerade i de yrkesrelaterade utbildningarna. Där ingår exempelvis avsnitt med miljöanpassad kemikaliehantering, städmetoder och förarutbildning. Under 2009 kommer alla linjechefer att utbildas i relevant miljölagstiftning.

MILJÖGREPP OM FORDONSPARKEN

Samhall tar ett miljögrepp om fordonsparken för att därigenom sänka koldioxidutsläppen. Fordonsparken ska förnyas mot mer miljöriktiga alternativ där äldre bilar byts ut mot etanol-, gas- och dieslbilar med partikelfilter. En nyare fordonspark ger lägre kostnader samtidigt som säkerheten och arbetsmiljön förbättras för medarbetarna. Hösten 2008 beslutade Samhall att alla nya produktionsbilar ska levereras med alkohol. Vid årsskiftet uppgick antalet produktionsbilar till 1 009 varav 169 var miljöbilar enligt Vägverkets definition. Andelen miljöbilar ökade under året från 8 procent till 17 procent.

Ett gott exempel är Region Linköping som minskat antalet produktionsfordon i bilparken samtidigt som behovet av transporter ökat. Ansvar för att täcka transportbehoven har lagts på lokal nivå där möjligheterna att planera och påverka produktionstransporterna finns. Positiva effekter har varit effektivare logistik och bättre planerade transporter. Det betyder i sin tur lägre kostnader och minskade utsläpp av koldioxid.

UTSLÄPP FRÅN EGNA TRANSPORTER

De totala utsläppen av koldioxid från Samhalls bilar i produktion uppgick 2008 till 5 717 ton. Det är en minskning jämfört med 2007 med 5,4 procent.

Sett till enbart produktionsbilar var Samhalls mål 2008 att minska utsläppen med 5 procent jämfört med 2007 mätt i abso-

DEFINITION BILAR I PRODUKTION:

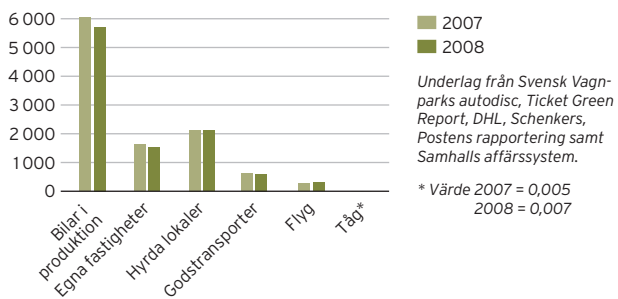
- Produktionsbilar
- Tjänstebilar
- Privatbilar i tjänst
- Hyrbilar

Resor till och från arbetet inkluderas ej i beräkningen av koldioxidutsläpp.

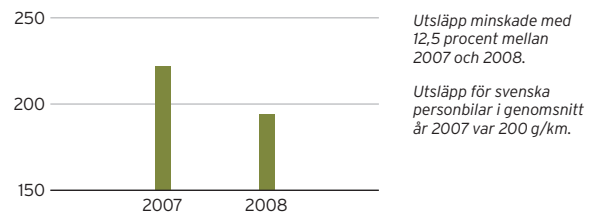
luta tal. Trots att antalet körda mil ökade med 9,4 procent så uppnåddes nästan målet då resultatet visar på en minskning med 4,2 procent. Förklaringen ligger i ökad andel miljöbilar och ökad andel etanoltankning av etanolbilar. Utsläppen från produktionsbilar minskade i genomsnitt från 222 g/km 2007 till 194 g/km 2008 vilket motsvarar en minskning med 12,5 procent.

EXTERNA TRANSPORTERS UTSLÄPP

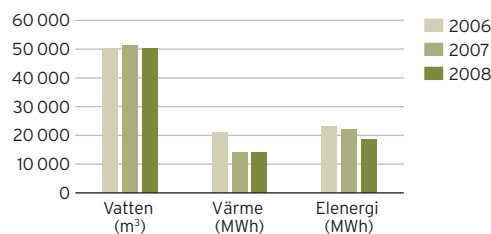
Samhall anlitar ett flertal olika godstransportörer. Uppgifter om utsläpp av koldioxid finns inrapporterat från Schenker, DHL och Posten. Dessa utsläpp uppgår till 420 ton koldioxid för 2008. För resterande leverantörer saknas uppgifter om koldioxidutsläpp. Schenker, DHL och Posten står tillsammans för 69 procent av godstransportkostnaderna. Med antagande att samma förhållande råder mellan godstransportkostnader och koldioxidutsläpp för de övriga leverantörerna skulle de totala utsläppen av koldioxid för godstransporter uppgå till 612 ton, 2008. Med samma beräknings-

UTSLÄPP AV KOLDIOXIDCO₂ (ton)**KOLDIOXIDUTSLÄPP FRÅN PRODUKTIONSBILAR**

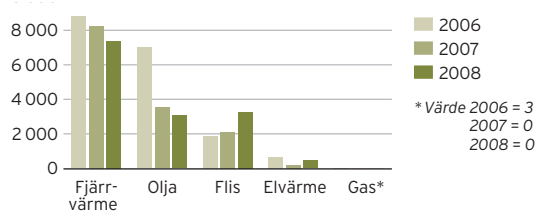
2007–2008 (g/km)

**FÖRBRUKNING AV VATTEN, VÄRME OCH EL**

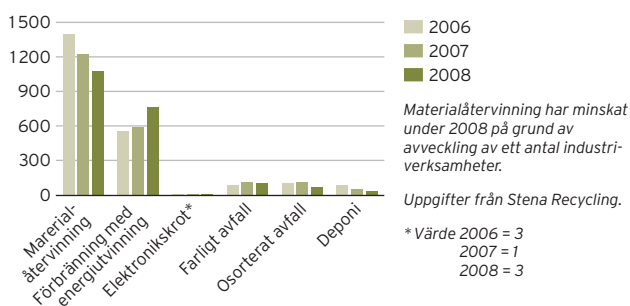
Egna fastigheter, 2006–2008

**ENERGIRAPPORT PER MEDIA**

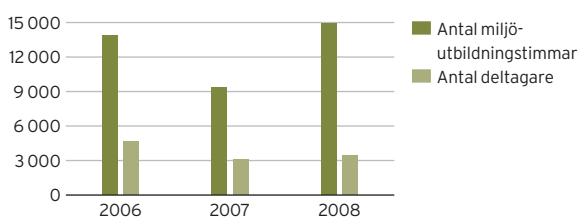
Egna fastigheter, 2006–2008 (MWh)

**AVFALL**

2006–2008 (ton)

**MILJÖUTBILDNING**

2006–2008



metod och antaganden för 2007 skulle de totala koldioxidutsläppen för godstransporter uppgå till 866 ton år 2008.

NYA RESVANOR

Samhall strävar efter att minska klimatpåverkande utsläpp genom att aktivt påverka medarbetarnas rese- och mötesvanor. Resor med miljöalternativ och en ökad användning av modern mötesteknik som tele- och videokonferenser eftersträvas. Användning

av Samhalls videokonferenssystem följs upp när det gäller antal möten och timmar. Varje månad används systemet mellan 100 och 200 gånger. Under 2008 har mötesfrekvensen ökat vilket påverkade den totala resevolymen.

Målet för 2008 var att minska antalet flygkilometer med 5 procent jämfört med 2007. Under året har antalet flygkilometer istället ökat med 12,8 procent. Flygresestatistik tillhandahålls av Ticket, varifrån i

stort sett alla resor bokas. Även statistik för resor med tåg redovisas och där var ökningen 33 procent.

En kartläggning av flygresorna vad gäller flygkilometer och destinationer har genomförts då målet att minska antal flygkilometer inte uppfyllts. Resultatet har utgjort grunden för ledningens beslut om ändrade riktlinjer för tjänsteresor som fattades i slutet av året och ska börja tillämpas under 2009. I syfte att minska miljöbelastningen

OVÄNTADE SAMBAND KRING KOLDIOXID

I maj i år sände Sveriges Radio ett reportage om den kyllda mat som levereras från Samhalls storkök i Sala till hemtjänsten i ett 60-tal kommuner runt om i landet. Att transportera maten så långa sträckor skildrades i reportaget som ett mycket dåligt alternativ från miljösynpunkt. Reportrarna som gjorde programmet utgick från att de mer långväga transporterna orsakade större utsläpp av koldioxid. Många av de kommuner som anlitar Samhall bedriver ett långsiktigt miljöarbete, och de fakta som presenterades i inslaget gick stick i stäv med deras ambitioner att minska klimatpåverkan.

För att få bättre underlag kring frågan lät

Samhall en oberoende miljökonsult grundligt kartlägga hur det förhöll sig med miljöpåverkan från detta sätt att distribuera kylld mat en gång i veckan. Var tillvägagångssättet sämre än det som annars är det vanligaste alternativet, det vill säga att kommunerna själva tillagar maten och levererar den varmhalten varje dag till pensionärerna?

Resultatet var överraskande. Om kommunerna valde lokalt lagad varm mat skulle nästan sex gånger så mycket koldioxid släppas ut. Kartläggningen har belyst vikten av att se hela bilden för att kunna göra rätt val ur ett miljöperspektiv. Sambanden är sällan så enkla som de vid en första anblick verkar vara.

Den kyllda maten som Samhall levererar är populär bland pensionärerna. Och den är ingen miljöbov.



ska flygresor i första hand utnyttjas för utlandsresor, samt destinationer där tåg eller buss inte utgör ett realistiskt alternativ.

ENERGIANVÄNDNING I LOKALER

Vid utgången av 2008 ägde Samhall fastigheter med en yta motsvarande 115 349 kvadratmeter fördelade på 42 olika objekt. Flertalet av dessa var industrifastigheter belägna i industriområden. Samhall äger inga fastigheter lokaliserade i eller intill områden som är skyddade eller har ett högt biologiskt mångfaldsvärde. Den ägda lokalytan minskade med 18 procent från 2007 till 2008. En anledning är den pågående omstruktureringen från industriverksamhet till tjänsteverksamhet. Värmeförbrukningen i av Samhall ägda fastigheter uppgick till 14 234 MWh och utsläppen av koldioxid till 1 526 ton. Baserat på en genomsnittlig lokalyta under året ger det en snittförbrukning på 111,5 kWh/m² eller utsläpp av koldioxid med 13,2 kg/m². Lokalerna värms i första hand upp med olja, flis, elvärme och fjärrvärme. Merparten av alla produktionsanläggningar var vid ingången av 2008 fjärrvärmeanslutna. Totalt finns 11 värmeanläggningar som eldas med olja. Möjligheter att konvertera från olja till fjärrvärme bevakas kontinuerligt och under 2009 planeras fortsatt övergång från olja till fjärrvärme. I fem av Samhalls sex snickerier energiåtervinns spånöverskott i egna fastbränsleanläggningar för uppvärmning av lokalerna. En snickerianläggning levererar spånöverskott till ett lokalt fjärrvärmeverk.

Därutöver hyrde Samhall lokaler med en yta motsvarande 160 379 m². Jämfört med 2007 är det en minskning med 13 procent. Totalt finns cirka 260 olika hyresavtal. I dessa lokaler pågick i stort sett inga energikrävande verksamheter. Då beräkningsunderlag för hyrda lokaler saknas har utsläppen av koldioxid beräknats utifrån genomsnittliga

koldioxidutsläpp för egna fastigheter på 13,2 kg/m². Koldioxidutsläppen för hyrda lokaler beräknas till 2 117 ton för 2008.

I Samhalls olika verksamheter pågår ett aktivt arbete för att minska energiförbrukningen. Fastighetsförvaltarna driver kontinuerlig tillsyn och underhåll för att hushålla med energi. Serviceplaner är framtagna för

BIOGAS - ETT MEDVETET VAL

Samhall strävar efter att förnya bilparken med mer miljöanpassade fordon. Vilka drivmedel som är möjliga ses över från fall till fall. När företaget beslutade att byta ut sina bilar i Västervik var biogas förstahandsalternativet.

"Vi har en medveten miljöstrategi på Samhall och biogas är idag det bästa miljövalet", säger Krister Marklund, arbetsområdeschef i Västervik.

Frågan var dock var biogasbilarna skulle tanka. Samhall kontaktade kommunen och frågade hur långt planerna på en tankstation för biogas kommit. Kommunens avsikter låg väl i linje med Samhalls önskemål och den första biogasmacken planerades stå färdig



Västerviks kommun ordnade gasmack till Samhalls miljöbil.

i början av 2009. Det var avgörande för Samhalls val av en biogasbil. Västerviks kommun ser mycket positivt på beslutet. Med detta tillskott fördubblades antalet gasdrivna bilar i staden.

För företagets del är valet en framgång ur flera perspektiv. Förutom minskade koldioxidutsläpp blir bränslekostnaden lägre. Samhall planerar att fortsätta ersätta bilar i företagets flotta med biogasdrivna fordon.

PÅ RÄTT VÄG MED MINSKADE KOLDIOXIDUTSLÄPP

Samhall har minskat utsläppen från produktionsbilar med 4,2 procent under året eller med 157 ton koldioxid. Detta motsvarar drygt 1 977 resor med en genomsnittsbil mellan Stockholm och Göteborg, eller 23 varv runt jorden.

tillsyn och skötsel av oljepannor. Ett annat exempel är produktionsköket i Sala där ett flertal investeringar har gjorts för att sänka energiförbrukningen. Satsningen resulterade i att energiåtgången minskade med 15 procent per portion. Sänkningen motsvarar under ett år 120 000 kWh eller uppvärmningen av åtta villor!

MILJÖANPASSADE ERBJUDANDEN

En central del i arbetet med att miljöanpassa varor och tjänster är att ställa miljökrav vid inköp och upphandling. Under 2008 utformades en uppförandekod där leverantörerna förbinder sig att arbeta för en minskad miljöpåverkan och att följa gällande miljöbestämmelser.

Inom städservice driver Samhall ett aktivt arbete för att fasa ut miljö- och hälsofarliga kemikalier. Samhall ställer höga krav vid val av städprodukter genom att utgå från en internt framtagna lista med miljögodkända städprodukter. Automatiska kemidoseringsystem och torra städmetoder används i allt fler städuppdrag. Sedan sista kvartalet 2008 finns möjlighet till god upp-

följning av inköpta kemikalier. Andel miljögodkända produkter kan redovisas 2009.

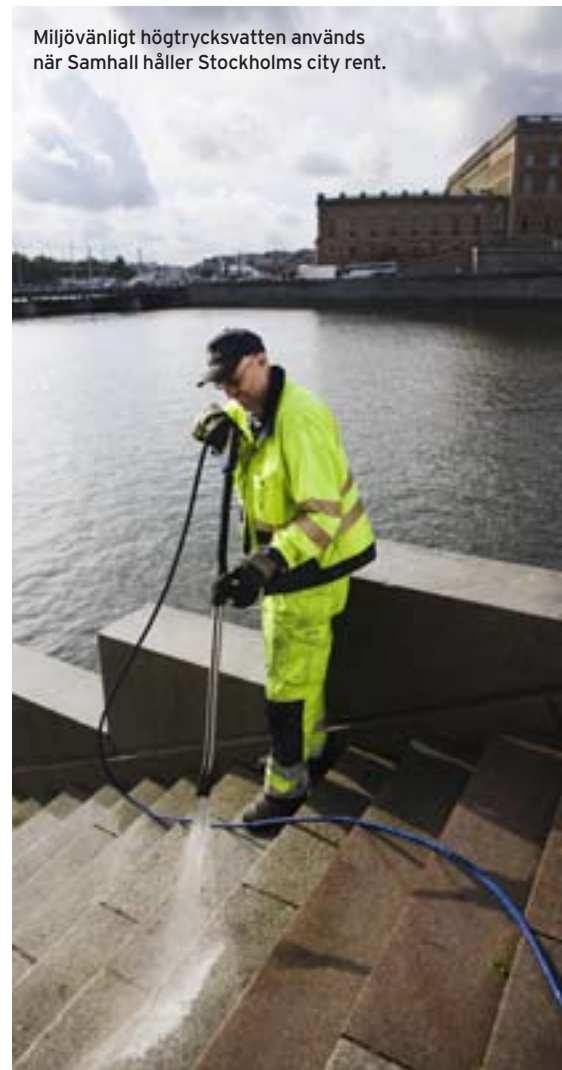
Samhall strävar även efter att använda återvunnet material i sin tillverkande produktion. Andelen återvunnet material för emballage uppgick till 80 procent och för stål var 24 procent skrotbaserat under 2008.

AVFALL

Samhall har tecknat ett centralt avtal för avfallshantering med Stena Recycling. Även om det eftersträvas så används ännu inte avtalet av alla Samhalls verksamheter. Utifrån ett kostnadsperspektiv stod Stena Recycling för cirka 43 procent av avfallshandlingen, vilket är en ökning jämfört med 2007 då de stod för 37 procent. Under 2009 kommer Samhall att arbeta för en ökad användning av Stena Recycling som avfallsentreprenör. Detta kommer leda till en ökad mängd inrapporterat avfall. Å andra sidan leder omstruktureringen från produktions- till tjänsteverksamhet till minskade avfallsmängder. Dessa faktorer försvårar jämförbarheten över tiden. För att förbättra handlingen och minska avfallskostnaderna kommer avfallslogistik och hämtningsfrekvenser att vara ett fokusområde under 2009.

Information om Samhalls tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken finns på sidorna 42–43.

Miljövänligt högtrycksvatten används när Samhall håller Stockholms city rent.



HÅLLBAR EKONOMI

Samhall ska arbeta för att stärka ställningen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättningar. Statens anslag till Samhall, merkostnadsersättningen, bidrar till en hållbar samhällsutveckling genom att varaktigt öka delaktigheten i arbetslivet för dessa personer.

Värdeskapande på flera sätt

Samhall AB är helägt av svenska staten och ingår i gruppen företag med särskilda samhällsintressen. Statens styrning av Samhall sker genom både den politiska beslutsprocessen i riksdagen och genom statens ägarstyrning av Samhall som aktiebolag. Styrningen av verksamheten har en tydlig inriktning mot långsiktighet och hållbarhet.

Den politiska styrningen sker dels genom lagstiftningen om arbetsmarknadspolitiska program som reglerar formerna för anställning av personer med funktionshinder i Samhall, dels genom den årliga budgetprocessen där riksdagen anger verksamhetens volym och merkostnadsersättningens omfattning.

Styrningen av Samhall AB innebär enligt bolagsordningen bland annat att bolagets aktier inte medför rätt till utdelning. Uppkommer vinst, ska vinstmedlen stanna i bolaget för att användas i verksamheten. Ägaren fastställde på årsstämman 2008 ett ekonomiskt ambitionsmål om soliditet och avkastning på eget kapital under en konjunkturcykel. Avkastningen ska återföras till bolaget för att utveckla och säkra verksamheten så att den kan infria riksdagens ambitioner.

Det långsiktiga syftet med Samhalls verksamhet är att på ett hållbart och konkurrensneutralt sätt förbättra situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Ett högt flöde av anställda genom Samhall ger fler personer möjlighet till anställning i företaget. Merkostnadsersättningen gör insatser möjliga som förutsätter en viss grundläggande stabilitet. Det gäller för de anställda som tack vare en tillsvidareanställning ges möjlighet att utvecklas i den takt de behöver. Det gäller också för bolaget Samhall som får möjlighet att bygga upp en infrastruktur, både när det gäller spridning i landet och i fråga om en kundbas som Samhall bygger upp genom att vara en pålitlig leverantör.

SAMHÄLLSEKONOMISKT VÄRDE

För att bedöma Samhalls totala samhälls-ekonomiska värde måste hänsyn tas till de alternativkostnader som skulle uppstå om Samhall inte fanns. Alternativet skulle för många vara arbetslöshet eller sjukersättning. Värdet för individen av att ha ett arbete och kunna försörja sig själv är dessutom oskattbart.

I det samhällsekonomiska värdet ligger

EKONOMI ÄR MER ÄN BARA SIFFROR

Pernilla Selander
är regioncontroller
på Samhall.



”Det känns att man jobbar i ett företag som utvecklar människor”, säger Pernilla Selander som arbetar som regioncontroller inom Samhall. Efter sex intensiva år kan hon konstatera att hennes jobb inte bara handlar om ekonomi och siffror. Lika mycket handlar det om goda relationer och att skapa förutsättningar för att andra ska kunna göra ett bra jobb.

Samhall är den enda arbetsgivaren Pernilla har haft efter sin utbildning. ”Men Samhalls verksamhet gör att jag ändå får en bred erfarenhet från många branscher

och ett stort kontaktnät.” Hon upplever att arbetsgivaren satsar långsiktigt på sina medarbetare. Pernilla har genomgått ledarskapsutbildningar och även haft en mentor under en period som hjälpt henne att utvecklas som ledare. Det finns ett stort utrymme för att förverkliga sina idéer och ta eget ansvar för saker konstaterar hon. ”Det märks att långsiktigheten finns på flera plan i företaget”, säger Pernilla, ”både kring människornas utveckling och kring hur våra affärer påverkar miljön och samhället runt omkring oss.”

också vinsten av att anställda går över från Samhall till andra arbetsgivare. Genom sitt arbete med personalutveckling och övergångar är Samhall en betydande försörjare av utbildad arbetskraft till arbetsmarknaden. Sedan Samhall bildades 1980 har 27 400 övergångar skett.

MERKOSTNADSERSÄTTNING

Samhall får sina inkomster dels från försäljning av varor och tjänster och dels från statens merkostnadsersättning. Ersättningen får inte användas för att konkurrera med för låga priser på varor och tjänster. Prissättningen ska följa svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

Merkostnadsersättningen är en ersättning för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska uppdrag. Nedan beskrivs kvalitativt användningen av merkostnadsersättningen.

- **ANPASSAD ARBETSTAKT:** En anställd på Samhall ska kunna arbeta i lägre takt på grund av sin funktionsnedsättning.
- **UTVECKLINGSINSATSER:** Yrkesutbildning, intern rörlighet med återkommande introduktion och upplärningsperioder, extern praktik, förberedelse för övergång.
- **ANPASSNINGSGÅTGÄRDER:** Generell anpassning av arbetsmiljön för att skapa hög tillgänglighet. Dessutom individuell arbetsanpassning när det behövs för en enskild anställd.
- **ANSTÄLLNINGSTRYGGET:** Anställda vid Samhall sägs inte upp vid arbetsbrist. Det innebär långa omställningsperioder

GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE, MSEK

	2008	2007	2006
Nettoomsättning (Inkl merkostnadsersättningen)	7 271	7 430	7 218
Rörelsekostnader	-1 732	-1 967	-1 951
Löner för anställda	-5 438	-5 428	-5 196
Betalning till kapitalförsörjare	0	0	0
Betalningar till staten	2 220	2 340	2 312
Samhällsinvesteringar	0	0	0
Ekonomiskt värde fördelat	37	33	32

vid vikande efterfrågan på marknaden med extra kostnader för lön.

- **GEOGRAFISK SPRIDNING:** Samhall ska finnas också på orter med svag efterfrågan och sämre förutsättningar för affärer. Verksamheten kan därför inte koncentreras till färre orter för att uppnå skalfördelar.
- **MÅNGFALD AV UPPDRAG:** Varierande uppdrag krävs för att erbjuda olika typer av arbetsuppgifter för de anställda. Därför måste Samhall lägga extra resurser på marknadsbearbetning och försäljning.

Samhall eftersträvar att tydligare kunna visa vad den statliga merkostnadsersättningen används till. Under 2008 har en ny metod för redovisning utvecklats (se sidan 17). Avsikten är att redovisa resultatet av personalutvecklingen över tid för dem som inte gått på övergång under året. Många anställda har jobbat länge i Samhall och fått nya yrkeskunskaper, utvecklat sin sociala kompetens och förmågan att ta nya kundkontakter. Den nya redovisningen ska

visa vilka insatser som skett under året, men också i ett längre perspektiv visa hur tidigare insatser ökat personalens anställningsbarhet och gjort det möjligt att vara kvar i arbetslivet.

GOD EKONOMI FÖR HÅLLBART FÖRETAGANDE

En god ekonomi är en förutsättning för att Samhall ska kunna utvecklas framgångsrikt. Det gäller inte minst vid en konjunkturnedgång då Samhall inte säger upp anställda med funktionsnedsättning. Resultatet 2008 uppgick till 153 miljoner kronor. Finansiellt är Samhalls mål för avkastning på eget kapital 7 procent och resultatet uppgick till 13 procent. Målet för soliditet var minst 30 procent och den uppgick till 42 procent.

SAMHALLS MARKNAD

Samhall ska förena ett starkt individperspektiv som tar fasta på medarbetarnas utveckling, med en lönsam affärsstruktur som erbjuder ett varierat utbud av arbetsuppgifter. Samhall ska vara det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag.

En viktig aktör i det lokala näringslivet

Samhalls styrka på marknaden ligger i verksamhetens mångsidighet, flexibilitet, kapacitet och stabilitet. Samhall finns på många platser över hela landet, inom många olika branscher och har erfarenhet från många olika typer av uppdrag.

Samhalls verksamhet utvecklas ständigt efter marknadens krav. Det innebär att Samhall nu är ett 365-dagarsföretag där kraven ökar på kontinuerlig planering, matchning och personalförsörjning både av den egna produktionen, i Bemannade lösningar och Tjänster. Därmed kan Samhall erbjuda de anställda ett brett utbud av lämpliga arbetsuppgifter och samtidigt utveckla sin kundbas utifrån befintliga kundsegment och på nya områden.

Samhall är ett stabilt, lokalt förankrat företag med ett lösningsorienterat arbetssätt som ger en stor flexibilitet. Det uppskattas högt bland kunderna, vilket kundundersökningar visat under 2008. Många kunder uppskattar också det faktum att en relation med Samhall är lång och trygg samt att ett samarbete med Samhall bidrar till samhällsnyttan.

Samhall spelar på många orter en stor roll i det lokala näringslivet, inte minst i glesbygd. Företaget är ofta en viktig, flexibel partner med god lokalkännedom som till exempel kan bidra i andra företags tillväxtskeden.

SAMHALLS ERBJUDANDE

Under 2008 fortsatte andelen medarbetare som arbetar i uppdrag ute hos kund att öka.

I slutet av året fanns 34 procent av Samhalls medarbetare inom affärsområdet Bemannade lösningar, jämfört med 28 procent föregående år. Samtidigt har andelen anställda inom Tjänster ökat från 37 till 39 procent under 2008, medan andelen anställda inom affärsområdet Produktion minskat från 35 procent till 27 procent.

PRODUKTION

Samhall fortsätter att bedriva egen tillverkning inom ett antal områden. Bland kunderna finns några av Sveriges ledande tillverkningsföretag där Samhall fungerar som underleverantör. Inom området erbjuder Samhall dessutom montering och logistik-tjänster åt kunder men i egna lokaler.

MÅNGA TJÄNSTEERBJUDANDEN

Samhall är ett av de största företagen i landet inom städservice. Samhalls medarbetare städar alltifrån varuhus och försvarsanläggningar till trapphus och offentliga miljöer. De flesta uppdragen är lokalt upphandlade, men under 2008 slöts också flera rikstäckande avtal inom städområdet. Den som har arbete i ett städuppdrag ges fortloppande utbildning, något som leder till kvalitativt väl utfört arbete men också är en stor fördel i samband med en övergång. Detta gäller även inom fastighetsskötsel. Bland kunderna finns bostadsföretag, kommuner och stadsdelar.

Inom affärsområdet Tjänster ingår också Äldreservice, där Samhall levererar tjänster till äldre och andra som har ett biståndsbe-

dömt behov av hemtjänst. En betydande del av verksamheten är distributionen av "klassisk husmanskost" som levereras till ett 60-tal kommuner. Andra områden är inhandling och distribution av dagligvaror, tvätttjänster samt hemstädning. Under 2008 märktes ett ökande intresse från kommunernas sida för Samhalls äldreservice, som kan bli en avlastning för kommunens egen utbildade vård- och omsorgspersonal.

BEMANNADE LÖSNINGAR

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. 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. Under 2008 har bland annat uppdrag kopplade till e-handeln vuxit i antal och storlek.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Arbetsmarknadstjänster erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster. Målgruppen är framför allt människor med funktionsnedsättningar.



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

Den huvudsakliga kunden är Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadstjänster erbjuder i första hand förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin. Erbjudandet gäller hela landet men med koncentration till storstäder och tätorter.

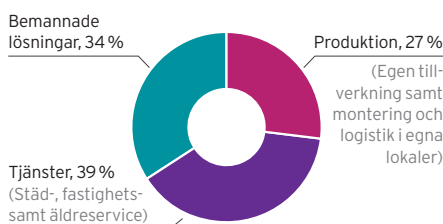
SUND KONKURRENS

Samhall bedriver affärer på en konkurrenssatt marknad och tar samtidigt emot en statlig merkostnadsersättning. Det är viktigt att merkostnadsersättningen inte påverkar prissättningen på de varor och tjänster som Samhall säljer. Prissättningen ska följa svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler. Merkostnadsersättningen används till extra kostnader för till exempel lägre arbetstakt, anpassningar av arbetsplatser och vidareutbildning.

För att säkerställa en sund konkurrens har Samhall tillsammans med representanter från olika delar av näringslivet bildat Kontaktrådet. Näringslivets representanter är i majoritet. Rådet prövar objektivt och sakkunnigt klagomål från privata företag som gäller osund konkurrens eller andra kommersiella åtgärder som strider mot god affärssed från Samhalls sida. Samhall har förbundit sig att alltid följa Kontaktrådets rekommendationer i de fall då osund konkurrens eller annat oetiskt förfarande föreligger samt vidta korrigeringar åtgärder där det behövs.

Samhall vill bidra till rättvisa konkurrensförhållanden och tillämpar etablerade

SAMHALLS AFFÄRSOMRÅDEN FÖRDELDE PÅ ANTAL ANSTÄLLDA



Bemannade lösningar har under 2008 ökat sin andel samtidigt som den egna produktionsverksamheten har minskat.

priskalkyleringsverktyg vid prissättning. Antalet anmälningar till Kontaktrådet har sedan bildandet 1980 varit mycket begränsat. Under de senaste fem åren har sammanlagt nio prövningsärenden avhandlats, vilket ger ett medeltal på knappt två prövningsärenden per år. Under 2008 har Kontaktrådet prövat en anmälan som avsåg en påstådd underprissättning inom området städservice. Kontaktrådet fann inte stöd för anmälarens kritik och Samhall friades. Under 2009 kommer Samhall att förbättra kommunikationen kring Kontaktrådet och dess arbete med bland annat information via en ny webbplats.

EN LÖSNING FÖR ANDRA ATT TA EFTER

"Hellre anlita Samhall vid toppar än att själv ha för stor personal och behöva säga upp folk när det är mindre att göra. Det skulle nog vara ett bra upplägg för många företag", säger Jimmy Nilsson, på Tegsnässkidan AB i Västerbotten.

Han äger företaget tillsammans med sin bror Benny, och de är andra generationen i samma familj som är med och driver verksamheten. Tegsnässkidans huvudverksamhet är produktion av specialemballage och specialkapade färdiga ämnen till trä- och stålindustrin. Dessutom tillverkar man den klassiska skidan som givit företaget dess namn. Skidan är av trä och används bland annat av jägare och räddningstjänst.

På båda sina verksamhetsorter, Vindeln och Tegsnäset, samarbetar Tegsnässkidan AB med Samhall i en bemannad lösning. Samhalls medarbetare arbetar i produktionen, sida vid sida med kundens egen personal. De båda företagen är väl inkörda med varandra.

"Samhall vet vilka medarbetare som passar vilka jobb. Samarbetet fungerar jättebra. Dessutom är det en flexibel lösning. När det är mycket att göra kan vi ta in mer folk", säger Jimmy Nilsson.



Bröderna Jimmy och Benny Nilsson är nöjda med Samhalls bemannade lösning.



Hållbarhetsredovisningens principer

Redovisningen är utformad med utgångspunkt i de tio redovisningsprinciper som presenteras i GRI:s riktlinjer för hållbarhetsredovisning, G3.

Redovisningsprincip	Tillgodosett främst genom
Väsentlighet	Regeringsuppdrag, intervjuer med nyckelpersoner inom Samhall inför redovisningen, löpande intressentdialog, miljöutredning, riskanalys samt diskussioner i ledningsgruppen. Utgångspunkt i Samhalls kärnkompetens och samhällsnyttan av verksamheten.
Intressenter	Löpande intressentdialog, redovisningsspecifik intressentdialog december 2008, kundundersökning, medarbetarundersökning och medarbetarsamtal samt journalistundersökning.
Hållbarhetssammanhang	Organisationens syn på hållbar utveckling ges i VD-ord samt i "Samhalls roll på arbetsmarknaden".
Fullständighet	Genom avgränsningar görs det tydligt när information saknas för en fullständig bild av Samhalls hållbarhetspåverkan. I redovisningens arbetsgrupp ingick representanter för hela Samhalls verksamhet.
Balans	Samtliga tal redovisas med jämförelse (där information finns tillgänglig), minst ett år, ofta fler. Fokus på både positiva och negativa händelser vid intervjuer och informationsinsamling.
Jämförbarhet	Utgångspunkt delvis i tidigare redovisning, utvidgning har gjorts. Viktiga områden återkommer. Skillnader mellan redovisningsperioder redovisas. Liknande företag på svenska marknaden saknas, vilket gör benchmarking svårt.
Precision	De kvalitativa uttalandena i redovisningen baseras på annan redovisad information eller på dokumenterade intervjuer. Särskild genomgång av beräkningsmodeller och grunddata för beräkning av t ex miljöbelastning.
Läglighet	Hållbarhetsredovisningen publiceras årligen som en del av årsredovisningen.
Tydlighet	Redovisningen fokuserar på de mest relevanta hållbarhetsfrågorna. Texterna har tagits fram av externa skribenter med utifrånperspektiv och stämts av i projektgruppen. Redovisningen omfattar innehållsförteckning samt GRI-index. Den publiceras även på hemsidan som PDF-dokument samt översätts till engelska.
Tillförlitlighet	Uppgiftslämnare ombeds vid datainsamlingen att spara dokumentation för spårbarhet. Bestyrkanderapport av externa revisorer.

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Samhall för en löpande dialog med sina främsta intressentgrupper. För att säkerställa ett fortsatt högt förtroende strävar bolaget efter att vara lyhört för intressenternas åsikter och behov. Rapportens innehåll är baserat på regeringens mål för verksamheten, genomförd intressentdialog, de i miljöledningssystemet identifierade betydande miljöaspekterna, interna diskussioner och på de kommentarer som intressenterna lämnat löpande under året, se även avsnittet om Samhall och omvärlden. Dessutom har en rad intervjuer gjorts med nyckelpersoner inom Samhall.

Det sammantagna resultatet pekar på att huvudfokus i redovisningen ska vara Samhalls medarbetare. Av intressentdialogen framkom att Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionshinder genom arbete är det mest väsentliga. Samhalls arbete med att säkerställa en sund konkurrens är också en viktig fråga att rapportera om. På miljöområdet är det tydligt att Samhalls resor och transporter med koldioxidutsläpp är det mest väsentliga.

REDOVISNINGENS OMFATTNING

Samhall finns på 250 orter i hela landet, och är organiserat i åtta regioner. När inget annat nämns omfattas hela verksamheten i redovisningen.

Medarbetarnas resor till och från arbetet ingår inte i denna redovisning. Redovisade utsläpp från resor och transporter är begränsade till koldioxidutsläpp.

Visstidsanställda inom Arbetsmarknadstjänster omfattas ej av redovisningen om inget annat anges.

BERÄKNINGAR OCH METOD FÖR DATAINSAMLING

GRI:s indikatorprotokoll ligger till grund för datainsamling och beräkningar.

Varje region har rapporterat in information kring anmälnings- och tillståndspliktig verksamhet.

Underlag för beräkning av utsläpp från resor och transporter är hämtade från olika databaser och fakturor. För godstransporter

finns data inrapporterad för de tre största leverantörerna. För att få en uppfattning om helheten har uppskattningar utifrån fraktkostnader gjorts. Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp är hämtade från IVL:s rapport Miljöfaktabok för bränslen, Naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme, Svanen, Svenska Petroleum Institutet och Svenskt Gastekniskt Center. För att möjliggöra jämförelser över tiden har vissa värden för 2007 räknats om enligt de beräkningsmetoder som tillämpats 2008.

Fastighetsanknuten data är hämtad från fakturor och inrapporterade uppgifter från leverantörer. Cirka hälften av Samhalls lokalyta är inhyrd. För att få en helhetsbild av den fastighetsanknutna miljöpåverkan har omräkningsfaktorer från egna fastigheter använts. Uppgifter på avfallsmängder är endast inrapporterade från den största entreprenören.

Information om Samhalls medarbetare, arbetsmiljöarbete, utbildningar, arbetsskador och liknande hämtas från datasystem som samlar och aggregerar relevant information från Samhalls regioner.

OBEROENDE GRANSKNING OCH BESTYRKANDE

Samhall har uppdragit åt Öhrlings PricewaterhouseCoopers att granska och bestyrka delar av hållbarhetsredovisningen. Den oberoende granskningen är avgränsad, dels till ett bestyrkande av fyra från hållbarhetssynpunkt betydande utvalda indikatorer men också till bestyrkandet av att redovisningen möter redovisningskriterierna enligt GRI:s tillämpningsnivå C+. De fyra GRI-indikatorer som valts för den oberoende granskningen är *Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser (EN16)*, *Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser (EN17)*, *Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna (EC4)* samt *Program för vidareutbildning och livslångt lärande (LA11)*.

I GRI-indexet framgår med plustecken (+) vilka indikatorer som utöver de granskade indikatorerna ovan omfattats av granskningen avseende tillämpningsnivån C+. Vår ambition är att fortsatt utveckla kvaliteten i vår redovisning och av detta följer att också addera kvalitetssäkring genom den oberoende granskningen.

		C	C+	B	B+	A	A+
Obligatoriskt	Egen bedömning				Redovisningen bestyrkt av utomstående		Redovisningen bestyrkt av utomstående
Frivilligt	Uttalande från tredje man						
	Granskat av GRI						

Redovisningens placering i förhållande till GRI:s tillämpningsnivåer.

GRI-index

Profil-indikator	Beskrivning	Redovisning	Sidhänvisning	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS				
1.1	VD:s uttalande	●	2–3	
ORGANISATIONSPROFIL				
2.1	Organisationens namn	●	1	
2.2	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	●	32–33	
2.3	Operativ struktur	●	6	
2.4	Lokalisering av huvudkontor	●	Baksida	
2.5	Verksamhetsländer	●	16	
2.6	Ägarstruktur och företagsform	●	62	
2.7	Marknader	●	32–33	
2.8	Verksamhetens omfattning	●	Omslagets insida	
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	●	–	Inga väsentliga förändringar har inträffat under perioden.
2.10	Mottagna utmärkelser under redovisningsperioden	●	24	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN				
3.1	Redovisningsperiod	●	1	
3.2	Datum för föregående redovisning	●	–	Förstagångsredovisning
3.3	Redovisningscykel	●	1	
3.4	Kontaktperson för redovisning	●	1	
3.5	Process för att bestämma redovisningens innehåll	●	35	
3.6	Redovisningens avgränsningar	●	35	
3.7	Särskilda begränsningar i redovisningens omfattning	●	35	
3.8	Redovisningsprinciper avseende dotterbolag, joint ventures etc.			Ej relevant
3.9	Mätmetoder och beräkningsgrunder	●	35	
3.10	Jämförbarhet med tidigare rapporter	●	35	
3.11	Väsentliga förändringar från föregående redovisningar	●	35	
3.12	Tabell med GRI-index	●	36–37	
3.13	Policy och praxis avseende extern granskning	●	35	
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER				
4.1	Styrningsstruktur för organisationen	●	62–65	
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	●	68	Styrelseordföranden har ingen verkställande roll i organisationen.
4.3	Andelen oberoende, icke-verkställande styrelseledamöter	●	68–69	
4.4	Metoder för aktieägare och anställda att framföra rekommendationer till styrelse och ledning	●	24, 62–63	
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med	●	11	
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	●	11	
4.16	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	●	11	
4.17	Viktiga frågor från dialog med intressenter	●	11, 35	
Resultat-indikator	Beskrivning	Redovisning	Sidhänvisning	Kommentar
EKONOMI				
EC1	Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	●	31	
EC4	Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna	●+	39	
EC9	Förståelse om och beskrivning av betydande indirekta ekonomiska effekter, inklusive effekternas omfattning	●	30–31	

Resultat-indikator	Beskrivning	Redovisning	Sidhänvisning	Kommentar
MILJÖ				
EN2	Återvunnet material i procent av materialanvändning	●	25–29	
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla	●	25–29	
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla	●	25–29	
EN6	Initiativ för att tillhandahålla energieffektiva och förnyelsebara produkter och tjänster	●	25–29	
EN11	Lokalisering och storlek av ägd, hyrd och brukad mark, i eller intill skyddade områden och områden med högt biologiskt mångfaldsvärde utanför skyddade områden	●	25–29	
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	● +	25–29	
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	● +	25–29	
EN18	Åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser	●	25–29	
EN22	Total mängd avfall	●	25–29	
EN24	Mängd farligt avfall	●	25–29	
EN26	Initiativ för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster	●	25–29	
EN28	Monetärt värde av betydande böter, och det totala antalet icke-monetära sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser	●	–	Inga kostnader eller överträdelser rapporterade.
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ				
LA1	Totalt antal anställda	● +	19	
LA2	Personalomsättning	●	17, 19, 20	
LA3	Anställningsförmåner för heltidsanställda	●	–	Inga förmåner som exkluderar deltidsanställda.
LA4	Procent av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	●	–	100% av de anställda omfattas av kollektivavtal.
LA6	Andel av personalen som representeras i kommittéer för hälsa och säkerhet	●	21	Cirka 80% representerade genom fackliga skyddsombud
LA7	Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar	● +	23	
LA8	Utbildning, träning, rådgivning, förebyggande åtgärder och riskhanteringsprogram för att bistå de anställda och deras familjer eller samhällsmedlemmar beträffande allvarliga sjukdomar	●	21–23	
LA9	Arbetsmiljöområden som täcks i formella överenskommelser med fackföreningarna	●	21–23	
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	● +	20	
LA11	Kompetensutvecklingsprogram	● +	14, 18	
LA12	Andel anställda som deltar i regelbundna utvecklingssamtal	● +	18	
LA13	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	● +	19, 52, 68–70	
SAMHÄLLE				
SO2	Andel affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption.	●	10	
SO7	Totalt antal juridiska åtgärder som vidtagits mot organisationen för konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelse av konkurrenslagstiftning och monopolbeteende, samt utfallet	● +	33	
SO8	Belopp för betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser	●	–	Inga överträdelser eller kostnader rapporterade under 2008.
PRODUKTANSVAR				
PR5	Kundtillfredsställelse	● +	11	
PR9	Böter vid bristande efterlevnad av lagar och regler	●	–	Inga överträdelser eller böter rapporterade under 2008.

● = helt redovisad indikator ● = halvt redovisad indikator + = indikator som varit föremål för den oberoende granskningen

Förvaltningsberättelse

Till förvaltningsberättelsen hör även kommentarer till de finansiella rapporterna på sidorna 45, 47 och 49.

ÅR 2008 I SAMMANDRAG

De mål som staten fastställt gällande arbetade timmar, prioriterad rekrytering samt ekonomiskt resultat har infriats under år 2008. Gällande övergångar underskreds målet med 0,1 procentenheter motsvarande fem personer.

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 7 271 (7 430) miljoner kronor, varav försäljning 2 890 (3 065) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till 101 (35) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster uppgick till 185 (90) miljoner kronor. Rörelseresultatet för åren 2007 och 2008 har påverkats av tillfälliga sänkningar av de sociala avgifterna om 30 miljoner kronor respektive 55 miljoner kronor.
- Antalet arbetade timmar för anställda med funktionshinder uppgick till 23,9 (24,4) miljoner timmar motsvarande 19 383 (19 394) personer med funktionshinder inom kärnuppdraget. Enligt målet från staten ska antalet arbetade timmar uppgå till minst 23,7 miljoner. Därutöver hade Samhall 292 (965) anställda inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster samt 410 personer i praktik inom jobb- och utvecklingsgarantin.
- Rekrytering från prioriterade grupper (personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller neurologiskt funktionshinder och personer med mer än ett funktionshinder) uppgick till 51 (51) procent. Enligt målet från staten ska rekrytering från prioriterade grupper för år 2008 uppgå till minst 40 procent.
- Antalet anställda med funktionshinder i kärnuppdraget som övergått till anställning hos annan arbetsgivare uppgick till 948 (1 017) personer motsvarande 4,9 (5,3) procent av tillsvidareanställda i kärnuppdraget. Enligt målet från staten ska antalet övergångar uppgå till minst 5 procent.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till 13 (9) procent och soliditeten till 42 (38) procent. Ambitions målet från staten över en konjunkturcykel är 7 respektive minst 30 procent.

VERKSAMHET

Samhall AB (publ) är helägt av svenska staten.

Det uppdrag Samhall har från regeringen är att utveckla männis-

kor med funktionshinder genom arbete, så att flera får möjlighet att vara delaktiga och bidra i samhället. Arbetstillfällena skapas genom produktion av varor och tjänster på en konkurrensutsatt marknad över hela landet och med en mångfald arbetsuppgifter. Förutom detta kärnuppdrag säljer Samhall rehabiliteringstjänster.

Grundvalen för verksamheten regleras i verksamhetsavtalet se sidan 72.

Den operativa verksamheten är organiserad i åtta geografiska regioner som täcker hela landet.

FINANSIERING

MERKOSTNADSERSÄTTNING

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

För verksamhetsåret 2008 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 220 (4 148) miljoner kronor.

FÖRSÄLJNING

Försäljningen uppgick till 2 890 (3 065) miljoner kronor.

Av den totala försäljningen under år 2008 ökade Bemannade lösningar och Tjänster sammantaget med 10 procent från 1 288 miljoner kronor till 1 433 miljoner kronor och försäljningen inom Produktion minskade med 18 procent från 1 777 miljoner kronor till 1 457 miljoner kronor.

INVESTERINGAR I ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i byggnader och mark uppgick till 7 (0) miljoner kronor. Investeringar i tekniska anläggningar i fastigheter uppgick till 1 (4) miljoner kronor. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 28 (34) miljoner kronor. Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten uppgick till 1 (0) miljoner kronor. Balanserade utgifter för utvecklingsarbete avser dataprogram som skräddarsyts för Samhalls räkning. Pågående investeringar uppgick till 1 (2) miljoner kronor.

Investeringarna avser främst produktionsinvesteringar för att öka effektiviteten i tillverkningen.

10-ÅRSÖVERSIKT

MSEK om inget annat anges	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetsstimmar, tusen	32 067	31 503	29 838	28 313	26 859	26 343	25 701	24 736	24 424	23 929
Övergångar, antal	1 016	1 252	1 408	1 188	973	983	1 072	1 044	1 017	948
Övergångar, procent	3,9	4,9	5,7	5,0	4,3	4,6	5,3	5,2	5,3	4,9
Prioriterad rekrytering, procent	42	45	43	45	40	49	43	44	51	51
Antal anställda med funktionshinder (vid årets utgång)	27 014	26 643	25 328	24 386	22 583	21 946	20 682	21 219	19 394	19 383
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)								645	965	292
RESULTATRÄKNINGAR										
Försäljning	5 017	5 744	4 689	4 186	3 826	3 626	3 047	2 907	3 065	2 890
Statlig merkostnadsersättning	4 262	4 262	4 262	4 262	4 137	4 235	4 245	4 186	4 148	4 220
Övriga intäkter	115	84	133	119	114	112	134	128	219	165
Summa	9 394	10 090	9 084	8 567	8 077	7 973	7 426	7 221	7 432	7 275
Materialkostnader m m	-2 533	-2 998	-2 360	-1 967	-1 770	-1 653	-1 264	-1 143	-1 227	-1 024
Lönekostnad för anställda med funktionshinder	-4 658	-4 760	-4 690	-4 574	-4 518	-4 479	-4 506	-4 389	-4 733	-4 756
Återbäringsmedel från SPP		622								
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivn)	-2 632	-2 742	-2 562	-2 062	-2 150	-1 807	-1 612	-1 618	-1 437	-1 394
Finansnetto	43	39	60	34	27	24	38	25	55	84
Resultat efter finansnetto	-386	251	-468	-2	-334	58	82	96	90	185
Bokslutsdispositioner	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-24
Resultat före skatt	-386	251	-468	-2	-334	58	82	96	90	161
Skatt på årets resultat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-8
Resultat efter skatt	-386	251	-468	-2	-334	58	82	96	90	153
BALANSRÄKNINGAR										
Anläggningstillgångar	1 046	1 229	952	764	614	426	211	145	124	120
Finansiella placeringar	0	0	0	0	0	0	785	1	1	1
Varulager m m	630	890	458	422	341	273	224	230	209	155
Kundfordringar	850	894	629	584	534	503	408	475	495	399
Övriga kortfristiga fordringar	163	475	354	141	169	209	145	104	127	104
Kassa, bank och kortfr. placeringar	1 077	781	798	1 032	960	1 299	783	1 898	1 922	2 202
Summa tillgångar	3 766	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981
Eget kapital	1 246	1 491	1 018	1 117	783	841	917	1 013	1 103	1 256
Obeskattade reserver	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
Avsättningar och långfristiga skulder	106	171	134	16	117	82	23	43	14	9
Kortfristiga skulder	2 414	2 607	2 039	1 810	1 718	1 787	1 616	1 797	1 761	1 692
Summa eget kapital och skulder	3 766	4 269	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	12,6	15,5	9,8	10,1	8,9	7,5	7,4	7,9	6,8	5,4
Kundfordringar i procent av fakturering	16,9	15,6	13,4	14,0	14,0	13,9	13,4	16,3	16,2	13,8
Kassalikviditet, procent	87	82	87	97	97	113	83	138	144	160
Soliditet, procent	33	35	32	38	30	31	36	36	38	42
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	-26,8	18,3	-37,3	-0,2	-35,2	7,1	9,3	9,9	8,5	13,0
Investeringar	275	274	246	94	119	57	28	32	33	37

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

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 30 (25) miljoner kronor och nuvärdet av leasade fordon uppgick till 99 (74) miljoner kronor.

AVYTTRINGAR AV ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Fastigheter avyttrades sammantaget för 35 (49) miljoner kronor medan maskiner och inventarier avyttrades för 12 (17) miljoner kronor.

Realisationsvinster avseende avyttring av anläggningstillgångar har påverkat rörelseresultatet med 39 (50) miljoner kronor.

ÖVRIGA AVYTTRINGAR

Den 1 juli slöt Samhall avtal gällande försäljning av verksamheten Salaköket som tillverkar kyld mat under namnet "Klassisk husmanskost". Den nye ägaren tar över ansvaret för produktion, marknad och kundkontakter samt får rätten till produkten. Samhall kommer fortsatt att ombesörja distributionen på entreprenad. Avtalet trädde i kraft den 1 januari 2009.

STRUKTURFÖRÄNDRINGAR

Andelen tjänsteuppdrag har under år 2008 fortsatt att öka innebärande bland annat minskade kostnader samt ökat förädlingsvärde. Genom att lägga kraft på tjänsteproduktion har Samhall kunnat dra nytta av den tillväxt som skett i tjänstesektorn.

KASSAFLÖDE

Kassaflödet uppgick vid årets slut till 300 (9) miljoner kronor.

Årets kassaflöde har främst utöver rörelseresultatförbättringen påverkats av lägre kapitalbindning i lager och kundfordringar.

Bolagets likvida medel och placeringar i finansiella instrument uppgick vid årets slut till 2 202 (1 922) miljoner kronor.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från verklig frånvaro, övertid och personalsammansättning och uppgick till 18 416 (19 611) varav kvinnor 8 132 (8 574). För ytterligare indelning se not 2.

Det verkliga antalet anställda var vid årets slut 20 996 (21 776). Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bl a på deltidsanställningar.

Antal anställda	Antal anställda	Medelantalet årsanställda
Anställda med funktionshinder, kärnuppdraget	19 383	16 623
Anställda, Arbetsmarknadstjänster	292	508
Direkt anställda	1 321	1 285
Totalt	20 996	18 416

VÄRDEGRUND OCH ÖKAD MÅNGFOLD

Samhall har sedan år 2005 en etikpolicy som är beslutad av styrelsen. Den är vägledande för alla medarbetare i Samhall och ska stödja enskilda medarbetare i sin yrkesroll i förhållande till kollegor, kunder, leverantörer, ägare och andra intressenter.

Samhall anser att mångfald bland personalen ökar kompetensen och flexibiliteten samt ger en bättre arbetsmiljö. Samhalls etikpolicy är grunden för arbetet med jämställdhet och mångfald. En pådrivande kraft är det partssammansatta jämställdhets- och

mångfaldsrådet. Mål och aktiviteter fastställs årligen i en jämställdhets- och mångfaldsplan. Den innehåller konkreta mål som löpande följs upp under året.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Majoriteten av Samhalls anställda är personer med funktionshinder som ofta har ökad känslighet för arbetsmiljörisker såsom stress, fysisk belastning och kemisk påverkan. Samhalls arbetsmiljö ska vara säker, tillgänglig och anpassad efter medarbetarens behov och förutsättningar.

Samhall arbetar på flera sätt för att främja medarbetarnas hälsa och säkerhet. Åtgärder, uppföljning och förebyggande arbete sker lokalt och anpassas efter arbetets art.

Vid olycksfall på arbetet utreds och åtgärdas orsakerna för att undvika att liknande olyckor inträffar igen. För ytterligare information se sidan 23.

SJUKFRÅNVARO

Ett övergripande mål är att för varje år minska sjukfrånvaron. Samhall arbetar därför systematiskt med att förbättra rutiner, tydlighet i chefernas ansvar samt ökat samarbete med Försäkringskassan.

Sjukfrånvaron för anställda med funktionshinder i kärnuppdraget har jämfört med föregående år minskat med 1,2 procentenheter och uppgick vid årets slut till 12,9 (14,1) procent. Samtidigt har gapet mellan sjukfrånvaron för kvinnor och män minskat. Inom Arbetsmarknadstjänster har sjukfrånvaron jämfört med samma period föregående år minskat med 1,9 procentenheter och uppgick vid årets slut till 10,0 (11,9) procent. För direkt anställda har sjukfrånvaron ökat något men ligger fortfarande på en mycket låg nivå och uppgick vid årets slut till 3,0 (2,6) procent.

Samttaget för samtliga anställda uppgick sjukfrånvaron vid årets slut till 12,1 (13,2) procent.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen kommer att förelägga årsstämman 2009 förslag till principer för ledande befattningshavares anställningsvillkor och ersättningar. Förslaget följer regeringens riktlinjer för ersättningar och de föreslagna principerna överensstämmer med de senaste beslutade riktlinjerna.

För en detaljerad beskrivning av de senaste beslutade riktlinjerna antagna av årsstämman 2008 samt där tillhörande kostnader för 2008, se not 2.

Principer för ersättning

Löne- och anställningsvillkor för företagsledningen ska vara i enlighet med riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande. För villkor gällande ledande befattningshavare se not 2.

Berednings- och beslutsprocess

För beredning och beslut av verkställande direktörens löne- och anställningsvillkor gäller att ett av styrelsen utsett ersättningsutskott bereder och föreslår löne- och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören, varefter förslaget föreläggs styrelsen för beslut.

För övriga ledande befattningshavare gäller att verkställande direktören beslutar, efter samråd med styrelsen/ersättningsutskottet, om löne- och övriga anställningsvillkor i enlighet med av

staten utgivna riktlinjer gällande anställningsvillkor för personer i ledande ställning i statliga bolag.

EKONOMISKT RESULTAT 2008

Regeringens mål uppfyllades både vad gäller avkastning på eget kapital och soliditet.

Försäljningen inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster ökade med 145 miljoner kronor medan försäljningen inom Produktion minskade med 320 miljoner kronor. Totalt minskade försäljningen med 175 miljoner kronor och uppgick till 2 890 (3 065) miljoner kronor.

Rörelseresultatet uppgick till 101 (35) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster uppgick till 185 (90) miljoner kronor. Rörelseresultatet för åren 2007 och 2008 har påverkats av tillfälliga sänkningar av de sociala avgifterna om 30 miljoner kronor respektive 55 miljoner kronor.

Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till 13 (9) procent att jämföra med regeringens mål om 7 procent.

Soliditeten stärktes ytterligare och ligger på en fortsatt hög nivå om 42 (38) procent att jämföra med regeringens mål om minst 30 procent.

Det egna kapitalet stärktes och uppgick vid årets slut till 1 256 (1 103) miljoner kronor. Fritt eget kapital ökade till 469 (316) miljoner kronor.

Åtgärder och beslut under år 2008 har inneburit anpassnings-, utvecklings- och omställningskostnader som belastat resultatet sammanlagt med 40 (50) miljoner kronor.

Dessutom har resultatet påverkats av en procentuellt lägre merkostnadsersättning under år 2008, jämfört med år 2007, relaterat till bolagets lönekostnader för personer med funktionshinder i kärnuppdraget.

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

VÄSENTLIGA HÄNDELSE UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Genom riksdagsbeslut i december har fastställts en timvolym om minst 24,4 miljoner och en merkostnadsersättning om 4 405 miljoner kronor för år 2009, att jämföras med 23,7 miljoner timmar respektive 4 220 miljoner kronor för år 2008. Samtidigt beslutades att ansvaret och rutinerna för utbetalningen av bidraget, som till och med år 2008 handlagts av Arbetsförmedlingen, från och med år 2009 återgår till det som gällde innan 2006, då regeringen tecknade avtal med Samhall och bidraget utbetalades via Kammarkollegiet. Beslutet påverkar inte ramen för merkostnadsersättningen.

Samhall har i december tecknat avtal med Arbetsförmedlingen om förstärkt arbetsträning genom jobb- och utvecklingsgarantin. Detta innebär att Samhall kan erbjuda cirka 1 000 årsplatser motsvarande cirka 2 000 personer inom detta uppdrag. Avtalet är ett led i Samhalls satsning att bidra med lösningar som kan få fler personer med funktionsnedsättning att bli delaktiga genom arbete.

RISKER OCH RISKHANTERING

RISKHANTERING

Riskhantering inom Samhall är en del av den strategiska planeringen och ska bidra till att uppsatta mål nås samtidigt som negativa

operationella eller finansiella effekter undviks. Samhall gör årligen en strategisk riskanalys och upprättar ett riskregister. För varje risk finns strategi och åtgärder för hantering av risken samt ansvar för uppföljningen. Riskhantering bedrivs på både strategisk och operativ nivå i företaget och är en naturlig del i personalutvecklings- och affärsprocessen samt i de administrativa stödprocesserna.

Styrelsen har inom sig tillsatt ett revisionsutskott som bland annat har till uppgift att för styrelsens räkning följa Samhalls övergripande riskhantering. För att på ett tydligt sätt koppla riskhanteringen till måluppfyllelsen inrättade Samhall under år 2007 en riskkommitté på ledningsnivå med ansvar att analysera risk-situationen samt prioritera och vidta åtgärder/insatser för att säkra att bolaget når sin målbild.

Bland de risker som identifierats som mest väsentliga ingår konsekvenser av politiska beslut samt marknads- och konkurrensutveckling.

Politik och samhälle

Händelser som skulle påverka Samhalls möjlighet att verka kan till exempel vara attitydskifte när det gäller rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning, en ny trend mot sårbarhetslösningar för dessa ("Mainstreaming") och förändringar inom EU:s regelverk för statsstöd. Avgörande för dess konsekvenser 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 affärsområdena Produktion och Bemannade lösningar som en följd av en konjunkturnedgång eller försämrade affärsmöjligheter på grund av konkurrens från låglöneländer. Detta skulle hota Samhalls möjligheter att erbjuda bra och varierande arbetstillfällen 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 och 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, kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete av organisation, processer, verktyg och kompetens. Samhalls ledningssystem 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 uppdragsgranskning och genom organisations- och kompetensutveckling inom säljorganisationen.

Finansiella risker

Företaget är genom sin verksamhet exponerat för olika finansiella risker genom fluktuationer i resultat och kassaflöden.

Samhalls finanspolicy fastställs årligen av styrelsen och reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning och valutahantering. De finansiella risker som företaget är utsatt för delas in i kreditrisk, ränterisk, likviditetsrisk och valutarisk. För ytterligare information se not 24.

Lagefterlevnad

Samhall ska sträva efter att minimera och helst eliminera alla lag- efterlevnadsrisker. 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 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.

KÄNSLIGHETSANALYS

Samhalls resultat påverkas av ett flertal faktorer. De faktorer som har störst påverkan på resultatet är:

- Om statsstödet i form av merkostnadsersättning snabbt ändras vid riksdagsbehandlingen i december året före ersättningsåret har Samhall på kort sikt svårt att möta en eventuell neddragning med nya affärer. En förändring i ersättningsnivån med 2 procent vid en oförändrad timvolym innebär minskade intäkter om cirka 90 miljoner kronor. En sådan intäktsminskning måste mötas av nya affärer uppgående till cirka 130 miljoner kronor.
- Vid en snabbt vikande efterfrågan inom Samhalls affärsområden har företaget på kort sikt svårt att parera detta på kostnadssidan bland annat beroende på att personer med funktionshinder inte sägs upp. 5 procents försäljningsminskning påverkar företagets resultat med cirka 90 miljoner kronor.

FRAMTIDSUTSIKTER

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 staten 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. Personalutvecklingsinsatserna fortsätter att stärka medarbetarnas yrkeskompetens som matchas mot uppdrag i Samhall och mot övergång till annat arbete utanför Samhall. Även affärsutveckling och försäljning styrs mot att ge medarbetarna bra och meningsfulla arbeten.

Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2009 fastställts till 4 405 miljoner kronor.

Enligt statens mål ska antalet övergångar år 2009 till anställning hos annan arbetsgivare gällande tillsvidareanställda inom kärnuppdraget uppgå till minst 5 procent av personalstyrkan.

Det fastställda antalet arbetade timmar för år 2009 ska enligt statens mål uppgå till minst 24,4 miljoner timmar. Detta är en ökning med 700 tusen timmar jämfört med år 2008 vilket innebär att ytterligare cirka 550 personer jämfört med år 2008 kan ges arbete inom Samhall. Om antalet timmar vid utgången av år 2009 understiger 24,4 miljoner timmar ska återbetalning av merkostnadsersättningen ske i proportion till underskridandet. Om antalet timmar överstiger 24,4 miljoner timmar utgår ingen merkostnadsersättning för överskridandet.

Rekrytering från prioriterade grupper ska under år 2009 uppgå till minst 40 procent. Det pågår ett arbete med Arbetsförmedlingen gällande kvalitetssäkringen inom detta område.

Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster erbjuder personer med funktionsnedsättning möjlighet att öka sin anställbarhet samt bryta arbetslöshet och utanförskap. Detta sker främst genom arbetsträning. Under år 2009 kommer möjligheterna till arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin ytterligare att utvecklas. Samhall planerar att kunna erbjuda cirka 1 000 årsplatser inom Arbetsmarknadstjänster under år 2009 motsvarande cirka 2 000 personer.

Samhall har också ett uppdrag enligt lagen (1998:1755) om särskilda insatser för personer med tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetserättning vilken innebär att Samhall ska anställa de personer med 75 procents sjukersättning som arbetsförmedlingen inte hittar någon annan anställning åt inom sex månader. Samhall planerar att kunna erbjuda cirka 400 personer arbete och utveckling inom detta uppdrag under år 2009.

De nya affärer som avtalats under år 2008 samt ökade säljinsatser för att möta den vikande konjunkturen bedöms kunna medföra en försäljningsutveckling i enlighet med den fastställda affärsstrategin. Trots de utvecklingsinsatser och kostnadsanpassningar som genomförts 2008 bedömer Samhall att såväl tillväxt som resultat blir väsentligt lägre år 2009.

UTDELNING

Enligt Samhalls bolagsordning ska någon utdelning inte utges.

ÖVRIGT

STYRELSENS ARBETE

Styrelsen har under år 2008 haft nio protokollförda sammanträden. Arbetet sker utifrån antagen arbetsordning. Det finns ett revisionsutskott och ett ersättningsutskott. En närmare redogörelse för styrelsens arbete lämnas i bolagsstyrningsrapporten för 2008, se sidan 62.

MILJÖINFORMATION

Samhall har under året bedrivit 2 (3) tillståndspliktiga och 12 (14) anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken.

Av de tillståndspliktiga verksamheterna avser 2 (2) ytbehandling av metall och 0 (1) borttagning av färg.

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser 2 (2) metallbearbetning med förbrukning av 200–2 000 liter koncentrerade skär-

vätskor och processoljor, 0 (1) metallbearbetning med förbrukning av mer än 2 000 liter koncentrerade skärvätskor och processoljor, 3 (3) ytbehandling av metall, 2 (2) fastbränslepanna, 1 (1) värmepump med effekt 100 kW–10 MW, 2 (1) plasttillverkning 1–20 ton per år, 1 (2) livsmedelsproduktion, 300–15 000 ton per år, 1 (2) tvättning av mer än 1 ton tvättgods per dygn eller där organiska lösningsmedel förbrukas.

Under året har förändringar i verksamheterna medfört att antalet tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter minskat. Vid utgången av 2008 var antalet tillståndspliktiga verksamheter två och antalet anmälningspliktiga verksamheter tolv.

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

För ytterligare information se sidorna 25–29.

HÄNDELSER EFTER BALANSDAGEN

Efter balansdagen har inga väsentliga händelser inträffat.



Resultaträkning

MSEK	Not	2008	2007
RÖRELSENS INTÄKTER			
Försäljning	3, 4, 33	2 890	3 065
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		-4	-2
Statlig merkostnadsersättning	5	4 220	4 148
Övriga rörelseintäkter	4	165	219
		7 271	7 430
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-1 020	-1 225
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	6, 8	-593	-619
Personalkostnader	2	-5 525	-5 513
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-32	-38
		-7 170	-7 395
Rörelseresultat		101	35
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	9	84	55
Räntekostnader och liknande resultatposter	10	0	0
		84	55
Resultat efter finansiella poster		185	90
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	11	-24	-
Resultat före skatt		161	90
Skatt på årets resultat	12, 13	-8	-
Årets resultat		153	90
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		30,6	18,0
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

KOMMENTARER TILL RESULTATRÄKNINGEN

FÖRSÄLJNING

Försäljningen under år 2008 minskade med 175 miljoner kronor eller 6 procent jämfört med föregående år. Trots minskad försäljning har förädlingsvärdet ökat med 28 miljoner kronor till följd av ändrad produktionsmix mellan affärsområdena. Detta är en ökning med 2 procent samtidigt som medelantalet årsanställda minskade med cirka 5 procent. Försäljningen inom affärsområdet Produktion uppgick till 1 457 (1 777) miljoner kronor vilket är en försäljningsminskning med 18 procent. Försäljningen inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster uppgick till 538 (469) respektive 893 (816) miljoner kronor vilket är en försäljningstillväxt om 15 respektive 9 procent jämfört med år 2007.

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 minskade främst beroende på lägre intäkter inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster och uppgick till 114 (149) miljoner kronor. En planerad minskning av antalet anställda inom affärsområdet har skett under året till förmån för jobb- och utvecklingsaktiviteter. Personer inom detta uppdrag är inte anställda av Samhall vilket medför såväl lägre intäkter som lönekostnader.

Realisationsvinster vid försäljning av anläggningstillgångar minskade och uppgick till 39 (50) miljoner kronor.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Råvaror och förnödenheter, har procentuellt relaterat till försäljningen minskat under år 2008 innebärande att förädlingsgraden ökat. Ökningen är hänförlig till ändrad produktionsmix mellan affärsområdena.

PERSONALKOSTNADER

Lönekostnaderna för personer inom kärnuppdraget ökade med 103 miljoner kronor jämfört med år 2007 och uppgick till 4 641 (4 538) miljoner kronor. Lönekostnaderna för direkt anställda rensat från personalavvecklingskostnader minskade med 8 miljoner kronor.

Under år 2007 och 2008 har tillfälliga sänkningar av de sociala avgifterna om 30 miljoner kronor respektive 55 miljoner kronor påverkat utfallet.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

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

RÖRELSERESULTATET

Rörelseresultatet förbättrades med 66 miljoner kronor jämfört med år 2007. Bolaget har därmed genom en bättre affärsverksamhet kunnat kompensera den procentuellt lägre merkostnadsersättningen under år 2008 jämfört med år 2007 relaterat till lönekostnader för personer med funktionshinder.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2008 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet sammanlagt med 40 (50) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader uppgick till 35 (40) miljoner kronor.

FINANSNETTOT

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 84 (55) miljoner kronor.



Balansräkning

MSEK	Not	2008-12-31	2007-12-31
TILLGÅNGAR			
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	14	1	0
		1	0
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	15	47	52
Maskiner och andra tekniska anläggningar	16	41	43
Inventarier, verktyg och installationer	17	30	27
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	18	1	2
		119	124
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	19	0	0
Andra långfristiga fordringar	20	1	1
		1	1
Summa anläggningstillgångar		121	125
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		101	137
Varor under tillverkning		28	40
Färdiga varor och handelsvaror		26	32
		155	209
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		399	495
Övriga fordringar	21	48	73
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	56	54
		503	622
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Kassa och bank	23, 24	1 804	1 827
	23	398	95
Summa omsättningstillgångar		2 860	2 753
Summa tillgångar		2 981	2 878

MSEK	Not	2008-12-31	2007-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
EGET KAPITAL			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		316	226
Årets resultat		153	90
		469	316
Summa eget kapital		1 256	1 103
OBESKATTADE RESERVER			
	26		
Akkumulerade avskrivningar över plan		15	–
Periodiseringsfonder		9	–
		24	–
AVSÄTTNINGAR			
	27	9	14
		9	14
KORTFRISTIGA SKULDER			
Leverantörsskulder		148	213
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	28	410	398
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	1 134	1 150
		1 692	1 761
Summa eget kapital och skulder		2 981	2 878
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	30	0,2	0,6

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR minskade med 5 miljoner kronor främst genom avyttring av fastigheter. Antalet sålda fastigheter under året uppgick till 6 (12). De sålda fastigheternas bokförda värde uppgick till 6 (13) miljoner kronor.

Vid utgången av 2008 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 115 000 m² och hyrde lokaler till en yta av 160 000 m². Jämfört med utgången av år 2007 är detta en minskning av Samhalls ägda fastigheters yta med cirka 25 000 m² och en minskning av de inhyrda lokalytorna med 24 000 m². Detta motsvarar en total minskning av disponerade lokalytor på 15 (15) procent.

VARULAGRET minskade med 54 miljoner kronor jämfört med år 2007 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen minskade med 14,6 procentenheter.

KUNDFORDRINGAR i procent av försäljningen minskade från 16,2 till 13,8 procent jämfört med år 2007. Även den genomsnittliga kundkreditiden minskade något bland annat beroende på minskad andel försäljning inom affärsområdet Produktion med traditionellt längre kredittider än inom tjänsteverksamheten samt även beroende på förbättrade kravrutiner. Bolagets kundförluster är fortsatt låga.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR, för Samhalls placeringsregler se not 24.

Samhalls finansiella placeringar uppgick på balansdagen till totalt cirka 1,8 miljarder kronor. Bland placeringarna finns en FRN obligation (Floating Rate Note) utställd av Landsbanki på Island i svenska kronor med ett nominellt värde på 50 miljoner kronor. Placeringen gjordes 2006-12-20 och den löpte till och med 2009-01-19. Placeringen är tagen helt inom de ramar och regler som framgår av Samhalls finanspolicy. Tingsrätten i Reykjavik har beviljat banken förlängt betalningsansånd så kallat moratorium fram till 2009-11-26. Detta innebär för Samhalls del att någon ersättning på förfallodagen inte kan påräknas. Det är i dagsläget inte heller möjligt att kunna uttala sig om när en eventuell återbetalning kan komma att ske eller till vilket belopp.

AVSÄTTNINGAR avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl a lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten 2009.



Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2007-01-01		500	287	130	96	1 013
Disposition av föregående års resultat				96	-96	-
Årets resultat					90	90
Eget kapital 2007-12-31		500	287	226	90	1 103
Disposition av föregående års resultat				90	-90	-
Årets resultat					153	153
Eget kapital 2008-12-31	25	500	287	316	153	1 256

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2008	2007
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		101	35
Erhållen ränta	9	103	61
Erlagd ränta	10	0	0
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	-11	-41
Skatt på årets resultat	12, 13	-8	-
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		185	55
Ökning/minskning av varulager		54	21
Ökning/minskning av fordringar		120	-48
Ökning/minskning av skulder		-69	-36
Summa förändring i rörelsekapital		105	-63
Kassaflöde från den löpande verksamheten		290	-8
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-1	0
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-36	-33
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		47	66
Ökning/minskning av kortfristiga finansiella placeringar		0	-16
Kassaflöde från investeringsverksamheten		10	17
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		300	9
Likvida medel vid årets början		1 922	1 898
Annan ökning/minskning av bokförda värdet		-20	15
Likvida medel vid årets slut	23	2 202	1 922

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 2 202 (1 922) miljoner kronor, varav 1 190 (1 098) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader.

Annan ökning/minskning avser förändring av marknadsvärdet.

ÅRETS KASSAFLÖDE uppgick till 300 (9) miljoner kronor. Årets kassaflöde har främst utöver rörelseresultatförbättringen påverkats av lägre kapitalbindning i lager och kundfordringar.

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick vid årets slut till 290 (-8) miljoner kronor.

Kassaflödet från den löpande verksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 47 (66) miljoner kronor.

Noter

Belopp inom parentes avser år 2007.

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 och liknande: Intäkt redovisas i enlighet med den aktuella överenskommelsens ekonomiska innebörd.
- Ränteintäkter: 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 nedskrivnings-

behov. 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 FIFU-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 och 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 realiserade 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 och bolagets affärer görs med utgångspunkt från medarbetarna och att därigenom ge dessa personer en starkare ställning på arbetsmarknaden. Samhall ska också värna om de arbetssökande som på grund av sin funktionsnedsättning har svårt att få eller att behålla ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Genom produktion av varor och tjänster ska personer med funktionsnedsättning 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 årsanställda	varav		varav	
	2008-12-31	kvinnor, %	2007-12-31	kvinnor, %
Sverige	18 416	44	19 611	44
Totalt	18 416	44	19 611	44

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från verklig frånvaro, övertid och personalsammansättning och uppgick till 18 416 (19 611) varav kvinnor 8 132 (8 574).

För anställda med funktionshinder uppgick medelantalet anställda till 16 623 (17 423) varav kvinnor 7 347 (7 667) och för övriga direkt rekryterade anställda till 1 285 (1 386) varav 556 (562) kvinnor. Medelantalet anställda inom Arbetsmarknadstjänster uppgick till 508 (803) personer varav 229 (345) kvinnor.

Det verkliga antalet anställda var vid årets slut 20 996 (21 776) varav 134 (257) tillfälligt anställda med funktionshinder, 73 (73) tillfälligt direkt anställda samt 292 (965) personer anställda inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bl a på deltidsanställningar.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I STYRELSE OCH LEDNING

	2008-12-31	varav kvinnor, %	2007-12-31	varav kvinnor, %
Styrelsen	11	55	11	55
Övriga ledande befattningshavare	7	43	8	50
Totalt	18	50	19	53

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2008-12-31 Löner och ersättningar	Sociala kostnader	2007-12-31 Löner och ersättningar	Sociala kostnader
Styrelse och VD	3,7	1,8	3,4	1,9
(varav pensionskostnader)		0,6		0,8
Övriga anställda	3 926,5	1 505,1	3 908,5	1 515,3
(varav pensionskostnader)		133,6		174,2
Summa	3 930,2	1 506,9	3 911,9	1 517,2
(varav pensionskostnader)		134,2		175,0

Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 24 (39) miljoner kronor varav 20 (37) miljoner kronor avser ålderspension och familjepension och ingår i resultatposten personalkostnader. Premierna till Alecta betraktas som en avgiftsbestämd plan.

I löner, ersättningar och sociala kostnader ingår personalavvecklingskostnader om 35 (40) miljoner kronor för direkt anställd personal i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Den totala lönekostnaden för anställda enligt Samhalls kärnuppgång uppgick, inklusive sociala kostnader, till 4 641 (4 538) miljoner kronor. Lönekostnader inklusive sociala avgifter inom Arbetsmarknadstjänster uppgick till 114 (195) miljoner kronor, där lönebidrag erhållits med 114 (149) miljoner kronor. Lönekostnaderna har påverkats av sänkta sociala avgifter med 55 (30) miljoner kronor.

Sjukfrånvaro, %	2008	2007
Total sjukfrånvaro som andel av kontrakterad arbetstid	12,1	13,2
Andelen av den totala sjukfrånvaron som avser sammanhängande sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer	5,8	6,8

SJUKFRÅNVARON FÖRDELAD EFTER KÖN:

Män	10,8	11,7
Kvinnor	13,7	15,0

SJUKFRÅNVARON FÖRDELAD EFTER ÅLDERSKATEGORI:

29 år eller yngre	11,1	13,3
30-49 år	12,4	13,1
50 år eller äldre	11,9	13,1

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor		Styrelse-arvode	Revisions-utskott	Ersättnings-utskott
Styrelsens ordförande	Björn Wolrath	243	62	33
Styrelseledamot	Peter Brusén	117	-	-
Styrelseledamot	Marie Hallander Larsson	117	-	17
Styrelseledamot	Tobias Henmark	117	41	-
Styrelseledamot	Kenneth Johansson	117	-	17
Styrelseledamot	Eva-Lotta Kraft	117	-	-
Styrelseledamot	Eva Nordmark	117	-	-
Styrelseledamot	Maria Sedolin	117	41	-
Summa		1 062	144	67

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämmans beslut.

Till arbetstagarrepresentanter i styrelsen utgår ingen ersättning.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Belopp i tusen kronor	Löner och ersättningar	Pensionskostnader
Verkställande direktör, Birgitta Böhlén	2 470	570
Andra ledande befattningshavare 6 personer	7 748	1 911
Summa	10 218	2 481

Birgitta Böhlén, 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.

Övrig företagsledning har bestått av 6 (7) befattningshavare. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Rör-liga löner har inte förekommit. Övrig företagsledning, utom en befattningshavare, omfattas av ITP-planen från 65 års ålder. För denne befattningshavare 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 företags 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. En person i företagsledningen har uppsägningstid enligt LAS och kollektivavtal.

NOT 3 Försäljning per geografisk marknad

MSEK	2008	2007
Sverige	2 578	2 674
Belgien	121	120
Schweiz	99	174
Norge	23	21
Finland	19	17
Tyskland	10	11
USA	8	4
Danmark	5	7
UK	5	5
Indien	5	5
Ungern	4	4
Frankrike	3	6
Spanien	1	3
Holland	1	3
Estland	1	2
Polen	1	1
Övriga länder	6	8
Summa nettoomsättning	2 890	3 065
Andel export	11%	13%

Exporten minskade med 79 miljoner kronor till 312 (391) miljoner kronor och exportandelen minskade från 13 till 11 procent. Exportminskningen är främst hänförlig till marknaden i Schweiz. Huvuddelen av exporten sker till svenska kunders företag utomlands. Schweiz och Belgien och var under år 2008 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 71 (75) procent till dessa länder.

Samhall redovisar endast ett segment då Samhalls huvuduppdrag är att erbjuda personalutveckling genom arbete för personer med funktionsnedsättning. 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 sin funktionsnedsättning har svårt att få eller att behålla ett arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Genom produktion av varor och tjänster ska personer med funktionsnedsättning 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	2008	2007
I FÖRSÄLJNINGEN INGÅR INTÄKTER FRÅN:		
Varor	1 457	1 777
Tjänster	1 433	1 288
Summa	2 890	3 065

I ÖVRIGA INTÄKTER INGÅR INTÄKTER FRÅN:

EU-bidrag, transportbidrag samt övriga bidrag	4	4
Lönebidrag AF	114	149
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	9	9
Vinst vid avyttring fastigheter	30	41
Hyresintäkter	4	5
Försäkringsersättningar	0	1
Övriga intäkter	4	10
Summa	165	219

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 4 220 (4 148) miljoner kronor för verksamhetsåret 2008.

NOT 6 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till utvecklings- och omstruktureringskostnader med -1 (-4) miljoner kronor varav -5 (-13) miljoner kronor avser årets kostnader och 4 (9) miljoner kronor återföring av föregående års avsättning.

Omstruktureringskostnaderna avser bl a lösen av hyreskontrakt, övriga kostnader i samband med avveckling av verksamheter och personalavvecklingskostnader.

Omstruktureringskostnader ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

ARVODE OCH KOSTNADERSÄTTNING TILL REVISORER

MSEK	2008	2007	2006
Revisionsuppdrag			
PricewaterhouseCoopers AB	1,4	1,4	1,4
Riksrevisionen	0,1	0,2	0,1

ANDRA UPPDRAG ÄN

REVISIONSUPPDRAGET

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

NOT 7 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

AVSKRIVNINGAR FÖRDELADE PER TILLGÅNGSSLAG

MSEK	2008	2007
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	0	-1
Byggnader och mark	-5	-7
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-14	-18
Inventarier, verktyg och installationer	-11	-10
Summa avskrivningar	-30	-36
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Byggnader och mark	-2	0
Maskiner och andra tekniska anläggningar	0	-2
Summa nedskrivningar	-2	-2
Summa av- och nedskrivningar	-32	-38

I avskrivningar ingår kostnader för nedskrivning av byggnader med 2 (0) miljoner kronor samt av till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar med 0 (0) miljoner kronor. Övriga maskiner och tekniska anläggningar har skrivits ned med 0 (2) 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 bolagets eget lokalbehov har ett driftsnetto framräknats. I de fall beräknat avkastningsvärde understigit bokfört värde på det aktuella objektet har en nedskrivning skett.

NOTER

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	2008	2007
Förfaller till betalning inom ett år	37	40
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	53	39
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
	90	79
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	47	63

NOT 9 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2008	2007
Ränta, kuponger och utdelning	88	56
Vinst/förlust kapitalförvaltning	16	-20
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-20	19
	84	55

I ränta, kuponger och utdelning ingår en miljon kronor gällande förändring av upplupen ränta.

NOT 10 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2008	2007
Räntekostnader, externa	0	0
	0	0

NOT 11 Bokslutsdispositioner

MSEK	2008	2007
Skilnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	-15	-
Förändring av periodiseringsfond	-9	-
	-24	-

NOT 12 Skatt på årets resultat

MSEK	2008	2007
Skatt på årets resultat	-8	-
	-8	-

NOT 13 Uppskjuten skatt

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 306 (306) miljoner kronor. Av detta belopp har 306 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 förrän taxering 2010.

SKILLNAD MELLAN SKATTEKOSTNAD OCH SKATTEKOSTNAD BASERAD PÅ GÄLLANDE SKATTESATS

MSEK	2008	2007
Redovisat resultat före skatt	161	90
Skatt enligt gällande skattesats	-45	-25
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	-4	6
Ej redovisade skattefordringar i underskottsavdrag	41	19
Skatt på årets resultat enligt resultaträkningen	-8	-

SKATTESATS

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

NOT 14 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
AKKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	6	6
Nyanskaffning	1	0
Avyttringar och utrangeringar	-2	0
Summa anskaffningsvärde	5	6

AKKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN

Vid årets början	6	5
Avyttringar och utrangeringar	-2	0
Årets avskrivning enligt plan	0	1
Summa avskrivningar	4	6
Planenligt restvärde vid årets slut	1	0

NOT 15 Byggnader och mark

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
AKKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	251	319
Nyanskaffningar	7	4
Avyttringar och utrangeringar	-26	-72
Summa anskaffningsvärde	232	251

AKKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN

Vid årets början	148	191
Avyttringar och utrangeringar	-19	-50
Årets avskrivning enligt plan	5	7
Summa avskrivningar	134	148

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	51	60
Avyttringar och utrangeringar	-2	-9
Årets nedskrivningar	2	0
Summa nedskrivningar	51	51
Planenligt restvärde vid årets slut	47	52
Bokfört värde byggnad	39	44
Bokfört värde mark	8	8
Taxeringsvärden, byggnader	85	105
Taxeringsvärden, mark	18	23

Pågående skattemässig omklassificering av bolagets fastigheter innebär att alla fastigheter ska åsättas taxeringsvärde. För 41 (41) fastigheter uppgick taxeringsvärdena vid årets slut till totalt 103 (128) miljoner kronor, innebärande att cirka 85 procent av fastighetsbeståndet åsatts taxeringsvärde. Den skattemässiga omklassificeringen innebär att fastighetsskatt debiteras från den tidpunkt då fastighetstaxering åsatts.

Bolagets fastighetsbestånd är försäkrat till fullvärde motsvarande återanskaffningskostnaden för respektive anläggning.

NOT 16 Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	555	665
Nyanskaffningar	14	23
Avyttringar och utrangeringar	-123	-133
Summa anskaffningsvärde	446	555

ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	489	590
Avyttringar och utrangeringar	-116	-119
Årets avskrivning enligt plan	14	18
Summa avskrivningar	387	489

ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	23	33
Avyttringar och utrangeringar	-5	-12
Årets nedskrivning	0	2
Summa nedskrivningar	18	23
Planenligt restvärde vid årets slut	41	43

NOT 17 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	215	246
Nyanskaffningar	15	11
Avyttringar och utrangeringar	-34	-42
Summa anskaffningsvärde	196	215

ACKUMULERADE AVSKRIVNINGAR ENLIGT PLAN		
Vid årets början	186	217
Avyttringar och utrangeringar	-33	-41
Årets avskrivning enligt plan	11	10
Summa avskrivningar	164	186

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
ACKUMULERADE NEDSKRIVNINGAR		
Vid årets början	2	2
Avyttringar och utrangeringar	0	0
Årets nedskrivning	-	0
Summa nedskrivningar	2	2
Planenligt restvärde vid årets slut	30	27

NOT 18 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Ingående balans	2	7
Under året nedlagda kostnader	11	12
Under året genomförda omfördelningar	-12	-17
Bokfört värde vid årets slut	1	2

NOT 19 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	0	0
Avgående fordringar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

NOT 20 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
ACKUMULERADE ANSKAFFNINGSVÄRDEN		
Vid årets början	1	1
Bokfört värde vid årets slut	1	1

NOT 21 Övriga fordringar

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Fordran lönebidrag	5	14
Fordran Försäkringskassan	4	3
Skattefordringar	24	43
Skattekonto	13	13
Övriga kortfristiga fordringar	2	0
Bokfört värde vid årets slut	48	73

NOT 22 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Hyrer	19	20
Ränteintäkter	7	5
Försäkringsavgifter	1	3
Övrigt	29	26
Bokfört värde vid årets slut	56	54

NOT 23 Likvida medel

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Kassa och bank	393	95
Depositioner	200	470
Övriga kortfristiga placeringar	1 609	1 357
Bokfört värde vid årets slut	2 202	1 922

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av bolagets likvida medel i form av medel på bankkonton samt placeringar på depositionsmarknaden och av kortfristiga placeringar, vilka utgör förvaltad kapital. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 1 609 (1 357) miljoner kronor, varav 1 190 (1 098) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: certifikat, obligationer, räntebärande fonder samt alternativa placeringar med kapitalgaranti.

NOT 24 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 bolagets 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. Policyn reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valuta-hantering.

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 finanspolicyn. 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. Ränterisken ökar med räntebindningstiden. 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 1,9 (1,8) år och ränte-

risken uppgick till 25 (19) 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 och GBP och utflödet är större än inflödet. Samhall kan hantera valutarisk genom valutaterminskontrakt. På balansdagen fanns inga utestående terminskontrakt.

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

NOT 25 Eget kapital

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

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

NOT 26 Obeskattade reserver

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Akkumulerade avskrivningar utöver plan	15	–
Periodiseringsfonder, tax 2009	9	–
	24	–

NOT 27 Avsättningar

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	14	43
Periodens avsättningar	40	51
Ianspråktaget under perioden	–40	–68
Periodens återföringar av outnyttjade belopp	–5	–12
Bokfört värde vid årets slut	9	14

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Eskilstuna, Sollentuna, Stockholm, Strömstad och Vänersborg och avser hyror och återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten 2009.

Återföringar avser äldre ej ianspråktaga avsättningar.

NOT 28 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Avräkning löner	287	283
Personalens källskatt	80	82
Mervärdesskatt	16	19
Övrigt	27	14
Bokfört värde vid årets slut	410	398

NOT 29 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Semesterlöneskuld	546	548
Arbetsgivaravgifter	421	400
Löneskatt	33	42
Övrigt	134	160
Bokfört värde vid årets slut	1134	1150

NOT 30 Ansvarsförbindelser

MSEK	2008-12-31	2007-12-31
Tullverket	0,2	0,2
Incorp Sverige AB	–	0,4
Summa ansvarsförbindelser	0,2	0,6

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

NOT 31 Justering för poster som inte ingår i kassaflödet

MSEK	2008	2007
Av- och nedskrivningar	32	38
Resultat på sålda anläggningstillgångar	–39	–50
Nedskrivning av kortfristiga placeringar	–	–
Avsättningar	–4	–29
Summa justeringsposter	–11	–41

NOT 32 Händelser efter balansdagen

Inga väsentliga händelser har inträffat efter balansdagen som påverkar årsredovisningen.

NOT 33 Transaktioner med närstående

NÄRSTÅENDE FÖRETAG. Samhall ägs av svenska staten. Inköp och försäljning från och till andra statliga företag sker till marknads-mässiga priser och sedvanliga villkor.

NOT 34 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	315 368 351
Årets resultat	153 493 066
Summa kronor	468 861 417

STYRELSEN FÖRESLÅR ATT VINSTMEDLEN

DISPONERAS ENLIGT FÖLJANDE:

Balanseras i ny räkning	468 861 417
Summa	468 861 417

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

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2009-04-23 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 2 mars 2009

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 3 mars 2009

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 2008. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 38–58 och sidorna 68–71. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskaphandlingarna 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 direk-

tören gjort när de upprättat årsredovisningen samt att utvärdera den samlade informationen i årsredovisningen. Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i bolaget för att kunna bedöma om någon styrelseledamot eller verkställande direktören är ersättningsskyldig mot bolaget. Vi har även granskat om någon styrelseledamot eller verkställande direktören på annat sätt har handlat i strid med aktiebolagslagen, årsredovisningslagen eller bolagsordningen. Vi anser att vår revision ger oss rimlig grund för våra uttalanden nedan.

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

Vi 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 3 mars 2009

PricewaterhouseCoopers AB
Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Henrik Söderhielm
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen



Bestyrkanderapport

Till mottagarna av Samhall AB (publ) Hållbarhetsredovisning 2008

Vi har, på uppdrag av Samhall AB (publ), översiktligt granskat fyra indikatorer i hållbarhetsredovisningen som ingår i Samhalls års- och hållbarhetsredovisning 2008. Därutöver har vi, i hållbarhetsredovisningen, granskat Samhalls egen deklaration avseende vald tillämpningsnivå enligt GRI:s redovisningsramverk för hållbarhetsredovisning. Samhall har valt tillämpningsnivå C+. De granskade indikatorerna är Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser (EN 16), Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser (EN17), Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna (EC4) och Program för vidareutbildning och livslångt lärande (LA11).

Syftet med den översiktliga granskningen är att vi skall uttala oss om huruvida vi funnit några omständigheter som tyder på att redovisningen inte i allt väsentligt är upprättad enligt av Samhall framtagna och angivna kriterier. Den översiktliga granskningen har utförts i enlighet med den rekommendation om översiktlig oberoende granskning av frivillig separat hållbarhetsredovisning, (RevR6) som utgivits av FAR SRS 2008.

Samhalls styrelse har den 2 mars 2009 avgivit hållbarhetsredovisningen. Verkställande direktören i Samhall ansvarar för arbetet med hållbar utveckling och redovisningen av resultaten av detta arbete. Vår uppgift är att uttala oss om de fyra valda indikatorerna enligt ovan i Hållbarhetsredovisning 2008 samt att dessutom uttala oss om Samhalls egen deklaration avseende vald tillämpningsnivå enligt GRI. Vi gör vårt uttalande baserat på vår utförda översiktliga granskning.

De granskade indikatorerna är upprättade utifrån tillämpliga, av företaget specifikt framtagna och angivna redovisnings- och beräkningsprinciper, vilka tillsammans utgör de kriterier mot vilka vår översiktliga granskning genomförts. Samhalls egen deklaration avseende tillämpningsnivå görs i enlighet med GRI:s redovisningsramverk och utgör de kriterier mot vilka vår granskning av Samhalls egen deklaration av tillämpningsnivå (C+) har genomförts.

Den översiktliga granskningen har bland annat omfattat:

- Intervjuer med för uppdraget relevanta nyckelpersoner på Samhall.

- Genomgång av Samhalls rutiner för intern kontroll på olika nivåer i rapporteringsflödet.

- På-plats-besök för genomgång av rutiner för intern kontroll.

- Genomgång av Samhalls beräknings- och rapporteringsprinciper för redovisning av prestandaindikatorerna, samt stickprovskontroller.

Det har vid vår översiktliga granskning inte framkommit några omständigheter som tyder på att vare sig redovisningen av de fyra granskade indikatorerna eller Samhalls egen deklaration av tillämpningsnivå i Hållbarhetsredovisning 2008 inte i allt väsentligt är upprättad enligt angivna kriterier.

Stockholm den 3 mars 2009

PricewaterhouseCoopers AB

Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Lars-Olle Larsson
Specialistledamot FAR SRS



Elfonden används när Samhall håller snyggt i Kungsträdgården i Stockholm.

Bolagsstyrningsrapport

Samhalls uppdrag enligt bolagsordningen är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Genom att skapa arbetsmöjligheter kan Samhall erbjuda vägar ut i arbetslivet för dessa personer. Samhall har även en regionalpolitisk roll genom att ha arbetsplatser över hela landet. Vid årets slut hade Samhall cirka 21 000 anställda varav cirka 19 400 med funktionshinder. I det följande redovisas styrelsens bolagsstyrningsrapport som även omfattar styrelsens rapport om intern kontroll.

ÄGAREN

Samhall AB ägs till 100 procent av svenska staten. Till grund för Samhalls bolagsstyrning ligger svensk rätt, framförallt Aktiebolagslagen, Svensk kod för bolagsstyrning (Koden) samt statens ägarpolitik jämte övriga riktlinjer som staten meddelar. Samhall har, i tillämpliga delar, anpassat bolagsstyrningen till de regler som följer av Koden. Denna bolagsstyrningsrapport har inte granskats av bolagets revisorer.

Svenska staten är en betydande företagsägare i Sverige. Ägarrollen utövas av regeringen. Övergripande mål är att skapa värde och att se till att uttryckta samhällsintressen infrias. Målet att skapa värde medför krav på långsiktighet, effektivitet, lönsamhet, utvecklingsförmåga samt ett miljömässigt och socialt ansvarstagande. Företag med statligt ägande har av staten delats in i två grupper, dels de som verkar på marknadsmässiga villkor, dels de som har ett särskilt samhällsintresse att infria. Samhall tillhör den senare gruppen.

För att tydliggöra statens syn i vissa ägarfrågor och för att uppnå enhetlighet bland de av staten förvaltade bolagen har regeringen utarbetat särskilda riktlinjer för statens ägarpolitik bl a avseende extern ekonomisk rapportering och anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande. Dessutom har regeringen identifierat vissa särskilda policyfrågor av stor vikt där företag med statligt ägande ska agera föredömligt. Det gäller bland annat arbetet med hållbarhetsfrågor inklusive jämställdhets, mångfalds- och andra etiska frågor. Detta arbete rapporteras i den hållbarhetsredovisning som ingår i detta årsredovisningsdokument.

I vidstående tabell ges en redovisning, enligt principen följa eller förklara, av frågor där bolaget avviker från statens ägarpolitik, Koden eller av staten meddelade övriga riktlinjer. Förutom i tabeller kommenteras avvikelserna under respektive avsnitt.

Regler	Avvikelser	Förklaring/Kommentar
Koden: regler angående valberedning	Valberedning i kodens bemärkelse saknas	Ersätts av styrelse-nomineringsprocessen för statligt helägda företag
Koden: regler angående styrelseledamöternas oberoende i förhållande till större ägare	Redovisas inte	Följer statens ägarpolitik och styrelsenomineringsprocess

Samhalls uppdrag beslutas av staten och formuleras årligen i ett verksamhetsavtal. För 2008 slöts detta avtal mellan Samhall och Arbetsförmedlingen, se sidan 72. För kommande år kommer avtalet att slutas mellan Samhall och regeringen. Avtalet innehåller bl a arbetsmarknadspolitiska mål och finansiering av Samhalls merkostnader som är hänförliga till uppdraget. Återrapportering sker

genom månadsvis rapportering till Arbetsförmedlingen, de offentliga delårsrapporterna och i bolagets årsredovisning.

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma ska enligt statens riktlinjer hållas senast den 30 april. Årsstämman 2008 hölls den 23 april, protokoll finns på bolagets hemsida. Vid stämman deltog styrelse, ledning och revisorer. I enlighet med statens ägarpolitik är årsstämman öppen för allmänheten. Riksdagsledamöter får en särskild kallelse som skickas till Riksdagens kammarkansli. 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 bl a varit riksdagsledamöter, representanter från Närings- och Arbetsmarknadsdepartementet, styrelseledamöter i Samhall, myndighetspersoner, kunder och representanter från olika fackliga organisationer och handikapporganisationer.

Vid årsstämman hanterades sedvanliga formalia. Styrelsen väljs av årsstämman, som även utser 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.

Årsstämman fastställer verksamhetsmål och ekonomiska mål för Samhall.

I anslutning till årsstämman genomförs ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet. Vid årsstämman 2008 anordnades ett seminarium på temat Företagens samhällsnytta (CSR i praktiken).

VAL AV STYRELSE

Regeringens mål är att styrelserna ska ha hög kompetens som är väl anpassad till respektive företags verksamhet, situation och framtida utmaningar. Ledamöterna ska alltid se till företagets bästa. Regeringen förväntar sig att ledamöterna har hög integritet och motsvarar de krav på gott omdöme som förväntas av företrädare för staten.

För de av staten helägda företagen ersätter en särskild nomineringsprocess Kodens regler om valberedningens arbete. Denna styrelsenomineringsprocess koordineras av Enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet. En arbetsgrupp analyserar kompetensbehovet utifrån företagets verksamhet och situation samt respektive styrelses sammansättning. Urvalet av ledamöter görs utifrån en bred rekryteringsbas. Sammansättningen av varje styrelse ska vara sådan att balans uppnås avseende bakgrund samt kompetensområde och erfarenhet. För att uppnå balans avseende könsfördelning är målsättningen att andelen av vardera

kön ska vara minst 40 procent. När processen avslutas ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Kodens riktlinjer.

Styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som större ägare redovisas inte. Detta är en avvikelse i förhållande till Kodens. Kodens är huvudsakligen riktad mot företag med ett spritt ägande. Att styrelseledamöters oberoende till större ägare ska redovisas avser i huvudsak att skydda minoritetsägare. I statligt helägda företag saknas därför skäl att redovisa denna form av oberoende. Den oberoende ställningen i förhållande till bolaget och bolagets ledning prövas i nomineringsprocessen. Nomineringsprocessen i sin helhet beskrivs i verksamhetsberättelse för företag med statligt ägande. Skriften kan beställas eller laddas ned från regeringens hemsida.

LEDAMÖTER

Samhalls styrelse består av åtta vid årsstämman utsedda ledamöter samt tre ledamöter och tre ersättare som utses av arbetstagarorganisationerna. Av styrelsens stämموالدا ledamöter är fyra kvinnor. Styrelsens sammansättning framgår av sidan 68. Vidare redovisas ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsarbete under rubriken Styrelsens arbete år 2008.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2008

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning av bolagets angelägenheter för att på bästa sätt, såväl arbetsmarkandspolitiskt som affärsmässigt, leda verksamheten så att de av staten beslutade målen uppnås. Detta sker inom ramen för aktiebolagslagen, bolagsordningen, Kodens och ägarens direktiv.

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 skall styrelsen följa den ekonomiska utvecklingen samt följa och säkerställa funktionerna för riskhantering och intern kontroll.

Styrelsens ordförande ansvarar bl a för att organisera och leda styrelsens arbete, samordna styrelsens syn med ägaren i frågor av avgörande betydelse för bolaget och genom kontakt med VD följa bolagets utveckling.

För att effektivisera och fördjupa styrelsens arbete i vissa frågor har styrelsen inom sig inrättat två utskott, dels ett Ersättningsutskott, dels ett Revisionsutskott. Utskotten är beredande organ till styrelsen. Sammanträdena protokollförs och redovisas i styrelsen. Utskottens ledamöter utses vid konstituerande mötet.

Styrelsen har fastställt en arbetsordning för styrelsens arbete, instruktioner för de inrättade utskotten, instruktion till verkställande direktören samt instruktion om VD:s rapportering till styrelsen. Dessa styrande dokument omprövas och uppdateras årligen. Här regleras bl a ordförandens och verkställande direktörens

uppgifter, frekvensen och formerna för styrelsemötena, löpande intern och extern ekonomisk rapportering samt utvärdering av styrelsens och VD:s arbete.

Styrelsen har under året sammanträtt nio gånger. Styrelsen har en utsedd sekreterare, Leif Alm, direktör i VD-sekretariatet, som i god tid före varje styrelsemöte skickar ut en skriftlig kallelse med en dagordning med utförliga kommentarer samt övrigt erforderligt underlag för mötet. Styrelsen får VD-brev med aktuella frågor samt varje kvartal en utförlig intern ekonomisk rapport.

Utöver de återkommande planerings-, boksluts- och budgetfrågorna har styrelsen under året ägnat särskilt uppmärksamhet åt frågor bl a gällande en ny modell för uppföljningen av personalutvecklingsarbetet, avknoppningen av produktionen av "Klassisk husmanskost" i Sala, företagets kommunikationspolicy, omvärldsanalyser, uppföljning och vidareutveckling av affärsstrategin Samhall 2008 som underlag för beslut om den nya affärsstrategin "Samhall 2011", hanteringen av hållbarhetsfrågorna och EU:s reviderade statsstödsregler.

För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet finns program för introduktion av nya styrelseledamöter. Dessutom gör styrelsen minst en gång årligen arbetsplatsbesök som innebär möten med både kunder och Samhalls lokala ledning och anställda. I augusti 2008 besökte styrelsen både inbyggd verksamhet, en egen produktionsenhet och ett utvecklingsforum i Karlskrona och Ronneby. Under besöket presenterade ledningen för arbetsområdet det nya arbetssätt som implementerats och som innebär ökat fokus såväl på medarbetarnas utveckling som på kunder och affärer.

Revisorerna har deltagit vid två styrelsemöten. Vid ett av dessa möten kunde styrelseledamöterna ställa frågor till revisorerna utan att representanter från bolagets ledning var närvarande.

Nedan följer styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten.

Närvaro vid möten	Styrelse- möten	Ersättnings- utskottet	Revisions- utskottet
Bolagsstämmoalda ledamöter, närvaro (av möjliga)			
Björn Wolrath (ordf)	9 (9)	2 (2)	6 (6)
Peter Brusén	8 (9)		
Marie Hallander Larsson	8 (9)	2 (2)	
Tobias Henmark	9 (9)		6 (6)
Kenneth Johansson	9 (9)	2 (2)	
Eva-Lotta Kraft	8 (9)		
Eva Nordmark	8 (9)		
Maria Sedolin	9 (9)		6 (6)

Arbetsagarrepresentanter ledamöter, närvaro (av möjliga)

Närvaro vid möten	Styrelsemöten
Margaretha Brinkhof Walter	8 (9)
Tommy Carlsson	9 (9)
Kerstin Mjönes	8 (9)
Arbetsagarrepresentanter ersättare, närvaro som ledamot	

Närvaro vid möten	Styrelsemöten
Håkan Andersson (t o m 23/4)	1
Ann-Christin Andersson (fr o m 23/4)	
Björn Ove Jhönsson	1
Yvonne Kvarnström	

ARBETET I ERSÄTTNINGsutskottet

Ersättningsutskottet bistår styrelsen dels i frågor rörande ersättning samt övriga anställningsvillkor för VD och övriga personer i företagsledande befattningar och därmed jämförlig ställning, dels i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram. Utskottet har under 2008 haft två möten.

ARBETET I REVISIONSUTSKOTTET

Revisionsutskottet bistår styrelsen i frågor avseende riskbedömning, intern kontroll, extern redovisning och revision.

Vid revisionsutskottets möten har bolagets revisorer avrapporterat sina iakttagelser i samband med års- och halvårsbokslut, årsredovisning samt löpande revision. Utskottet har vidare bl a tagit del av arbetet med att ta fram nya nyckeltal som visar hur Samhall utvecklar sina anställda, Samhalls hantering av hållbarhetsfrågorna och riskhanteringen i Samhall. Även bolagets internrevisor har rapporterat sina iakttagelser till utskottet. En utvärdering av utskottets och de externa revisorernas arbete sker varje år. Revisionsutskottet har under året haft sex sammanträden.

UTVÄRDERING AV STYRELSENS OCH VD:S ARBETE

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete. Under 2008 genomfördes denna utvärdering för första gången med stöd av externa resurser i form av företaget Boardment AB. Utvärderingen bestod i dels en individuell intervju med var och en i styrelsen, dels en enkät till hela styrelsen. Resultatet av utvärderingen presenterades och behandlades vid styrelsen sammanträde i oktober 2008 och kommer att användas som underlag för att utveckla styrelsearbetet. Styrelsen utvärderar även årligen VD:s arbete.

ERSÄTTNING TILL STYRELSE OCH UTSKOTT

Vid årsstämma år 2008 fastställdes arvode till ordföranden och ledamöter i styrelsen. Arvodet till ordföranden bestämdes till 245 000

kr/år och till de övriga ledamöterna till 118 000 kr/år. Till arbetsagarrepresentanterna i styrelsen utgår ingen ersättning.

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

REVISORER

Ansvar för val av revisorer för företag med statligt ägande ligger alltid hos ägaren. Det praktiska arbetet med upphandlingen hanteras av bolagsledningen i samråd med Revisionsutskottet. Regeringskansliets förvaltare/handläggare följer alla steg i upphandlingsprocessen från upphandlingskriterier till urval och utvärdering. Det slutliga beslutet fattas av årsstämman. Revisorer väljs enligt aktiebolagslagen på mandatperioder om fyra år. Vid omval finns möjlighet till en ny mandatperiod om tre år.

Valda revisorer för Samhall för räkenskapsåret 2008 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 bl a Svenska Spel, Botniabanan och EMC Information Systems. Henrik Söderhielm har vid sidan av Samhall revisionsuppdrag i Lernia AB, SOS Alarm 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 styrelsens Revisionsutskottet. En gång per år träffar styrelsen revisorerna utan närvaro av VD eller annan person från bolagsledningen.

Revisionsbolaget PricewaterhouseCoopers AB omförordnades vid bolagsstämman 2008 för tre år framåt t o m bolagsstämman 2011. Henrik Söderhielm förordnades av Riksrevisionen t o m bolagsstämman 2012. Arvode till bolagets revisorer framgår av Not 6.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

Birgitta Böhlén
Född 1948
Civilekonom

Tidigare generaldirektör för Försvarets Materielverk. Styrelseordförande i SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut AB, Mittuniversitetet och Apoteket Omstrukturering AB. Styrelseledamot i Almega och AFA Sjukförsäkring samt styrelsesuppleant i Svenskt Näringsliv.

SAMHALLS LEDNING

VD ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget. VD:s ansvarsområden och uppdrag regleras närmare i den av styrelsen fastställda

VD-instruktionen och i instruktionen till VD om rapportering till styrelsen. Inom dessa ramar leder VD verksamheten samt håller styrelsens ordförande löpande informerad om väsentliga affärshändelser. Styrelsen får varje månad en rapport om väsentliga händelser och varje kvartal en rapport om bolagets resultat och ställning. Före varje styrelsemöte träffas ordföranden och VD för en gemensam genomgång av dagordningen och det underlag i övrigt som ska behandlas på styrelsemötet.

VD skall organisera bolagets ledning så att ändamålsenlig styrning och kontroll uppnås över verksamheten. Ledningsfunktionerna i bolaget finns i fem styrfunktioner och åtta regioner. Styrfunktionerna är: Ekonomi och finans, Personal, Försäljning, Drift samt Kommunikation / Arbetsmarknadstjänster. I särskilda kontrakt mellan VD och varje styrfunktion bestäms mål och inriktning för verksamheten inom respektive område. Den operativa verksamheten är organiserad i åtta geografiska regioner med fullt resultatansvar.

VD:s rådgivande organ är en företagsledning som, förutom VD, består av den strategiska ledningsgruppen samt regioncheferna vilka leder den operativa verksamheten. Den strategiska ledningsgruppen består av styrfunktionernas chefer och direktören i VD-sekretariatet. Ärenden som behandlas i företagsledningen är av företagsövergripande natur och strategiskt inriktade. Styrning av verksamheten sker genom tydligt formulerade mål som följs upp genom månatliga ledningsrapporter. Ärenden som hanteras i företagsledningen ägs av en ledamot som har beslutanderätt och ansvar för genomförandet. Den strategiska ledningsgruppen har under 2008 bestått av sju personer, tre kvinnor och fyra män. Av regioncheferna har tre varit kvinnor och fem män.

Den strategiska ledningsgruppen sammanträder normalt varannan vecka och hela företagsledningen en gång i månaden, med undantag för juli.

Resultatuppföljning, affärsläget, mediabevakning, uppföljning av miljö- och kvalitetsfrågor, förberedelser inför styrelsens sammanträden m m hör till de återkommande frågorna på agendan.

Utöver detta har ledningen under 2008 särskilt behandlat bl a följande större frågor:

- uppföljning av affärsstrategin Samhall 2008 och ny affärsstrategi "Samhall 2011"
- modell för uppföljning och redovisning av Samhalls personalutveckling
- effektivisering av verksamheten genom utveckling av systemstödet
- åtgärder för att stärka övergångsarbetet
- fordonsanvändning och resor ur miljö- och ekonomiperspektiv
- modell för utvärdering och uppföljning av leverantörer
- produktutveckling
- åtgärder för att möta lågkonjunkturen och dess effekter

I juni 2008 gjorde företagsledningen ett besök hos det belgiska företaget WAAK, som har ca 1 400 anställda med funktionsnedsättning och är underleverantör till Samhall i produktionen för Volvo Lastvagnar.

ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs av årsstämman. Anställningsvillkoren för VD och den strategiska ledningen är helt i enlighet med regeringens riktlinjer rörande anställningsvillkor för personer i företagsledande ställning i statliga företag. Det innebär att lön och övriga förmåner skall vara konkurrenskraftiga men inte löneledande i förhållande till jämförbara företag och att inga rörliga löner eller bonuslöner utbetalas.

Utifrån dessa principer behandlar Ersättningsutskottet ersättning till VD som fastställs av styrelsen samt ersättning och förmåner till bolagets ledande befattningshavare som fastställs av VD. Vid sidan av lön har den strategiska ledningen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag sker för denna förmån. Rörliga ersättningar förekommer inte. Skattepliktiga ersättningar och förmåner samt pensionskostnader till styrelseordföranden, styrelseledamöter, VD och andra ledande befattningshavare beskrivs närmare i Not 2.



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 vilken innefattar också den rapportering som följer av bolagets roll och mål i den svenska arbetsmarknadspolitiken. Rapporten har inte granskats av bolagets revisorer.

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 fem komponenter: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information/kommunikation samt uppföljning.

KONTROLLMILJÖ

Bolagets kontrollmiljö omfattar organisation, beslutsvägar, ansvarsfördelning och värdegrund. Kontrollmiljön anger tonen i hela bolaget och är grunden för intern styrning och kontroll för att säkerställa ordning och struktur.

Bolagets kontrollmiljö bygger på:

- Arbetsfördelningen mellan styrelsen och VD
- Revisionsutskottets styrning och uppföljning
- Bolagets organisation och sätt att driva verksamheten med tydligt definierade roller, ansvarsområden och delegering av befogenheter
- Styrande dokument
- Löpande uppföljning
- Kvalitetssäkring
- Gemensamt ledningssystem som är baserat på ett antal tydligt definierade processer och kontrollaktiviteter
- Ledningsfilosofi (etik och moral)

Styrelsen fastställer årligen Arbetsordning, VD-instruktion samt Instruktion till VD om rapportering till styrelsen. Dessa dokument reglerar bl a ordförandens och VD:s uppgifter samt arbetsfördelningen dem emellan. Styrelsen fastställer övergripande policies såsom etikpolicy, finanspolicy och kommunikationspolicy. Styrelsen utser inom sig ett Revisionsutskott som är ett beredningsorgan för att bistå styrelsen i frågor om riskbedömning, intern kontroll, extern redovisning och revision. VD fastställer delegationsordning

samt principerna för fördelning av ansvar och befogenheter.

Styrfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret för arbetet med verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning. Här ingår arbetet med riskhantering. Ansvarsområdet omfattar även att säkerställa att finansiell information om Samhall till ägare, styrelse, ledning med flera intressenter är korrekt och rättvisande.

Sedan 2007 har företaget ett gemensamt processinriktat ledningssystem. En gemensam process, Samhallprocessen, omfattar såväl de arbetsmarknadspolitiska målen som de affärsmässiga målen. Under 2008 har arbetet med att effektivisera processerna och ledningssystemet fortgått, vilket förbättrat den interna styrningen och kontrollen.

Samhalls etikpolicy anger den värdegrund som verksamhetens olika processer bygger på. Frågor om värdegrunden diskuteras i olika ledningsforum samt på arbetsplatsträffar.

RISKBEDÖMNING

Riskhanteringen i Samhalls ska bidra till att uppnå bolagets mål, samtidigt som man undviker negativa operationella eller finansiella effekter. En effektiv riskhantering skyddar bolagets värden, leder till en bättre styrning och kontroll, ger bättre beslutsunderlag och ökad transparens. Riskhanteringen är en del av den strategiska planeringen. Det är en kontinuerlig process för att identifiera och hantera risker på såväl strategisk som operativ nivå och en naturlig del såväl i personalutvecklings- och affärsprocessen som i de administrativa stödprocesserna.

Risker inventeras och värderas inom fem områden: Politik & Samhälle, Marknad, Organisation & Förmåga, Affärer samt Ekonomi & Finans. Riskerna värderas ur ett ledningsperspektiv som är kopplad till målpuppfyllelsen.

Bolagets riskhantering har ett ramverk

och en process som bygger på gemensamma begrepp, definierade roller och ansvar. Styrning och rapporteringsvägar har integrerats med processstyrningen. Arbetet med riskhanteringen drivs av en Riskkommitté som består av direktörerna för Ekonomi & finans, Drift, Försäljning, Personal och Kommunikation / Arbetsmarknadstjänster. Riskkommitténs uppgift är att identifiera, värdera och hantera riskerna i Samhalls verksamhet. Utifrån interna och externa revisioner, nöjd kund-index och andra systematiska uppföljningar inventeras och värderas riskerna som sammanställs i ett riskregister. För varje risk definieras en riskstrategi t ex att risken skall elimineras / reduceras genom att minska sannolikheten för eller konsekvenserna av att risken inträffar. För varje risk finns angivet en ansvarig styrfunktion och en dokumenterad plan för vilka åtgärder som ska genomföras. Åtgärderna sammanställs i en riskhanteringsplan.

Inför 2009 har en fördjupad riskanalys gjorts, där särskilt de globala finansiella problemen och den kraftiga konjunkturunsgång som skett beaktats och en ny riskhanteringsplan har tagits fram.

Riskkommitténs ordförande rapporterar till Revisionsutskottet. Riskregistret och riskhanteringsplanen behandlas av Revisionsutskottet och riskhanteringsplanen fastställs av styrelsen.

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 nivåer 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.

Styrelsen ansvarar för kvartalsrapporter och årsredovisning. Dokumenten bereds i Revisionsutskottet och finns publicerade på bolagets hemsida (www.samhall.se).

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

UPPFÖLJNING

Styrelsens uppföljning av den interna kontrollen sker främst genom Revisionsutskottet, bland annat genom uppföljning av led-

ningens, 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 2008 den interna kontrollen utvärderats beträffande utbetalningsrutiner, rapportering av övergångar till reguljär arbetsmarknad och nyanställning från de tre prioriterade grupperna. Återkoppling och uppföljning har också gjorts av den systematiska riskanalysen och tillhörande kontrollaktiviteter som är kopplade till redovisningsrisker.

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

Stockholm den 2 mars 2009

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



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

Född 1943.
Arbetstagarrepresentant.
Ledamot sedan 2001.



Peter Brusén
Ledamot

Född 1946. Leg. psykolog. Ledamot sedan 2007. Chef för enheten för funktionshindersfrågor i Socialstyrelsen.



Tommy Carlson
Arbetstagarrepresentant

Född 1944.
Arbetstagarrepresentant.
Ledamot sedan 2001.



Marie Hallander Larsson
Ledamot

Född 1961. Fil. kand. Ledamot sedan 2004. Personaldirektör i Posten AB. Styrelseledamot i Värde i Vardagen AB samt Semantix AB. Tidigare personaldirektör i Scandic Hotels, Wedins samt VD Empower 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 socialutskottet. Ledamot i Socialstyrelsens insynsråd och i Länsstyrelsen Dalarnas insynsråd.



Eva-Lotta Kraft
Ledamot

Född 1951. Civilingenjör i kemiteknik och MBA i ekonomi. Ledamot sedan 2007. Styrelseledamot i AB Ångpanneföreningen, Munters AB och Svolder AB. Tidigare verksam inom Forsvarets Forskningsinstitut, Siemens-Elcoma, AlfaLaval och AGA.



Kerstin Mjönes
Arbetsagarrepresentant

Född 1950. Arbetsagarrepresentant. Ledamot sedan 2007.



Eva Nordmark
Ledamot

Född 1971. Samhällsvetenskapliga studier. Ledamot sedan 2006. Förbundsordförande i SKTF. Ledamot i TCO:s styrelse, European Public and Social Unions och ISKA (Internationella för stats- och kommunanställda).



Maria Sedolin
Ledamot

Född 1962. Civilekonom. Ledamot sedan 2007. Egen verksamhet. Styrelseledamot i AB Bostadsgaranti. Tidigare ekonomidirektör på AB Storstockholms Lokaltrafik och ekonomichef för AB Svenska Spel.

SUPPLEANTER

Björn-Ove Jhönsson
Arbetsagarrepresentant.
Ersättare sedan 2005.

Yvonne Kvarnström
Arbetsagarrepresentant.
Ersättare sedan 2005.

Ann-Christin Andersson
Arbetsagarrepresentant.
Ersättare sedan 2008.



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: Arbetsmarknadsdepar-
tementet, AMS. Anställd sedan 1979.



Mats Eliasson
Direktör Drift

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



Paul Lidbom
Direktör Ekonomi & Finans

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



Lars Löw
Kommunikationsdirektör,
Direktör Arbetsmarknadstjänster

Född: 1964. Utbildning: Jur. kand. Tidigare
arbeten: Handikappombudsman, Handi-
kappförbundens samarbetsorgan, FUB och
socialdepartementet. Anställd sedan 2006.
Efterträdde Anna-Karin Hedlund som Kom-
munikationsdirektör den 1 september.



Lena Nettersand
Personaldirektör

Född: 1947. Utbildning: Leg. psykolog – spe-
cialist arbetslivsfrågor. Tidigare arbeten:
Arbetsmarknadsverket, Skånes läns lands-
ting. Anställd sedan 2000.



Christina Skogster Stange
Försäljningsdirektör

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



Regionchefer

Anette Lindgren

Regionchef Göteborg

Född: 1965.

Utbildning: Ekonomisk utbildning.

Tidigare arbeten:

Autoliv Sverige AB.

Anställd sedan: 1988.

Wilhelm Nektman

Regionchef Linköping

Född: 1951.

Utbildning: Fil. kand.

Tidigare arbeten: IKEA,

Thysells och Stena.

Anställd sedan: 1994.

Tomas Andersson

Regionchef Malmö

Född: 1953.

Utbildning: kemist.

Tidigare arbeten:

Salubrin/Druvan,

AB R Lundberg och

PW Möllers Fabriker AB.

Anställd sedan: 1998.

Anders Thelin

Regionchef Falun

Född: 1957.

Utbildning: Jägmästare och

ekonom. Tidigare arbeten:

Industriskog AB, Siljan Timber

AB och Dala Frakt och Logistik

AB. Anställd sedan: 2008.

Efterträdde Rolf Åström som

regionchef den 1 oktober.

Åsa Berg

Regionchef Sundsvall

Född: 1955.

Utbildning: Designer och förskollärare.

Tidigare arbeten:

Fjällräven Finland och

Härnösands kommun.

Anställd sedan: 1988.

Anders Knutsson

Regionchef Växjö

Född: 1957.

Utbildning: Teknisk ingenjör, marknadsekon.

Tidigare arbeten:

KONE Cranes Interna-

tional och Stora Enso.

Anställd sedan: 1995.

Henry Magnusson

Regionchef Luleå

Född: 1954.

Utbildning: Fil. kand.

Tidigare arbeten: Telia,

Försäkringskassan i

Norrbottnens län och

Bodens kommun.

Anställd sedan: 2007.

Birgitta Heijer

Regionchef Stockholm

Född: 1952.

Utbildning: Socionom.

Tidigare arbeten:

Arbetsmarknadsverket,

Näringsdepartementet

och Finansdepartementet.

Anställd sedan: 2007.



Avtal mellan Arbetsförmedlingen och Samhall AB för år 2008

Staten har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för bolaget för år 2008 (prop 2007/08:1 utg. omr 13, bet 2007/08 AU: 1, rskr 2007/08: 73).

Arbetsförmedlingen har enligt regleringsbrev för 2008 det samlade ansvaret för utbetalning av de olika stödformerna för insatser för personer med funktionshinder.

1. UPPDRAG TILL SAMHALL AB

Samhall AB ska ge arbete åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmågan ska vara så nedsatt att de inte kan få annat arbete och deras behov av arbete inte kan tillgodoses genom andra insatser. Under år 2008 ska nyanställas minst 40 procent från tre prioriterade grupper enligt av Arbetsförmedlingen och Samhall AB fastställd definition.

Samhall AB ska under 2008 ge arbete åt personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga genom anställning i bolaget under minst 23,7 miljoner arbetstimmar vilket uppskattningsvis motsvarar 17 600 årsanställda. I det antal årsanställda som ligger till grund för bidraget till Samhall AB får inte inräknas anställningar som finansieras genom andra stödformer. Arbetsförmedlingen disponerar de arbetstillfällen som Samhall AB inom denna ram anordnar för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Antalet årsanställda ska redovisas till regeringen i varje kvartalsrapport.

Arbetsförmedlingen får – i den omfattning som Samhall AB kan erbjuda – disponera praktikplatser under högst fyra veckor för personer med funktionshinder som söker arbete hos arbetsförmedlingen.

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

Andelen övergångar från Samhall AB till arbete på den reguljära arbetsmarknaden ska under 2008 motsvara minst 5 procent brutto av de tillsvidareanställda med funktionshinder.

2. ÅTERRAPPORTERING TILL ARBETSFÖRMEDELINGEN

Samhall AB ska 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 ska i januari 2009 rapportera andelen anställda med funktionshinder som lämnat Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden under 2007, men som återvänt till bolaget inom återanställningstiden på tolv månader.

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

All rapportering ska ske med fördelning på kvinnor och män.

3. GEOGRAFISK FÖRDELNING

Arbetsförmedlingen beslutar i samråd med Samhall AB om den regionala fördelningen av arbetstillfällen för anställda med funktionshinder.

4. FINANSIERING OCH VILLKOR

Under avtalsperioden ska Arbetsförmedlingen till Samhall AB som merkostnadsersättning utbetala 4 219 817 000 kronor.

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

Datum	Belopp kronor	Datum	Belopp kronor
2008-01-23	351 651 416	2008-07-23	351 651 416
2008-02-21	351 651 416	2008-08-21	351 651 416
2008-03-19	351 651 416	2008-09-23	351 651 416
2008-04-23	351 651 416	2008-10-22	351 651 416
2008-05-21	351 651 416	2008-11-21	351 651 416
2008-06-23	351 651 416	2008-12-18	351 651 424

I oktober 2008 ska en avstämning ske utifrån erhållen merkostnadsersättning och uppnådda timmar. Arbetsförmedlingen ska göra en avräkning efter budgetårets slut utifrån det av staten fastställda antalet timmar och återkräva eventuell mellanskillnad i bidrag om antalet arbetstimmar understiger 23,7 miljoner. Samhall AB ska efter anmodan från Arbetsförmedlingen 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 Arbetsförmedlingen ska ske i sådan tid att de är Arbetsförmedlingen tillhanda senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2008. Denna redovisning ska ske mot 2008 års anslag. En slutlig avräkning som redovisas mot 2009 års anslag ska ske senast den 1 mars 2009.

Eventuella återbetalningar ska vara Arbetsförmedlingen tillhanda på Plusgirokonto 446 50 99-2 senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2008.

5. BUDGETUNDERLAG

Arbetsförmedlingen och Samhall AB ska samråda om det budgetunderlag för år 2009 avseende Samhall AB som Arbetsförmedlingen lämnar till regeringen.

6. AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är offentligt och bindande fr o m den dag båda parter undertecknat det och gäller fr o m 1 januari t o m den 31 december 2008.

Om regleringsbrevet för 2008 ändras på sådant sätt att det påverkar villkoren under punkt 4 i detta avtal ska nytt avtal upprättas.

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

Stockholm den 11 januari 2008

Arbetsförmedlingen
Bo Bylund

Stockholm den 7 januari 2008

Samhall AB
Birgitta Böhlin



Definitioner

ARBETSOMRÅDE

Den operativa nivån i företaget. Samhall är geografiskt indelat i 80 arbetsområden, som verkar på den lokala marknaden och har den direkta kontakten med kunder och övrigt näringsliv.

CSR

”Corporate Social Responsibility”, alltså företagets samhällsansvar. Syftar på hur företaget bedriver sin affärsdrivande verksamhet så att den inte bara ger ekonomisk avkastning, utan också bidrar till de anställdas och deras anhörigas livskvalitet och till förbättringar i samhället i övrigt.

DIRKEKT ANSTÄLLDA

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

FUNKTIONSHINDER

Begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen, till exempel svårigheter att klara sig själv i det dagliga livet och bristande delaktighet i arbetslivet. Beskrivningen av Samhalls uppdrag använder begreppet ”Funktionshinder med nedsatt arbetsförmåga”, som avser svårigheter eller hinder att få eller behålla ett arbete på grund av ett funktionshinder. Arbetsförmedlingen bedömer om en person har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och därmed kan anvisas ett arbete i Samhall. I denna redovisning används därför termen ”funktionshinder” när uppgiften anknyter till Samhalls uppdrag.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Kan uppstå till följd av sjukdom eller annat tillstånd eller till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana sjukdomar, tillstånd eller skador kan vara av bestående eller av övergående natur.

GRI

”Global Reporting Initiative”, normgivande internationella riktlinjer för hållbarhetsredovisning som ska göra det lättare att bedöma och jämföra företag ur socialt, miljömässigt och ekonomiskt perspektiv.

HÅLLBARHET, HÅLLBAR UTVECKLING

Syftar på hur företag och organisationer agerar för att tillfredsställa dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Ska mäta och presentera för företagets intressenter vad företaget uppnått i sitt arbete mot en hållbar utveckling. Redovisar företagets ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan.

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 rekryteringen till Samhall. Arbetsförmedlingens och Samhalls definition är: personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller neurologiskt funktionshinder och personer med mer än ett funktionshinder.

UTVECKLINGSANSTÄLLNINGAR

En arbetsmarknadspolitisk åtgärd för personer med funktionshinder som innebär en visstidsanställning om ett år med möjlighet till förlängning ett år. Arbetsförmedlingen 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 informations-torg, 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.

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

